แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

นางสาวสิริมนต์ สุวรรณวงศ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2566

Motivation Influencing Performance Efficiency of Employees in Bitkub Online Company Limited

Miss. sirimon suwannawong

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

ชื่อและนามสกุล นางสาวสิริมนต์ สุวรรณวงศ์

แขนงวิชา / วิชาเอก บริหารธุรกิจ(กลุ่มวิชาการจัดการทั่วไป)

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

---------- ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร)

---------- กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤบดี วรรธนาคม)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด
ผู้ศึกษา นางสาวสิริมนต์ สุวรรณวงศ์ รหัสนักศึกษา 2653004073
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด (2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด (3) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด และ (4) ทดสอบอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด จำนวน 460 คน ผู้ศึกษากำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของทาโรยามาเน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3) พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ (4) ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 63.40

คำสำคัญ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Independent Study title: “Motivation Influencing Performance Efficiency of Employees in Bitkub Online Company Limited”
Author: “Miss. sirimon suwannawong”; ID: “2653004073”;
Degree: Master of Business Administration
Independent Study Advisor: Dr. Kal Pinkesorn; Academic year: 2023

Abstract

The purposes of this study were (1) to investigate the opinion level of motivation factors among employees of Bitkub Online Co., Ltd.; (2) to investigate the opinion level of hygiene factors among employees of Bitkub Online Co., Ltd.; (3) to investigate the opinion level of performance efficiency among employees of Bitkub Online Co., Ltd., and (4) to test the influence of motivation factors and hygiene factors on performance efficiency.

This research was a quantitative study. The population for this study was 460 employees of Bitkub Online Co., Ltd. The sample size of 214 was determined using Taro Yamane’s method. The data collection tool used was a questionnaire. The statistical methods for analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results of the study found that (1) employees had opinions on motivation factors at a high level. (2) Employees had opinions on performance efficiency at the highest level. (3) Motivation factors in terms of career advancement and hygiene factors in terms of interpersonal relationships and work environment had a statistically significant influence on performance efficiency at the 0.05 level, and (4) together, these factors predicted 0.634 of the variance in performance efficiency.

Keywords : Motivation Factors, Hygiene Factors, Performance Efficiency

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด สำเร็จลงได้เพราะได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงจากอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร และกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤบดี วรรธนาคม ที่กรุณาให้คำปรึกษาเชิงวิชาการ และคำแนะนำต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ศึกษา ส่งผลให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้มีความถูกต้อง และสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ ผู้ช่วยศาสตรจารย์ อภิรดี สราญรมย์ และอาจารย์วุฒิภาค พลูบัว ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาให้มีความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาของการศึกษา ส่งผลให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุก ท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้ศึกษา และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความ สะดวกตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษา และกัลยาณมิตรทุกท่านสำหรับมิตรภาพ กำลังใจ และความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการศึกษาจนประสบผลสำเร็จ

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาขอขอบคุณ บิดา มารดา และครอบครัวที่ให้การอุปการะ อบรมสั่งสอน และสนับสนุนด้านการศึกษาแก่ผู้ศึกษาจนประสบความสำเร็จ ผู้ศึกษาขอกราบขอบคุณผู้มี พระคุณสูงสุดในชีวิตของผู้ศึกษา

นางสาวสิริมนต์ สุวรรณวงศ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญรูปภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์การวิจัย 3

กรอบแนวคิดการวิจัย 3

สมมติฐานการวิจัย 4

ขอบเขตของการวิจัย 5

นิยามศัพท์เฉพาะ 6

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 8

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 9

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ 9

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 20

ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด 23

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 24

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 31

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 31

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 32

การเก็บรวบรวมข้อมูล 35

การวิเคราะห์ข้อมูล 35

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 38

ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 38

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 38

บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 64

สรุปการวิจัย 64

อภิปรายผล 68

ข้อเสนอแนะ 74

บรรณานุกรม 76

ภาคผนวก 80

ก แบบสอบถาม 81

ข การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ 87

ค การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ 96

ง หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 101

ประวัติผู้วิจัย 105

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม 34

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 39

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด 41

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด 42

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด 44

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด 45

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด 46

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด 47

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด 49

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด 50

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด 51

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพ แวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด 53

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงานพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด 54

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด 55

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด (รายข้อ) 56

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ 59

ตารางที่ 4.16 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 62

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 2.1 โลโก้ บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด..... 23

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเข้าสู่ภาวะของการเปลี่ยนแปลง ทั้งปัจจัยภายใน และภายนอก ทุกสิ่งทุกอย่างเคลื่อนไหวด้วยความต่อเนื่อง สามารถส่งผลกระทบต่อการดำเนินการของธุรกิจ องค์ประกอบที่สำคัญเพื่อให้ธุรกิจดำเนินต่อไปอย่างราบรื่นประการหนึ่ง ได้แก่ ความร่วมมือ ร่วมใจกัน ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง โดยนายจ้างจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญต่อลูกจ้าง ทั้งทางด้าน สวัสดิการ และความมั่นคงทางสังคม ดังนั้นการที่จะบริหารงานภายในบริษัทเพื่อให้ได้ผลงานที่มี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องสนใจการบริหารในเชิงพฤติกรรมศาสตร์ มากขึ้น โดยต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในบริษัทให้ดียิ่งขึ้น การที่ทรัพยากรมนุษย์ หรือพนักงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะ แรงจูงใจที่ดีจะทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ มีความจงรักภักดีต่อบริษัท มีความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดทำให้บริษัทก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ หน้าที่สำคัญอย่าง หนึ่งของผู้บริหารคือการสร้างแรงจูงใจ และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่าง กระตือรือร้น ทุ่มเทความคิด และการปฏิบัติงานให้แก่บริษัทมากที่สุด

นอกจากนี้บริษัทจำเป็นต้องจัดบริการสวัสดิการให้แก่พนักงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของ พนักงานให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถทำประโยชน์สูงสุดให้กับบริษัท และเมื่อพนักงานใน บริษัทมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็เท่ากับเป็นการพัฒนาสังคมไปด้วย ทั้งนี้การบริหารจัดการสวัสดิการจะต้อง ไม่ขัดแย้งกับนโยบายของรัฐ นโยบายของบริษัท และต้องเป็นบริการที่สามารถตอบสนองปัญหา และ ความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริง

ผู้บริหารจะต้องใช้สื่อหรือวิธีจูงใจให้ถูกต้องตรงกับความต้องการของพนักงานในบริษัทสิ่ง ตอบแทนในการจูงใจมีหลายประเภทแตกต่างกันไป ผู้บริหารจะต้องเลือกให้ถูกต้องและควรจะให้ น้ำหนักต่อแต่ละสิ่งได้อย่างเหมาะสม และวิธีการจูงใจที่ถูกต้องจะต้องดำเนินไปอย่างสอดคล้องควบคู่ กับความสำเร็จของบริษัท ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ 1.) เทคนิคควบคุมงาน ได้แก่ เทคนิคการควบคุมงานแบบเอาใจคนงาน (Positive Method) 2.) การใช้อำนาจหน้าที่

3.) การให้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือที่สามารถตีค่าเป็นเงินได้ และ 4.) ผลตอบแทนอื่นๆที่ไม่ใช่ตัวเงิน (ธงชัย สันติวงษ์,2531)

การจูงใจเป็นส่วนสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยปกติแล้วพนักงานมีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ได้หลากหลายรูปแบบ และแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะปรากฏในบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่สามารถดึงศักยภาพและความสามารถของพนักงานออกมาได้อย่างเต็มที่คือแรงจูงใจ ดังนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าการจูงใจเป็นการสร้างพลังความสามารถออกมาเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

การที่พนักงานในบริษัทจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจมาจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่น ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่นในตนเอง ความต้องการก้าวหน้าในชีวิต หรือการมีทัศนคติที่ดีต่องาน นอกจากนี้ความชอบในงานที่ได้รับมอบหมายและความถนัดในงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถ และมีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมทั้งการมีทัศนคติที่ดีต่อบริษัท ซึ่งอาจเกิดจากความภาคภูมิใจในชื่อเสียงของบริษัท และความเชื่อมั่นในนโยบายของบริษัท ตลอดจนการมีความรักความผูกพันกับบริษัท ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้อาจส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่บริษัทได้ตั้งไว้

การจูงใจมีส่วนสำคัญต่อบริษัทในอันที่จะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลสำเร็จของงานหรือเป้าหมายของบริษัท มีความสำคัญต่อผู้บริหารในด้านการดำเนินให้มีประสิทธิผลและความสำคัญต่อพนักงานให้มากที่สุด ซึ่งผู้บริหารที่ดีและประสบความสำเร็จจะต้องมีการวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงาน เพื่อศึกษาผลที่มีต่อการจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นของพนักงานในบริษัท ลดปัญหา และข้อยุ่งยากในการบริหารงาน เพื่อเพิ่มความพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและเพื่อผลการดำเนินงานที่ดี

จากเหตุผลข้างต้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด เพื่อที่จะนำมาเป็นแนวทางในการบริหารแรงจูงใจ โดยที่ผู้บริหารสามารถเลือกวิธีการจูงใจที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานและสอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัท ซึ่งจะช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

2.3 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

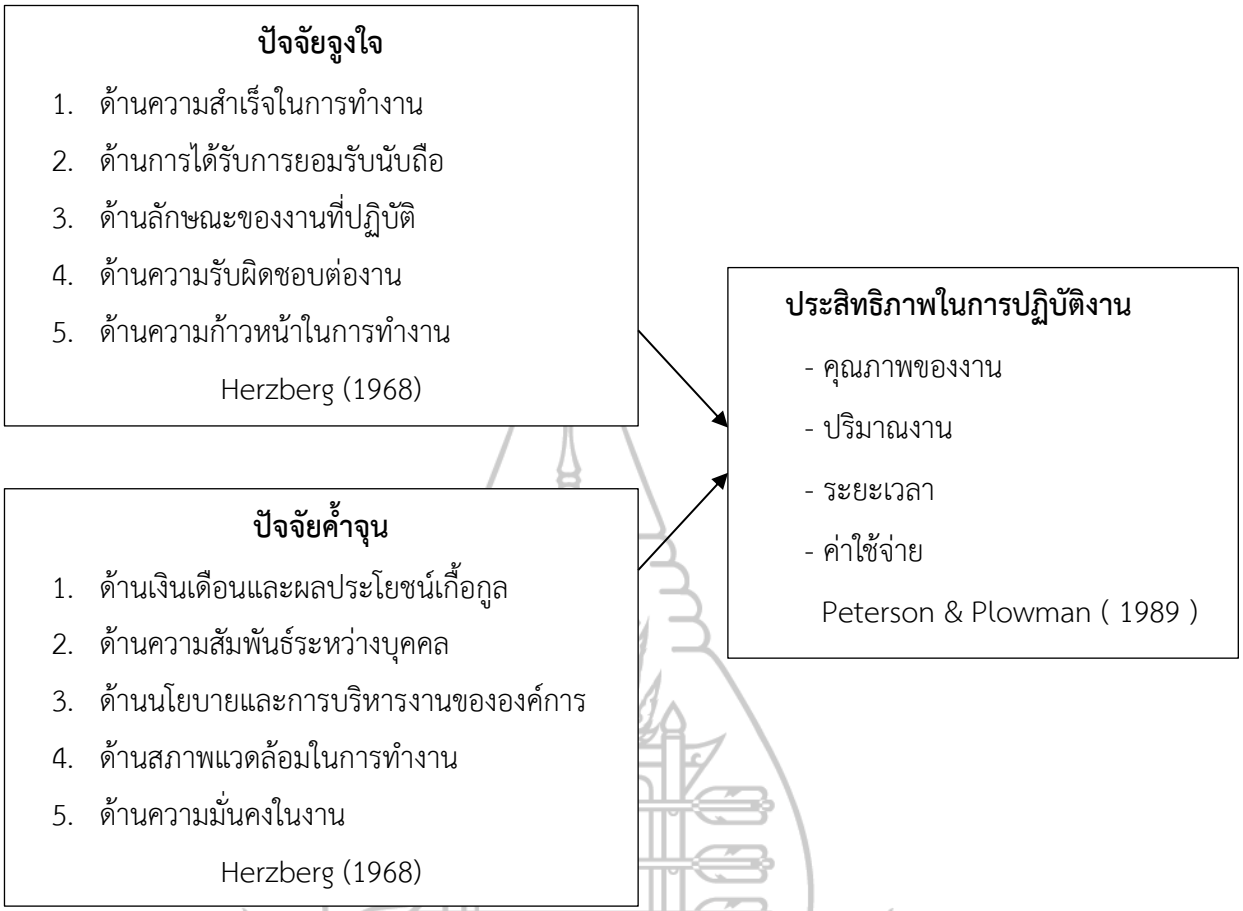
2.4 เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับออนไลน์ จำกัด โดยนำแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของงานวิจัย ซึ่งได้กำหนดตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานวิจัยและเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบดังนี้

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) **ตัวแปรตาม (Dependent Variable)**



4. สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยการทดสอบอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ระยะเวลา และค่าใช้จ่าย

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด จำนวน 460 คน ข้อมูล ณ วันที่ 19 เดือนพฤษภาคม 2567 (ฝ่ายบุคคล,2567) ผู้ศึกษากำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน +5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 214 คน

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 13 กรกฎาคม 2567 ถึงวันที่ 1 สิงหาคม 2567 รวมระยะเวลา 20 วัน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันให้บุคคลที่ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทาง หรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

6.2 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่สามารถกระตุ้นการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ดีที่พนักงานได้รับจากบริษัท เป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความพอใจ และกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยภายในของตัวบุคคล และเป็นปัจจัยที่จูงใจพนักงานให้ทำงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

6.3 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง พนักงานได้ทำงานที่รับผิดชอบ และงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายของบริษัท สามารถที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ และรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพึงพอใจในผลการทำงาน

6.4 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่เพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงานที่ปฏิบัติหรือผลงานทีทำได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และได้มอบหมายให้ทำงานพิเศษให้อยู่เสมอ

6.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่พนักงานได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ เป็นงานที่ต้องคิดริเริ่มความคิดสร้างสรรค์ และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ หรือการได้ทำงานตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา และได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

6.6 ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง การที่พนักงานมีความตั้งใจและพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ มีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับผิดชอบ และการทำงานโดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน

6.7 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถจากผลงานที่ปฏิบัติ ได้รับเลื่อนตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรม และมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในงานอยู่เสมอ เช่น การฝึกอบรม และการสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้

6.8 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงแต่จะเกี่ยวข้องกับเรื่องสภาพแวดล้อมของงานหรือสภาพแวดล้อมด้านอื่นๆ ซึ่งเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความไม่พอใจในการทำงาน ทั้งนี้หากพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองปัจจัยนี้แล้วก็จะไม่พอใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงอาจเกิดถดถอย หรือลาออกได้ ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

6.9 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ และค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงสวัสดิการต่างๆที่ได้รับมีความเหมาะสม

6.10 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง พนักงานสามารถเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งการที่เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน

6.11 นโยบายและการบริหารงานขององค์การ หมายถึง การที่บริษัทสื่อสารนโยบาย กฎระเบียบ วิสัยทัศน์ และพันธกิจอย่างชัดเจน รวมถึงการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังรวมถึงการกระจายและมอบหมายงานอย่างเท่าเทียมและไม่ซ้ำซ้อน

6.12 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีพื้นที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

6.13 ความมั่นคงในงาน หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ รู้สึกมีความมั่นคงกับบริษัท บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นธรรม ทำให้พนักงานมีความตั้งใจจะปฏิบัติงานกับบริษัทถึงเกษียณ

6.14 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่างๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จโดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความสะดวกสบาย ความประหยัดความยุติธรรมและ ความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ระยะเวลา และค่าใช้จ่าย

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ประโยชน์ทางทฤษฎี (Theoretical Contribution) จากการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยก่อให้เกิดแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

7.2 ประโยชน์เชิงการจัดการ (Managerial Contribution) การศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด ก่อให้เกิดประโยชน์เชิงการจัดการสำหรับส่วนของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในด้านต่างๆ เพื่อเป็นการกำหนดกลยุทธ์ทางการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบความคิดในการทำศึกษาครั้งนี้ ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่สำคัญ ได้แก่

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

การจูงใจเป็นปัจจัยเทคนิคในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์การที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อมุ่งหวังประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้บรรลุเป้าหมายที่ปรารถนา ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำผู้บริหารทุกระดับจะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและหลักการการจูงใจบุคคลอย่างถ่องแท้ หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชามีภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติในองค์การมากมาย แต่สิ่งสำคัญคือการแก้ไขปรับปรุงพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้กำหนดขึ้นไว้ วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาจะแก้ไขปรับปรุงพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานในองค์การให้บรรลุเป้าหมายวิธีหนึ่งคือ การจูงใจองค์การ

1.1 ความหมายแรงของจูงใจ

Elton Mayo (1933) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

ฮอลโลแรน Halloran (1983) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือกระบวนการซึ่งเริ่มต้นจากความรู้สึกที่ไม่เพียงพอ หรือเติมไม่เต็มทางจิตใจที่เรียกว่า ความต้องการ ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะบรรลุตามเป้าหมาย อันเป็นสิ่งล่อใจนั้นคือความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ (Need) แรงขับ (Drives) และรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจ (Incentives) ลักษณะการจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) มาจากคำว่า Move ซึ่ง หมายถึงการ เคลื่อนที่ ความหมายของการจูงใจในจิตวิยานั้นมีกว้างขวาง และซับซ้อนมาก ได้มีนักจิตวิทยาพยายามให้คำนิยามของการจูงใจไว้มากมายหลายท่านด้วยกัน อาทิเช่น พี.ที. ยัง (P.T.Young) กล่าวว่า “การจูงใจเป็นกระบวนการของการกระตุ้นให้เกิดการกระทำสนับสนุน ความก้าวหน้าของกิจการที่กระทำและกำหนดแบบแผนของกิจการที่กระทำ” ซึ่งเหมือนกับ เอ็น.อาร์. เอฟ.แมร์ (N.R.F.Maire) อธิบายว่า “การจูงใจเป็นกระบวนการที่ร่างกายถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้มี พฤติกรรมไปสู่จุดหมายปลายทาง" บุคคลซึ่งถูกจูงใจก็คือบุคคลซึ่งพยายามดิ้นรนเพื่อไปถึงวัตถุประสงค์บางอย่างและวัตถุประสงค์นั้นไม่จำเป็นต้องมีอยู่ในขณะที่บุคคลเกิดการจูงใจ (ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ,2532)

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันที่จะกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่มุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความตั้งใจและเต็มใจ แรงจูงใจจึงมีบทบาทสำคัญต่อการทำงานของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารควรดูแลพนักงานอย่างใส่ใจ โดยให้ความสำคัญกับสวัสดิการ การเพิ่มสิ่งจูงใจ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และส่งเสริมขวัญและกำลังใจที่ดีอย่างต่อเนื่อง ทั้งหมดนี้จะช่วยสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การในที่สุด

1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

จากการศึกษางานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ สามารถสรุปความสำคัญของแรงจูงใจได้ดังนี้

วรินธร แก้วคล้าย (2549, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า โดยทั่วไป การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะเกิดขึ้นจาก (1) แรงจูงใจภายในตัวเองที่กระตุ้นให้ต้องการทำงาน (2) ความสามารถที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ และ (3) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สภาพงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ และข้อมูลข่าวสาร ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารสามารถควบคุมปัจจัยด้านความสามารถและสิ่งแวดล้อมได้ แต่ไม่สามารถควบคุมแรงจูงใจภายในของพนักงานได้ ดังนั้น การศึกษาแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากแรงจูงใจภายในมีผลต่อการทำงาน ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับความร่วมมือและความตั้งใจของพนักงาน หากผู้บริหารใช้หลักการจูงใจอย่างถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจทำงานสูง

ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในทางตรงกันข้าม องค์กรที่ไม่ให้ความสำคัญกับการจูงใจอาจประสบปัญหาผลลัพธ์ที่ไม่ดี

ชลิยา ด่านทิพารักษ์ (2543, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจว่า มีประเด็นในการพิจารณาอยู่ 3 ประการคือ ความสำคัญที่มีต่อองค์การโดยส่วนรวม ความสำคัญที่มีต่อผู้บริหาร และความสำคัญต่อบุคลากร ดังต่อไปนี้

1. ความสำคัญต่อองค์การ หมายถึง ผลกระทบหรือประโยชน์ที่การจูงใจมีต่อการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์กร

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร หมายถึง ผลกระทบหรือประโยชน์ที่การจูงใจมีต่อบทบาทและความรับผิดชอบของผู้บริหารในองค์กร

3. ความสำคัญต่อบุคลากร หมายถึง ลกระทบหรือประโยชน์ที่การจูงใจมีต่อบุคลากรในองค์กร

สรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อทั้งการทำงานของพนักงาน การบริหารจัดการของผู้บริหาร และความสำเร็จโดยรวมขององค์การ

1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

พงศ์ หรดาล (2540, หน้า 66) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการ (Needs) ซึ่งส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลทั้งทางร่างกายและจิตใจ จนนำไปสู่การเกิดแรงขับ (Drives) หรือแรงจูงใจ (Motives) ที่ผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมและการกระทำเพื่อไปสู่เป้าหมาย (Goals) ที่สามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองต่อแรงขับหรือแรงจูงใจแล้ว พลังที่ผลักดันก็จะลดลง ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน

1.3.1 ความต้องการ (Needs) ความต้องการของมนุษย์เกิดจากการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งในตัวของบุคคล ซึ่งเป็นการขาดดุลทั้งร่างกาย และสภาพแวดล้อมภายนอก คนทุกคนมีความต้องการหลายระดับ และความต้องการของคนเราสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) และความต้องการทางจิตใจและสังคม (Physiological and Social Needs)

1.3.2 แรงจูงใจ (Motive) หรือแรงขับ (Drive)

1) แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง สิ่งที่มากระตุ้นให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลไปยัง เป้าหมาย พฤติกรรมที่กระตุ้นนี้เรียกว่าพฤติกรรมที่ถูกจูงใจ (Motivated Behavior) พฤติกรรมที่ถูก จูงใจมี 2 ลักษณะ คือจะต้องมีกริยาอาการอย่างหนึ่งออกมาในลักษณะที่เพิ่มพลัง และจะต้องมุ่งไปสู่ทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

2) แรงขับ (Drive) หมายถึง แรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความต้องการ ถ้าความต้องการมีพลังสูง แรงขับก็จะสูง ทำให้บุคคลเกิดความพยายามอย่างแรงกล้าที่จะกระทำการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แรงขับสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ (1) แรงขับปฐมภูมิ (Primary Drive) (2) แรงขับทุติยภูมิ (Secondary Drive)

1.3.3 เป้าหมาย (Goals) หมายถึง จุดหมายปลายทางที่บุคคลตั้งไว้ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่ต้องการบรรลุ เมื่อบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายได้แล้ว เขาจะรู้สึกถึงความพอใจ ซึ่งอาจส่งผลให้แรงขับและความต้องการลดลง หรือในกรณีที่เป้าหมายยังไม่บรรลุ เขาอาจรู้สึกไม่พอใจ ซึ่งจะกระตุ้นให้แรงขับและความต้องการเพิ่มขึ้น

จากองค์ประกอบของแรงจูงใจทำให้ทราบว่า หลักการจูงใจเพื่อทำให้มนุษย์ทำงานประกอบด้วย 3 ประการ คือ หลักการจูงใจในการทำงานประกอบด้วย 3 ประการคือ (1) การจูงใจบุคคลให้ปฏิบัติตามด้วยความสมัครใจ (2) การใช้วิธีการจูงใจที่ผสมผสานศาสตร์และศิลป์เพื่อให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ (3) การตั้งเป้าหมายของการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่คาดหวัง และจำเป็นต้องเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์เพื่อให้การจูงใจสำเร็จ

1.4 ประเภทของแรงจูงใจ

จากการศึกษางานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจพบว่า มีการแบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะของการแสดงออกทางพฤติกรรม และตามที่มาของแรงจูงใจไว้ดังนี้

1.4.1 แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท

1) แรงจูงใจทางกาย (Physiological Motive) คือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามความต้องการ ทางร่างกาย ถือเป็นแรงจูงใจขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากร่างกายต้องการ สร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำก็เกิดแรงจูงใจคือกระหายที่จะดื่ม น้ำ และแสวงหาน้ำดื่ม ลักษณะของแรงจูงใจทางกาย

2) แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสังคม เช่น การต้องการความรัก การยกย่อง การมีชื่อเสียง ความก้าวหน้าในชีวิต และความภาคภูมิใจ ซึ่งแรงจูงใจทางสังคมแบ่งได้ ดังนี้

(1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด โดยมีความมานะพยายาม ขยัน อดทน เอาชนะอุปสรรคต่างๆ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งความมุ่งหวัง หรือเป้าหมายไว้สูง และมีความพยายามมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

(2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นหรือสังคม บุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้สูงมักจะเป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม เป็นที่พึ่งพาอาศัยของบุคคลอื่น ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อื่น มีความเมตตาโอบอ้อมอารี เห็นใจผู้อื่นเสมอ ซึ่งแรงจูงใจด้านนี้ก็จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ยอมรับนับถือ

(3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นผู้นำของบุคคล ต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นทั่วไป โดยวิธีที่ชอบธรรม และไม่ชอบธรรม เช่น การขยันทำงาน ใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำถือเป็นการได้อำนาจอย่างเป็นธรรม แต่ถ้าได้มาโดยการแย่งชิง คดโกง หรือทำลายล้างถือเป็นการได้มาซึ่งอำนาจไม่เป็นธรรม

1.4.2 แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท

1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมต่าง ๆ ว่ามีประโยชน์ และมุ่งมั่น ตั้งใจ เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ ความสำเร็จในการทำกิจกรรมหรือทำงาน จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสุข อุดมการณ์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สร้างขึ้น หรือกระทำได้ยากมาก แต่มีความคงทนถาวร

2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือแรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบข้างตัวบุคคล เช่น รางวัล เกียรติยศ คำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่น ๆ โดยไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและมีทิศทางโดยกระบวนการใดๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การแข่งขันที่หวังชัยชนะ และรางวัล การเสริมแรงจากการได้รับความพอใจ และการลงโทษ

1.5 วิธีการจูงใจ แบ่งออกได้ 3 ประเภท ได้แก่

1.5.1 การจูงใจตามหลักประโยชน์ต่างตอบแทน ซึ่งมีข้อสมมุติเชื่อว่าคนทุกคนต่างไม่ชอบงาน แต่ถ้าหากพนักงานได้รับรู้ว่าตนจะมีโอกาสได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การด้วยแล้ว พนักงานผู้นั้นก็จะยอมปฏิบัติงานด้วยดีตรงไปตรงมาตามประโยชน์ที่ได้รับ

1.5.2 การจูงใจตามหลักผลผลิต ซึ่งเน้นการใช้รางวัลผลตอบแทนโยงเข้ากับผลผลิตหรือผลงานที่ทำได้รับโดยตรงภารกิจเกี่ยวกับงานที่ทำ จะมีการระบุชัด โดยขณะเดียวกันค่าจ้าง และเงินเดือนก็จะมีระบุไว้ชัดแจ้ง ตามข้อสมมติฐานของวิธีนี้จะอยู่ที่ว่าหากพนักงานทำงานดีจะได้รางวัลตามผลงานแล้ว เขาก็พยายามทำให้ได้ต่อไปอีกเรื่อยๆ การจูงใจจึงใช้รางวัลเข้าล่อและเร่งการผลิต

1.5.3 การจูงใจตามหลักสนองความต้องการ แนวทางตามวิธีนี้จะกว้างกว่าโดยยึดถือความต้องการพื้นฐานของคน และพยายามทำให้งานหรือสภาพงานสามารถตอบสนองความพอใจให้เขาให้ได้มากที่สุดยิ่ง ๆ ขึ้นไป ทั้งนี้โดยอาศัยข้อเท็จจริงที่ว่าคนทุกคนจะมีความต้องการไม่สิ้นสุด

ดังนั้น หากผู้บริหารมุ่งพยายามตอบสนองความต้องการเหล่านี้ให้มากขึ้นไปเรื่อยๆ แล้วจะทำให้พลังจูงใจของพนักงานก็จะพัฒนาสูงขึ้น ซึ่งส่งผลประโยชน์ต่อการพัฒนาทั้งคุณภาพ และปริมาณงาน ซึ่งจะเป็นผลดีในระยะยาว ทั้งนี้เพราะงานทุกอย่างจะทำให้เสร็จได้ดีก็ด้วยคุณภาพจากความคิดริเริ่มของคน และการรับรู้ควบคุมตนเองโดยตัวผู้ปฏิบัติงานนั้นเอง

1.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

องค์การใดจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพก็คือนำปัจจัยซึ่งหมายถึง คนหรือบุคลากรในองค์การถือเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดและเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร การสร้างเสริมความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงาน และขององค์การอย่างต่อเนื่องสมบูรณ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องคำนึงเพราะด้านความต้องการในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานดียิ่งขึ้น

โดยมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการหรือสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงานและมุ่งอธิบายถึงองค์ประกอบสิ่งต่างๆเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานทุ่มเทความรู้ความสามารถมีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงานอย่างแท้จริงไปสู่ความผูกพัน และความซื่อสัตย์ในองค์การดังนี้

1.6.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Hierarcy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีดั้งเดิมเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มาสโลว์ Maslow.Abraham H. (1954) ได้เสนอไว้สาระสำคัญของทฤษฎีนี้เน้นในเรื่องความต้องการของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนนั้นมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่สิ้นสุด และเป็นความต้องการเป็นกลุ่ม ดังนั้นจุดสำคัญในความคิดของ Maslow ก็คือความต้องการที่ได้รับการตอบสนองอันทำให้เกิดความพึงพอใจแล้ว และความต้องการนั้นก็จะไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่ความต้องการในระดับสูงกว่ากลายเป็นแรงบีบหรือแรงจูงใจแทนที่จะเป็นเหตุให้บุคคลต้องสร้างพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนนั้นต่อไปตาม 5 ขั้นความต้องการดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการที่จำเป็นในการช่วยค้ำจุนชีวิตโดยตรง ได้แก่ ความต้องการมูลฐานที่ขาดไม่ได้ อันเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ชีวิตเราดำรงอยู่ได้ คือ ความต้องการอากาศ อาหาร น้ำ ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และเครื่องนุ่งห่มปกปิดร่างกาย

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่ได้รับการตอบสนองจากทางด้านร่างกายแล้ว ความต้องการขั้นต่อไปคือความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง เช่น ความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่างๆ ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ ความมั่นคงในอาชีพและทางด้านเศรษฐกิจ

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและสังคม (Belonging and Love Needs) เมื่อตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยแล้ว ความต้องการขั้นต่อไปคือการแสดงความเป็นเจ้าของต้องการการยอมรับเป็นสมาชิกของกลุ่มต่างๆในองค์การ หรือสังคม และความรักจากบุคคลอื่น ๆ

ขั้นที่ 4 ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางสังคม และความรักได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นต่อไปอีกคือความต้องการยกย่องเพื่อสร้างเสริม ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ความสามารถ มีความสำเร็จ รวมทั้งได้ตำแหน่งสูงขึ้นในด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สร้างชื่อเสียงอำนาจอิทธิพล และการควบคุมประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 5 ความต้องการพัฒนาศักยภาพ (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ของตนไปสู่ความเจริญ ความจริงความสดชื่น ความเป็นหนึ่ง ความ สมบูรณ์แบบ ความสำคัญ ความยุติธรรม ความเป็นระเบียบ ความมั่นคงความอิสระในการแสดง ความคิดเห็นซึ่งเกิดจากความรู้สึกนึกคิดของตนเอง

สรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์มีอยู่ตลอดเวลาตามทฤษฎีของมาสโลว์ได้จัดลำดับลักษณะของการจูงใจเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย 3) ความต้องการความรักและสังคม 4) ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ 5) ความต้องการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งความต้องการเหล่านี้ ทำให้มนุษย์เกิดแรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์ใฝ่หาเพื่อจะได้รับการตอบสนองและผลักดันชีวิตไปในทางที่ดีทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ และตอบสนองความพอใจให้มีประสิทธิภาพ

1.6.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg.Frederick (1968) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีชื่อเรียกหลายชื่อด้วยกัน คือ Motivation-Maintenance Theory, Dual Factor Theory และ Motivation-Hygiene Theory

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่เสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ

1) แนวคิดที่ขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

2) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย Herzberg ในปี ค.ศ. 1950 -1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจหรือตัวจูงใจ และปัจจัยการดำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) ปัจจัยจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation Factor หรือ Motivations) เป็นปัจจัยภายใน (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความพอใจในการทำงาน (Job Satisfiers) ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะเป็นตัวกระตุ้นที่นำมาใช้จูงใจให้คนปฏิบัติงานดีขึ้น เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นที่นำมาใช้จูงใจให้คนปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

ก. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เมื่อบุคคลปฏิบัติงาน หรือทำอะไรได้สำเร็จก็จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจว่าได้ทำงานสำเร็จ ซึ่งจะทำให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

ข. การยอมรับนับถือ กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับการยอมรับนับถือก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ค. ความก้าวหน้าในการทำงาน กล่าวคือ ความก้าวหน้าอาจจะมีหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงานและเงินเดือน ซึ่งเมื่อบุคคลได้รับความก้าวหน้าก็เท่ากับได้รับการ ตอบสนองความต้องการของบุคคล

ง. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กล่าวคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติสามารถเป็นแรงจูงใจสำคัญได้ หากหัวหน้างานรู้จักใช้ประโยชน์จากมันในการกระตุ้นการทำงาน เช่น การมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ ความชอบ หรือความถนัดของบุคคล การเลือกงานที่มีความท้าทายแต่ไม่ยากเกินไปหรือเกินความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และการมอบหมายงานอย่างยุติธรรม

จ. ความรับผิดชอบ กล่าวคือ บุคคลจะมีความพึงพอใจเมื่อได้รับผิดชอบที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หากบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานแล้ว จะทำให้มีความรักงานและมีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น

(2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance หรือ Hygiene Factor) ในภาษาไทยมีผู้แปลให้ความหมายในคำอื่นอีก ได้แก่ ปัจจัยด้านการดำรงรักษา ปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยอนามัย หมายถึงปัจจัยภายนอกที่ช่วยป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แม้ว่าการเสนอ

ปัจจัยเหล่านี้อาจไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุดตามทัศนะของทฤษฎี Hygiene แต่เป็นการป้องกันความไม่พึงพอใจ ปัจจัยเหล่านี้รวมถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมาทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน เช่น นโยบายของบริษัท การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน และสภาพการทำงาน เป็นปัจจัยที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

ก. นโยบายและการบริหารขององค์การ หมายถึง การจัดการบริหารงานขององค์การ และการติดต่อสื่อสารในองค์การ

ข. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อสื่อสารในที่ทำงาน รวมถึงกิริยาและวาจาที่ทำให้สะท้อนถึงความสัมพันธ์ที่ดี ทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและมีความเข้าใจกัน

ค. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงและยั่งยืนในการปฏิบัติงาน การทำงาน หรืออาชีพปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกแผนก

ง. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ผลตอบแทนหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมในหน่วยงาน

จ. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ

องค์ประกอบทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นความต้องการของคนทำงาน เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และองค์ประกอบค้ำจุนเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความสุข เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองทั้งสองด้าน บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานคือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เป็นการศึกษาเจตคติและการสร้างความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญคือสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มนุษย์มีความต้องการหลายระดับขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายด้าน และยังพบว่าความต้องการของมนุษย์มีสองลักษณะ คือความต้องการด้านร่างกาย และความปรารถนาความสุขทางใจ การที่เรานำปัจจัยต่างๆ มาเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้ประสบความสำเร็จของงาน ทั้งนี้ ปัจจัยจูงใจนั้นเป็นปัจจัยที่สามารถกระตุ้นการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ดีที่พนักงานได้รับจากองค์การ เป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้บุคคลมีความพอใจและกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยภายในของตัวบุคคลและเป็นปัจจัยที่จูงใจพนักงานให้ทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัย

ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงแต่จะเกี่ยวข้องกับเรื่องสภาพแวดล้อมของงานหรือสภาพแวดล้อมด้านอื่นๆ ซึ่งเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความไม่พอใจในการทำงาน ทั้งนี้หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองปัจจัยนี้แล้ว บุคคลนั้นจะไม่พอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง อาจเกิดถดถอย หรือลาออกได้

1.7 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

Gillmer (1967, pp. 380-384) กล่าวว่า องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพอใจในการทำงานคือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับโอกาสทำงานอย่างเต็มที่ ความสามารถในการแสดงออก และความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับความพอใจในงาน โดยเฉพาะสำหรับบุคคลที่มีความรู้หรือทักษะน้อย ความมั่นคงในงานมีความสำคัญสูงสุด แต่สำหรับผู้ที่มีความรู้มากขึ้น ความสำคัญของความมั่นคงอาจลดลง นอกจากนี้ ผู้ที่มีอายุมากมักมีความต้องการด้านความมั่นคงสูงขึ้น

2. การมีโอกาสก้าวหน้าในงาน การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือรับรางวัลตามความสามารถเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพอใจในงาน การขาดโอกาสในการก้าวหน้าอาจทำให้เกิดความไม่พอใจ โดยทั่วไป ผู้ชายมีความต้องการในด้านนี้สูงกว่าผู้หญิง และความต้องการนี้มักจะลดลงตามอายุ

3. การจัดการและเพื่อนร่วมงาน ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงขององค์กร และการดำเนินงานภายในเป็นปัจจัยที่สำคัญ คนที่มีอายุมากมักให้ความสำคัญในด้านนี้มากกว่าคนอายุน้อย

4. ค่าจ้าง ค่าจ้างเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ โดยเฉพาะสำหรับผู้ที่ทำงานในภาคเอกชนซึ่งมักมีความสำคัญกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐหรือสำนักงาน

5. ลักษณะของงานที่กระทำ งานที่สอดคล้องกับความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติจะทำให้เกิดความพอใจมากขึ้น

6. ลักษณะทางสังคมของงาน งานที่ให้โอกาสในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขจะส่งผลต่อความพอใจในงาน

7. การนิเทศงาน การจัดการและการนิเทศที่ดีสามารถลดการขาดงานและการลาออกได้โดยทั่วไป ผู้หญิงมีความไวต่อปัจจัยนี้มากกว่าผู้ชาย

8. การติดต่อสื่อสาร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะสำหรับผู้ที่มีการศึกษา

9. สภาพการทำงาน รวมถึงแสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร และห้องน้ำ ซึ่งมีผลต่อความพอใจในงาน

10. ชั่วโมงในการทำงานสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ในขณะที่ชั่วโมงการทำงานมักมีความสำคัญมากกว่าสำหรับผู้ชาย โดยเฉพาะสำหรับผู้หญิงที่แต่งงานแล้ว

11. สิ่งตอบแทนที่ได้จากการทำงาน รวมถึงเงินบำเหน็จ สวัสดิการ การบริหารและรักษาพยาบาล อาหาร ที่อยู่อาศัย และวันหยุด ซึ่งล้วนมีผลต่อความพอใจในการทำงาน

จากแนวคิดพฤติกรรมการปฏิบัติงานนั้น ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคล และกลุ่มบุคคลที่รับรู้สิ่งต่างๆ มีทัศนคติ และบุคลิกภาพแตกต่างกันก็จะทำให้มีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย ดังนั้นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกอาจเป็นประโยชน์ หรือเป็นโทษแก่องค์การได้ ซึ่งองค์การจะต้องศึกษา ทำความเข้าใจ สังเกต และวิเคราะห์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์การละเลยก็จะทำให้การบริหารคนเกิดปัญหา ซึ่งจะเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน และการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การต่อไป

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่เจ้าของ ผู้จัดการ ผู้บริหาร และผู้ประกอบการต่างต้องการอย่างยิ่ง เพราะมันสะท้อนถึงศักยภาพและคุณภาพของพนักงาน ที่สามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในแง่ธุรกิจ ประสิทธิภาพนี้ช่วยเพิ่มผลผลิตได้อย่างมีประสิทธิผล และเป็นสิ่งสำคัญในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความหมายของประสิทธิภาพมีดังนี้

ณัฐธัญ ถนัดรบ (2545) ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า ประสิทธิภาพ คือการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีความสามารถและทุ่มเทอย่างมีระเบียบตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งรวมถึงการทำงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด โดยงานที่เสร็จต้องมีคุณภาพสูง ถูกต้อง และเป็นไปตามมาตรฐาน การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ และ

การเอาใจใส่ในงาน พร้อมทั้งจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับความหมายที่ราชบัณฑิตยสถาน (2525) ได้ให้ไว้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึงความสามารถในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานรวมทั้งกรณีของ ดิน ปรัชญพฤทธิ์ (2542) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพคือการบริหารจัดการเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมุ่งเน้นที่การลดค่าใช้จ่ายทั้งในด้านวัตถุดิบและบุคลากร พร้อมทั้งพยายามเพิ่มความรวดเร็วและความเรียบร้อยในการดำเนินงาน ซึ่งไม่แตกต่างกับกรณีของปีเตอร์สัน และโพวแมน Grosvenor E Plowman and E Peterson (1989) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Emerson Harrington โดยตัดท่อนบางข้อลง และสรุป องค์ประกอบของประสิทธิ์ภาพไว้ 4 ข้อด้วยกัน คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) งานต้องมีคุณภาพสูง ทั้งในแง่ของประโยชน์ที่ได้รับจากผู้ผลิตและผู้ใช้ และความพึงพอใจที่เกิดจากการใช้งาน

2. ปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณงานที่ผลิตต้องสอดคล้องกับความคาดหวังของหน่วยงาน และตอบสนองความต้องการที่ตั้งไว้

3. ระยะเวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องเหมาะสมและเป็นไปตามหลักการที่ถูกต้อง ควรตรงตามแผนงานและทันสมัย

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ โดยต้องมีการลงทุนที่คุ้มค่าและสามารถสร้างกำไรได้สูงสุด

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ ความรู้ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จโดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความสะดวกสบาย ความประหยัดความยุติธรรมและ ความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

ประสิทธิภาพการทำงาน วัดจากความรู้สึกพึงพอใจดังที่ วิชัย แหวนเพชร (2534) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้ยอดการผลิตตกต่ำในองค์การธุรกิจทั้งๆ ที่คนทำงานเท่าเดิม คนงานขาดงานเปลี่ยนงานบ่อย หรือมาทำงานแต่ทำไม่ดี ไม่เต็มความสามารถ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีสาเหตุมาจากความพึงพอใจหรือไม่ พอใจในการทำงานทั้งสิ้น ดังนั้นความพึงพอใจจึงมีความสำคัญต่อองค์การธุรกิจในเรื่องต่อไปนี้

1. ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ทำให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขนโยบายการบริหาร เมื่อพบว่าพนักงานไม่พึงพอใจในการทำงาน

3. เป็นยุทธวิธีในการเพื่อเพิ่มผลผลิตให้หน่วยงานวิธีหนึ่ง

4. ก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น

5. ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานสูง การปฏิบัติงานของเขาจะมีประสิทธิภาพดีขึ้น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการให้ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผลที่ดีขึ้น และความสำคัญของความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานและองค์การมีดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. สร้างความซื่อสัตย์ และความสามัคคีให้มีต่อองค์การ

3. เสริมสร้างวินัยที่ดีอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับ

4. ทำให้องค์การแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามขับขัน

5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจดีต่อองค์การมากขึ้น

6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ

7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์การของตนเอง

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมา จะพบว่าบุคลากรในองค์การมีส่วนสำคัญอย่างสูงในการบริหารจัดการ ปัจจัยนำเข้าของการผลิตในขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้ได้ผลผลิตหรือผลของการปฏิบัติงานที่ดี อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าบุคลากรจะเป็นปัจจัยพิเศษที่มีความสำคัญในการจัดการ และดำเนินการเพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงที่สุดย่อมจะส่งผลให้งานขององค์การนั้นมีทั้งปริมาณและคุณภาพตามไปด้วย ซึ่งความรู้ความสามารถของบุคลากรเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ หากบุคลากรขององค์การนั้นปราศจากความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจเป็นกระบวนการหนึ่งของการสร้างแรงจูงใจจึงสามารถกล่าวได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นการสร้างการผลักดัน ชักนำ หรือโน้มน้าวให้บุคลากรได้ปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นจากความสำคัญของบุคลากรที่องค์การต้องให้ความสำคัญและมีนโยบายที่สอดคล้องกับ ความต้องการของพนักงานซึ่งจะทำให้การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไม่ลดต่ำลง หรืออาจจะปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

3. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

ภาพที่ 2.1 โลโก้ บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

ที่มา : www.bitkub.com/th

Bitkub ก่อตั้งเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 และเป็น Exchange Platform รุ่นใหม่สำหรับการซื้อขายสินทรัพย์ดิจิทัล โดยให้บริการเหนือระดับแก่บุคคลทั่วไป ให้สามารถซื้อ ขาย และเก็บสินทรัพย์ดิจิทัลได้ตามต้องการ บริษัทเราได้จดทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมายด้วยทุนจดทะเบียน 450 ล้านบาท และมีที่ตั้งสำนักงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร ประเทศไทย (บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด,2567)

โดยมีบริษัทภายในเครือบริษัท บิทคับ แคปปิตอล กรุ๊ป โฮลดิ้งส์ จำกัด มีอยู่ 7 บริษัท ด้วยกัน ได้แก่

1. บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด (Bitkub Online Co., Ltd.)
2. บริษัท บิทคับ บล็อกเชน เทคโนโลยี จำกัด (Bitkub Blockchain Technology Co., Ltd.)
3. บริษัท บิทคับ แล็ป จำกัด หรือ บิทคับ อะคาเดมี่ (Bitkub Labs Co., Ltd. / Bitkub Academy)
4. บริษัท บิทคับ เวนเจอร์ส จำกัด
5. บริษัท บิทคับ อินฟินิตี จำกัด (Bitkub Infinity Co., Ltd.)
6. บริษัท บิทคับ เอ็ม จำกัด
7. บริษัท บิทคับ เวิลด์เทค จำกัด (Bitkub World Tech Co., Ltd.)

บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด เริ่มดำเนินธุรกิจเมื่อ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 ด้วยความมุ่งมั่นที่จะให้บริการการซื้อขายแลกเปลี่ยนคริปโทเคอร์เรนซีที่มีมาตรฐานเดียวกับนานาชาติ และมีความปลอดภัยสูงสุดแก่ประชาชนไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมาย บริษัทจึงได้จดทะเบียนจัดตั้ง

บริษัทกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ขึ้น โดยมีทุนจดทะเบียนเริ่มต้น 80 ล้านบาท และมีสำนักงานใหญ่อยู่ที่กรุงเทพมหานคร เลขที่ 2525 ชั้น 11 ตึก FYI Center (อาคาร 2) ถนนพระราม ที่ 4 แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110 (บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด,2567)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

มะหานะคอน สะหงวนวง, มาลิณี ศรีไมตรี และอัรยดา พรเจริญ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกองพลังงาน (CES) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวใต้ เนื่องจากพนักงานสามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย อีกทั้งยังมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ในการทำงาน

บุนอ้อม ไชยะลาดู, กิตติมา จึงสุวดี และประนอม คำผา(2566) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟฟาน์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด เนื่องจากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี โดยปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเรียบร้อย และบุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที

4.2 ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ดาริกา พิมกำเนิด (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 5 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 5 เนื่องจากบุคลากรมีความต้องการการได้รับการยอมรับ และความไว้วางใจจากผู้บัญชา และเพื่อนร่วมงาน การได้รับความร่วมมือในการติดต่อประสานงานจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องทำให้บุคลากรรู้สึกมีเกียรติและภูมิใจที่ได้ทำงานกับสำนักงานศาลยุติธรรม

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เนื่องจากการที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อทำงานจนประสบความสำเร็จรวมทั้งเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถ และยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเป็นแรงจูงใจที่มีความสำคัญที่จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน

ฐิติมา ชูเฉลิม (2564) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลอาญา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลอาญา เนื่องจากบุคลากรในศาลอาญาได้รับความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานต่างๆ จากทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้รู้สึกได้รับการยอมรับนับถือเป็นการสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

4.3 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ธิภาพร ทองทักษิณ และศิริพร เลิศยิ่งยศ (2564) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจลักษณะงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัท รับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานในประเด็นลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ตรงกับความรู้ความสามารถ และงานที่ทำอยู่ช่วยให้มีประสบการณ์ทำงานมากขึ้น

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เนื่องจากพนักงานสามารถแสดงออกถึงศักยภาพด้านความถนัดของตนเองและสามารถนำมาใช้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแสดงความสามารถของตนเองออกมาได้อย่างเต็มที่ตามความถนัดของตนเองเฉพาะงานและงานที่ได้จึงมีคุณภาพที่ดี สามารถปฏิบัติงานตามแผนที่ตั้งไว้และ ให้เสร็จตามแผนและตรงตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีคุณภาพ

4.4 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน

ยุพาพร จันทร, ธีรวัตร์ ภูนะธีรานรัชต์ และอุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ เนื่องจากบุคลากรได้นำความรู้และความสามารถของตนมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งแสดงความตั้งใจและเอาใจใส่ในงานที่รับผิดชอบ โดยยอมเสียสละเวลาพักผ่อนเพื่อให้สามารถทำงานเร่งด่วนให้เสร็จทันเวลา และเมื่อพบข้อบกพร่องในการทำงานก็สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

วิษณุ กิตติพงศ์วรการ (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง เนื่องจากปริมาณงานในปัจจุบันความเหมาะสม ทำให้สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานได้ ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น แต่หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงอาจเป็นไปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามไม่พอใจกับงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เพราะปัจจุบันมีการลดขนาดองค์การ ทำให้มีการโยกย้ายพนักงานบางส่วนไปทำงานในส่วนที่ขาดอยู่ ทำให้หน้าที่ความรับผิดชอบงานไม่ตรงกับความต้องการของตนเอง ส่งผลให้เกิดความเครียด และความกังวล ทำให้สิทธิภาพในการทำงานลดลง

4.5 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ธัญญ์ณณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ บุ๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้าน

ความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ บุ๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด เนื่องจาก การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานควรพิจารณาลักษณะพนักงาน และลักษณะงานส่งเสริมด้านความร่วมมือภายในองค์การและโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สมชาย เรืองวงษ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮิตาชิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮิตาชิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจาก พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เป็นอย่างมาก เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หากงานที่ทำมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ส่งผลให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการสูงขึ้นตามลำดับ ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

4.6 ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ปฐมพงษ์ กุกแก้ว, ธีรารัตน์ ปางยะพันธุ์ และขวัญฤดี เผือกผ่อง (2567) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี เนื่องจากลูกจ้างมีรูปแบบการทำสัญญาจ้างระยะเวลาครั้งละสองปี ทำให้มีการให้ความสำคัญกับสวัสดิการและค่าตอบแทนในระหว่างปฏิบัติงานมากกว่าองค์ประกอบอื่น เพราะสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะส่งผลต่อการดำรงชีวิต ค่าครองชีพต่างๆ ที่ทำให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงสถานะความเป็นอยู่ของครอบครัวด้วย ดังนั้นหากลูกจ้างมีความพึงพอใจกับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสม จะทำให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มกำลังความสามารถก็จะส่งผลให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปริณดา ปันหล้า, อัศนีย์ ณ น่าน และศศิชา วงศ์ไชย (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 เนื่องจาก เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน และความรู้ความสามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในหน่วยงาน

4.7 ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

สุทธินันท์ บุญเรือง (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ เนื่องจาก ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ต้องมีการประสานงานติดต่อสื่อสารต่อสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร จึงต้องมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันเป็นทีมสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ในกรณีเร่งด่วนเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ

อุไรวรรณ ผันโพธิ์, สุวรรณา เตชะธีระปรีดา และสวียา ปรารถนาดี ชาติวิวัฒนาการ (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากรเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบภาษีกรมสรรพากรเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากนักตรวจสอบบัญชีต้องมีการปฏิบัติงานเป็นทีมจึงต้องมีการติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยบรรยากาศการทำงานที่ดี จึงทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และวิสัยทัศน์ ทำให้การทำงานเกิดความราบรื่น ก่อให้เกิดความความสามัคคีของทีมตรวจสอบ ส่งผลให้การสร้างผลงานมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังทำให้เกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนาผลงานได้อย่างมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

4.8 ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ

สุพรรณษา บุญนิติภพ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ เนื่องจากนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจนช่วยให้บุคลากรกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอน และกระบวนการทำงานได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวทางขององค์การ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ทัตเทพ ทวีไทย(2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเทศบาลนครปฐม ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนที่

จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเทศบาลนครปฐม เนื่องจาก องค์การให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีความยืดหยุ่นสามารถปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ ทำการสื่อสารนโยบายและการบริหารงานเพื่อทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจสามารถนำนโยบายและการบริหาร ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.9 ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มลฑา พิทักษ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เนื่องจากสำนักงานได้จัดสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมสำหรับการทำงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อทั้งร่างกายและจิตใจของพนักงาน สภาพแวดล้อมที่ดีสามารถส่งเสริมและรักษาขวัญกำลังใจของพนักงานได้อย่างมาก การจัดการที่ถูกหลักอนามัยจะทำให้พนักงานรู้สึกสบายใจและมีความสุขในการทำงาน

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงาน เครื่องมือ อุปกรณ์อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการติดต่อประสานงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานและเมื่อได้รับการกระตุ้นในเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้นก็จะยิ่งทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.10 ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน

ปทิตตา จันทวงศ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลา นครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เนื่องจากลูกจ้างที่มีตำแหน่งงานมั่นคงปฏิบัติงานได้ตลอดระยะเวลาที่กำหนด มีหลักประกันค่าตอบแทนที่แน่นอน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน รวมถึง

ความพึงพอใจในความเสถียรขององค์การในปัจจุบัน ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลให้ลูกจ้างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง และพัฒนางานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกว่าอนาคตของตนจะดีขึ้น และมีความพอใจและสนุกกับงานที่ทำ

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัย ผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานวิจัยโดยมีรายละเอียดในเรื่องของการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มประชากรเป้าหมายคือ พนักงานบริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด จำนวน 460 คน (ข้อมูลฝ่ายบุคคล ณ. เดือนพฤษภาคม 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน +5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 214 คน (Yamane,1973 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด,2552, น.114) โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้

สูตร $$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ N แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e แทน ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

แทนค่าในสูตร $$n = \frac{460}{1+320(0.05)^2}$$

$$n = 213.9$$

$$n = 214$$

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยคือ แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้คำถามแบบตรวจสอบ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน โดยในแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือกตอบตามลำดับความคิดเห็น 5 ระดับใช้มาตราวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งใช้วิธีแบบลิเคิร์ท (Likert's scale)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ระยะเวลา และค่าใช้จ่าย โดยแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือกตอบตามลำดับความคิดเห็น 5 ระดับ ใช้มาตราวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับซึ่งใช้วิธีแบบลิเคิร์ท

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในจากการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างตามกรอบแนวคิดการวิจัย และนำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อภิรดี สราญรมย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

3. อาจารย์วุฒิภาค พลูบัว อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

2.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.3.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามตัวแปรเชิงปฏิบัติการกับตัวชี้วัด โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามตัวแปรเชิงปฏิบัติการที่ใช้ในการศึกษา จากนั้นนำ แบบสอบถามมาปรับปรุงข้อคำถาม และหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะ ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) = ∑ R/N แล้วจึงทำการประมวลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายข้อโดย IOC ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Rovinelli and Hambleton, 1976: 49) จากผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่ามีค่า IOC อยู่ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 (ภาคผนวก ข)

2.3.2 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) จากแบบสอบถามที่ทำการทดสอบเบื้องต้นจำนวน 30 ชุด เพื่อยืนยันว่าแต่ละข้อคำถามเป็นตัวชี้วัดที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันได้ โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของทุกข้อคำถามต้องมีค่าตั้งแต่ 0.40 ขึ้น ไป (Hair and Other, 2006) จากผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างพบว่าข้อคำถามมีค่า น้ำหนักองค์ประกอบอยู่ตั้งแต่ 0.460 -0.969 (ภาคผนวก ข)

2.3.3 การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) เป็นการตรวจสอบข้อบกพร่องของแบบสอบถาม จากนั้นทำการแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง โดยนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) แล้วจึงนำ แบบสอบถามที่ปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเที่ยงของ แบบสอบถาม โดยค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Cronbach, 1984: 161) จากการตรวจสอบค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าอยู่ตั้งแต่ 0.709 – 0.949 (ภาคผนวก ข)

2.3.4 การหาค่าอำนาจจำแนก (Power of Discrimination) เป็นการพิจารณาข้อคำถามว่าสามารถจำแนกกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามได้หรือไม่ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Item - Total Correlation) ต้องมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป จึงจะเป็นค่าที่ยอมรับได้ (Christina, 2009: 49) ผลการตรวจสอบพบว่าค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามทั้งหมดมีค่าอยู่ตั้งแต่ 0.402 – 0.941 (ภาคผนวก ข)

ตารางที่ 3.1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power)
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.764 - 0.822	0.709	0.491 - 0.570
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.873 - 0.936	0.881	0.726 - 0.840
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.741 - 0.892	0.738	0.477 - 0.723
4. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	0.747 - 0.870	0.731	0.488 - 0.647
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	0.763 - 0.930	0.845	0.554 - 0.821
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	0.938 - 0.966	0.947	0.863 - 0.923
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.745 - 0.893	0.737	0.477 - 0.700
3. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ	0.860 - 0.944	0.889	0.708 - 0.856
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.849 - 0.934	0.854	0.669 - 0.832
5. ด้านความมั่นคงในงาน	0.892 - 0.969	0.949	0.815 - 0.941
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.460 - 0.901	0.907	0.402 - 0.866

3. การเก็บรวมรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด หลังจากนั้นจึงนำผลที่ได้จากแบบสอบถามไปลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ หนังสือ วารสาร วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการประมวลผล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencey) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2-3 ประกอบด้วยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ และความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการประมวลผล และวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยาย และการสรุปผลการดำเนินการศึกษาผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบ เพื่อแสดงระดับความคิดเห็นในแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2554, น.121)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

หลังจากนั้นคำนวณค่าเฉลี่ยของคำตอบที่แสดงระดับความคิดเห็นในแบบสอบถาม โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2554, น.67)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 การทดสอบแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter Method โดยการนำตัวแปรอิสระทุกตัว ทั้งตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเข้าไปวิเคราะห์ในสมการถดถอย โดยมีการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิง พหุคูณ (วรางคณา จันทร์คง 2561, น.18) ดังนี้

4.3.1 การทดสอบการแจกแจงแบบปกติ (Multivariate Normality) ตัวแปรตามจะต้องเป็นตัวแปรสุ่มเชิงปริมาณจากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) สามารถทำการทดสอบได้โดยการสร้างแผนภาพการกระจายของข้อมูลกราฟ Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual จะต้องเป็นเส้นตรง (วรางคณา จันทร์คง 2561, น.18) จากการทดสอบพบว่าตัวแปรตามมีการแจกแจงแบบปกติ ข้อมูลมีการกระจายใกล้เส้นตรง (ภาคผนวก ค ภาพที่ 3.1)

4.3.2 การตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship) เป็นการตรวจสอบตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยใช้ Curve Estimate หรือ Significant จากตาราง ANOVA ที่มีนัยสำคัญจากการตรวจสอบพบว่าทุกการทดสอบมีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000 เป็นไป ตามข้อตกลงเบื้องต้นคือตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (วรางคณา จันทร์คง 2561, น.20) และจากการสร้างแผนภาพการกระจายของข้อมูลกราฟ Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual ของความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพบว่ามีแนวโน้มเป็นเส้นตรง (ภาคผนวก ค ภาพที่ 3.1)

4.3.3 การทดสอบสหสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัยสาเหตุ (Multicollinearity) เป็นการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ควรมีค่าน้อยกว่า 0.85 (Bartz,1999) จากการทดสอบพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระมีค่าอยู่ระหว่าง 0.463 - 0.659 จากนั้นจึงทดสอบค่า Variance Infection Factor : VIF กับตัวแปรอิสระ โดยค่า VIF ต้องไม่เกิน 10 (กัลยา วานิชย์บัญชา 2559, น.

31) จากการทดสอบพบว่าตัวแปรอิสระมีค่า VIF มีค่าอยู่ตั้งแต่ 1.923 - 3.474 แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (ภาคผนวก ค ตารางที่ 3.3)

4.3.4 การทดสอบความแปรปรวนคงที่ (Homoscedasticity) โดยสร้างจากแผนภาพการกระจาย Scatterplot ต้องไม่แสดงแนวโน้มใดๆ (วรางคณา จันทร์คง 2561, น.19) จากการทดสอบพบว่าแผนภาพการกระจาย Scatterplot มีการกระจายแบบสุ่มไม่แสดงแนวโน้มใด ๆ แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีความแปรปรวนคงที่ (ภาคผนวก ค ภาพที่ 3.2)

4.3.5 การทดสอบความคลาดเคลื่อน โดยความคลาดเคลื่อนต้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับศูนย์ สามารถตรวจสอบได้จากตาราง Residuals Statistics โดยค่า Residual ในคอลัมน์ Mean ต้องมีค่าเท่ากับ 0.000 จากการทดสอบพบว่ามีค่า Residual เท่ากับ 0.000 จากนั้นจึงทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนซึ่งต้องเป็นอิสระต่อกัน (No Autocorrelation) โดยการทดสอบด้วยค่าสถิติ Durbin - Watson จะต้องมีค่าอยู่ตั้งแต่ 1.50-2.50 (วรางคณา จันทร์คง 2561, น.18) จากการทดสอบพบว่ามีค่าสถิติ Durbin-Watson อยู่ตั้งแต่ ระหว่าง 1.713 – 2.121 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกันไม่ เกิด Auto Correlation (ภาคผนวก ค ตาราง 3.4)

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด
5. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (214 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	97	45.33
หญิง	117	54.67
รวม	214	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	31	14.49
26 – 35 ปี	106	49.53
36 – 45 ปี	53	24.77
46 – 55 ปี	18	8.41
56 ปีขึ้นไป	6	2.80
รวม	214	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	194	90.66
ปริญญาโท	17	7.94
ปริญญาเอก	3	1.40
รวม	214	100.00
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	55	25.70
1 – 5 ปี	105	49.07
5 ปีขึ้นไป	54	25.23
รวม	214	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด รวมทั้งสิ้น 214 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 117 คน (ร้อยละ 54.67) และเพศชาย จำนวน 97 คน (ร้อยละ 45.33) ส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 35 ปีจำนวน 106 คน (ร้อยละ 49.53) รองลงมาอายุ 36 - 45 ปี จำนวน 53 คน (ร้อยละ 24.77) ด้านการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 194 คน (ร้อยละ 90.65) รองลงมาระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 17 คน (ร้อยละ 7.94) ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ที่ 1 – 5 ปี จำนวน 105 คน (ร้อยละ 49.07) รองลงมาต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 55 คน (ร้อยละ 25.70) ตามลำดับ

2.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ดังตารางที่ 4.2 - 4.12

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

n = 214

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ปัจจัยจูงใจ				
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.32	0.56	มากที่สุด	1
2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.15	0.66	มาก	5
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.13	0.57	มาก	6
4.ด้านความรับผิดชอบต่องาน	4.31	0.65	มากที่สุด	2
5.ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.11	0.72	มาก	7
ปัจจัยค้ำจุน				
1.ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.98	0.72	มาก	10
2.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.31	0.53	มากที่สุด	3
3.ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ	4.10	0.66	มาก	8
4.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.28	0.67	มากที่สุด	4
5.ด้านความมั่นคงในงาน	3.99	0.75	มาก	9
รวม	**4.17**	**0.50**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานบริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.34 S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x}$ = 4.32 S.D. = 0.56) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบต่องาน ($\bar{x}$ = 4.31 S.D. = 0.65) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x}$ = 4.31 S.D. = 0.53) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x}$ = 4.28 S.D. = 0.67) ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x}$ = 4.15 S.D. = 0.66) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x}$ = 4.13 S.D. = 0.57) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{x}$ = 4.11 S.D. = 0.72) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ ($\bar{x}$ = 4.10 S.D. = 0.66) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{x}$ = 3.99 S.D. = 0.75) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{x}$ = 3.98 S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

n = 214

ปัจจัยจูงใจ 1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.1 ท่านทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายขอบริษัท	93 (43.46)	103 (48.13)	18 (8.41)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.35	0.63	มากที่สุด
1.2 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติปฏิบัติงานได้สำเร็จ	85 (39.72)	107 (50.00)	19 (8.88)	2 (0.93)	1 (0.47)	4.27	0.70	มากที่สุด
1.3 ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับ บัญชาแสดงให้เห็นว่าพึงพอใจในผลการทำงานของท่าน	100 (46.73)	92 (42.99)	20 (9.35)	2 (0.93)	0 (0.00)	4.35	0.68	มากที่สุด
	รวม					**4.32**	**0.56**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.32 S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านทำงานที่รับผิดชอบ และงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายขอบริษัท($\bar{x}$ = 4.35 S.D. = 0.63) ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพึงพอใจในผลการทำงานของท่าน ($\bar{x}$ = 4.35 S.D. = 0.68) และท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติปฏิบัติงานได้สำเร็จ ($\bar{x}$ = 4.27 S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

n = 214

ปัจจัยจูงใจ 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2.1 เพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงานที่ท่านปฏิบัติ	86 (40.19)	99 (46.26)	26 (12.15)	3 (1.40)	0 (0.00)	4.25	0.71	มากที่สุด
2.2 ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	74 (34.58)	105 (49.07)	34 (15.89)	1 (0.47)	0 (0.00)	4.17	0.70	มาก
2.3 ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและได้รับมอบหมายงานพิเศษให้ทำอยู่เสมอ	68 (31.78)	94 (43.93)	47 (21.96)	4 (1.87)	1 (0.47)	4.04	0.80	มาก
		รวม				**4.15**	**0.66**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานบริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.15 S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงานที่ท่านปฏิบัติ ($\bar{x}$ = 4.25 S.D. = 0.71) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x}$ = 4.17 S.D. = 0.70) รองลงมาคือท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและได้รับมอบหมายงานพิเศษให้ทำอยู่เสมอ ($\bar{x}$ = 4.04 S.D. = 0.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

n = 214

ปัจจัยจูงใจ 3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3.1 ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ	81 (37.85)	108 (50.47)	23 (10.75)	2 (0.93)	0 (0.00)	4.25	0.67	มากที่สุด
3.2 ท่านมีความคิดสร้างสรรค์และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	72 (33.64)	119 (55.61)	19 (10.75)	4 (0.93)	0 (0.00)	4.21	0.67	มากที่สุด
3.3 ท่านทำงานตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา และได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	57 (26.64)	107 (50.00)	35 (16.36)	10 (4.67)	5 (2.34)	3.93	0.90	มาก
	รวม					**4.13**	**0.62**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่าพนักงานบริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.13 S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ ($\bar{x}$ = 4.25 S.D. = 0.67) รองลงมาคือท่านมีความคิดสร้างสรรค์และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{x}$ = 4.21 S.D. = 0.67) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ท่านทำงานตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา และได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{x}$ = 3.93 S.D. = 0.90) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

n = 214

ปัจจัยจูงใจ 4. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4.1 ท่านมีความตั้งใจและพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ	119 (55.61)	75 (35.05)	19 (8.88)	1 (0.47)	0 (0.00)	4.45	0.67	มากที่สุด
4.2 ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับผิดชอบ	87 (40.65)	95 (44.39)	31 (14.49)	1 (0.47)	0 (0.00)	4.25	0.71	มากที่สุด
4.3 ท่านทำงานโดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน	80 (37.38)	110 (51.40)	21 (9.81)	2 (0.93)	1 (0.47)	4.24	0.70	มากที่สุด
	รวม					**4.31**	**0.57**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.6 พบว่าพนักงานบริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.31 S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านมีความตั้งใจและพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ ($\bar{x}$ = 4.45 S.D. = 0.67) รองลงมาคือท่านมีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับผิดชอบ ($\bar{x}$ = 4.25 S.D. = 0.71) และท่านทำงานโดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน ($\bar{x}$ = 4.24 S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

n = 214

ปัจจัยจูงใจ 5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5.1 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความ สามารถที่ปรากฏจากผลงานที่ปฏิบัติ	48 (22.43)	117 (54.67)	44 (20.56)	2 (0.93)	3 (1.40)	3.95	0.77	มาก
5.2 ท่านได้รับเลื่อนตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรม	54 (25.23)	123 (57.48)	29 (13.55)	4 (1.87)	4 (1.87)	4.02	0.79	มาก
5.3 ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความ สามารถในงานอยู่เสมอ เช่น การฝึกอบรม และการสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	105 (49.07)	86 (40.19)	20 (9.35)	0 (0.00)	3 (1.40)	4.35	0.76	มากที่สุด
		รวม				**4.11**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่าพนักงานบริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.11 S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความ สามารถในงานอยู่เสมอ เช่น การฝึกอบรม และการสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ($\bar{x}$ = 4.35 S.D. = 0.67) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ท่านได้รับเลื่อนตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรม ($\bar{x}$ = 4.02 S.D. = 0.79) และท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x}$ = 3.95 S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

n = 214

ปัจจัยค้ำจุน 6. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
6.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	68 (31.78)	111 (51.87)	29 (13.55)	4 (1.87)	2 (0.93)	4.11	0.77	มาก
6.2 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	37 (17.29)	115 (53.74)	51 (23.83)	7 (3.27)	4 (1.87)	3.81	0.82	มาก
6.3 สวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	60 (28.04)	117 (54.67)	25 (11.68)	4 (1.87)	8 (3.74)	4.01	0.90	มาก
		รวม				**3.98**	**0.72**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานบริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.98 S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x}$ = 4.11 S.D. = 0.77) รองลงมาคือสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.01 S.D. = 0.90) และเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{x}$ = 3.81 S.D. = 0.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

n = 214

ปัจจัยค้ำจุน 7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
7.1 ท่านสามารถเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	79 (36.92)	119 (55.61)	15 (7.01)	1 (0.47)	0 (0.00)	4.28	0.61	มากที่สุด
7.2 เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	82 (38.32)	117 (54.67)	15 (7.01)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.31	0.59	มากที่สุด
7.3 ท่าน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน	93 (43.46)	100 (46.73)	20 (9.35)	0 (0.00)	1 (0.47)	4.32	0.68	มากที่สุด
		รวม				**4.31**	**0.53**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานบริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.31 S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่าน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน ($\bar{x}$ = 4.32 S.D. = 0.68) รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี($\bar{x}$ = 4.31 S.D. = 0.59) และท่านสามารถเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{x}$ = 4.28 S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

n = 214

ปัจจัยค้ำจุน 8. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
8.1 บริษัทของท่านแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบ วิสัยทัศน์ และพันธกิจของบริษัท	72 (33.64)	118 (55.14)	19 (8.88)	3 (1.40)	2 (0.93)	4.19	0.72	มาก
8.2 บริษัทของท่านมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้จริง	58 (27.10)	129 (60.28)	19 (10.28)	3 (1.87)	2 (0.47)	4.11	0.69	มาก
8.3 บริษัทของท่านมีการกระจายงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน เสมอภาค และไม่ซ้ำซ้อน	60 (28.04)	110 (51.40)	34 (15.89)	8 (3.74)	2 (0.93)	4.01	0.82	มาก
	รวม					**4.10**	**0.66**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานบริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.10 S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ บริษัทของท่านแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบ วิสัยทัศน์ และพันธกิจของบริษัท ($\bar{x}$ = 4.19 S.D. = 0.72) รองลงมาคือบริษัทของท่านมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้จริง ($\bar{x}$ = 4.11 S.D. = 0.69) และบริษัทของท่านมีการกระจายงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน เสมอภาค และไม่ซ้ำซ้อน ($\bar{x}$ = 4.01 S.D. = 0.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพ แวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

n = 214

ปัจจัยค้ำจุน 9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
9.1 บริษัทของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ	94 (43.93)	98 (45.79)	20 (9.35)	0 (0.00)	2 (0.93)	4.31	0.71	มากที่สุด
9.2 บริษัทของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	91 (42.52)	97 (45.33)	23 (10.75)	1 (0.47)	2 (0.93)	4.28	0.74	มากที่สุด
9.3 บริษัทของท่านมีสถานที่เป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	87 (40.65)	101 (47.20)	21 (9.81)	3 (1.40)	2 (0.93)	4.25	0.76	มากที่สุด
	รวม					**4.28**	**0.67**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานบริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.28 S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ บริษัทของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ ($\bar{x}$ = 4.31 S.D. = 0.71) รองลงมาคือบริษัทของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.28 S.D. = 0.74) และบริษัทของท่านมีสถานที่เป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.25 S.D. = 0.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงานพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

n = 214

ปัจจัยค้ำจุน 10. ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
10.1 ท่านรู้สึกว่ามีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	53 (24.77)	120 (56.07)	33 (15.42)	4 (1.87)	4 (1.87)	4.00	0.80	มาก
10.2 ท่านรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท	63 (29.44)	120 (56.07)	18 (8.41)	8 (3.74)	5 (2.34)	4.06	0.85	มาก
10.3 บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นธรรม	56 (26.17)	124 (57.94)	23 (10.75)	9 (4.21)	2 (0.93)	4.04	0.78	มาก
10.4 ท่านตั้งใจจะปฏิบัติงานกับบริษัทถึงเกษียณ	53 (24.77)	97 (45.33)	50 (23.36)	8 (3.74)	6 (2.80)	3.85	0.93	มาก
		รวม				**3.99**	**0.75**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 พบว่าพนักงานบริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.99 S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ท่านรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท ($\bar{x}$ = 4.06 S.D. = 0.85) รองลงมาคือบริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นธรรม ($\bar{x}$ = 4.04 S.D. = 0.78) ท่านรู้สึกว่ามีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{x}$ = 4.00 S.D. = 0.80) และท่านตั้งใจจะปฏิบัติงานกับบริษัทถึงเกษียณ($\bar{x}$ = 3.85 S.D. = 0.93) ตามลำดับ

2.3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด ดังตารางที่ 4.13 -4.14

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

n = 214

	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด	4.27	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่าพนักงานบริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับออนไลน์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.27 S.D. = 0.47)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด (รายข้อ)

n = 214

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ผลงานของท่านมีความถูกต้องครบถ้วน และเชื่อถือได้	89 (41.59)	97 (45.33)	26 (12.15)	1 (0.47)	1 (0.47)	4.27	0.72	มากที่สุด
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานและเป้าหมายที่ตั้งไว้	75 (35.05)	113 (52.80)	26 (12.15)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.22	0.64	มากที่สุด
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาภายหลัง	102 (47.66)	97 (45.33)	13 (6.07)	2 (0.93)	0 (0.00)	4.39	0.64	มากที่สุด
4. ท่านสามารถทำงานได้ตามปริมาณที่บริษัทกำหนดไว้	83 (38.79)	113 (52.80)	18 (8.41)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.30	0.61	มากที่สุด
5. ท่านวางแผนบริหารจัดการปริมาณงานอยู่เสมอ เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	81 (37.85)	118 (55.14)	14 (6.54)	0 (0.00)	1 (0.47)	4.29	0.63	มากที่สุด

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับออนไลน์ จำกัด (รายข้อ) (ต่อ)

n = 214

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับออนไลน์ จำกัด	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
6. ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทันตามกำหนดเวลา	93 (43.46)	103 (48.13)	18 (8.41)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.35	0.63	มากที่สุด
7. ท่านคิดว่าปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเวลาในการปฏิบัติ	60 (28.04)	122 (57.01)	30 (14.02)	2 (0.93)	0 (0.00)	4.12	0.66	มาก
8. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม	81 (37.85)	120 (56.07)	11 (5.14)	2 (0.93)	0 (0.00)	4.30	0.61	มากที่สุด
9. ท่านใช้เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	66 (30.84)	131 (61.21)	16 (7.48)	1 (0.47)	0 (0.00)	4.22	0.59	มากที่สุด

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับออนไลน์ จำกัด (รายข้อ) (ต่อ)

n = 214

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
10. ท่านวางแผนควบคุมการใช้ทรัพยากรในการทำงานอยู่เสมอ	65 (30.37)	128 (59.81)	20 (9.35)	0 (0.00)	1 (0.47)	4.19	0.63	มาก
		รวม				**4.27**	**0.47**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.14 พบว่าพนักงานบริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.27 S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาภายหลัง ($\bar{x}$ = 4.39 S.D. = 0.64) รองลงมาคือท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทันตามกำหนดเวลา ($\bar{x}$ = 4.35 S.D. = 0.63) ท่านสามารถทำงานได้ตามปริมาณที่บริษัทกำหนดไว้ ($\bar{x}$ = 4.30 S.D. = 0.61) ท่านสามารถจัดลำดับความ สำคัญของงานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.30 S.D. = 0.61) ท่านวางแผนบริหารจัดการปริมาณงานอยู่เสมอเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.29 S.D. = 0.63) ผลงานของท่านมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ ($\bar{x}$ = 4.27 S.D. = 0.72) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานและเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{x}$ = 4.22 S.D. = 0.64) ท่านใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{x}$ = 4.22 S.D. = 0.59) และท่านวางแผนควบคุมการใช้ทรัพยากรในการทำงานอยู่เสมอสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.19 S.D. = 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือท่านคิดว่าปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเวลาในการปฏิบัติ ($\bar{x}$ = 4.12 S.D. = 0.66) ตามลำดับ

2.4 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ตัวแปรอิสระ	**ตัวแปรตาม**			
	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			
ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน	**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**Sig**
	(B)	**Standard Error (S.E.)**	**Beta**	
(Constant)	0.976	0.187		0.000
ปัจจัยจูงใจ				
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.106	0.062	0.126	0.088
2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.127	0.049	0.176	0.010
3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.107	0.056	0.140	0.057
4.ด้านความรับผิดชอบต่องาน	0.123	0.065	0.148	0.060
5.ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	-0.155	0.054	-0.213	0.004*
ปัจจัยค้ำจุน				
6.ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	0.011	0.044	0.017	0.800
7.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.174	0.52	0.196	0.001*
8.ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ	0.133	0.048	0.186	0.006
9.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.155	0.45	0.218	0.001*
10.ด้านความมั่นคงในงาน	-0.08	0.50	-0.013	0.874
R^2		**0.634**		
$Adjusted\ R^2$		**0.616**		
Maximum VIF		**3.474**		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด เพื่อสมมติฐานที่ 1 – 10

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด (β = 0.126 S.E. = 0.062 P > 0.05) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด (β = 0.176 S.E. = 0.049 P > 0.05) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด (β = 0.140 S.E. = 0.056 P > 0.05) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด (β = 0.148 S.E. = 0.065 P > 0.05) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 4 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด (β = 0.213 S.E. = 0.054 P < 0.05) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 5 ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด (β = 0.117 S.E. = 0.044 P > 0.05) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 6 ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด (β = 0.196 S.E. = 0.052 P < 0.05) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 7 ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด (β = 0.186 S.E. = 0.048 P > 0.05) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 8 ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด (β = 0.218 S.E. = 0.045 P < 0.05) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 9 และปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด (β = 0.013 S.E. = 0.050 P > 0.05) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 10

โดยเขียนเป็นสมการถดถอยของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด ในรูปแบบคะแนนดิบหรือค่าจริงได้ดังนี้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน = 0.976 - 0.155 (ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน)
+ 0.174 (ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุลคล)
+ 0.155 (ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน)

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

2.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	การแปลผล
1. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บิทคับออนไลน์ จำกัด	β = 0.126 S.E. = 0.062 P > 0.05	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บิทคับออนไลน์ จำกัด	β = 0.176 S.E. = 0.049 P > 0.05	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บิทคับออนไลน์ จำกัด	β = 0.140 S.E. = 0.056 P > 0.05	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บิทคับออนไลน์ จำกัด	β = 0.148 S.E. = 0.065 P > 0.05	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บิทคับออนไลน์ จำกัด	β = - 0.213 S.E. = 0.054 P < 0.05	ยอมรับสมมติฐาน
6. ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บิทคับออนไลน์ จำกัด	β = 0.017 S.E. =0.044 P > 0.05	ปฏิเสธสมมติฐาน
7. ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บิทคับออนไลน์ จำกัด	β = 0.196 S.E. = 0.052 P < 0.05	ยอมรับสมมติฐาน
8. ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบิทคับ ออนไลน์ จำกัด	β = 0.186 S.E. = 0.048 P > 0.05	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.16 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	การแปลผล
9. ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด	β = 0.218 S.E. = 0.045 P < 0.05	ยอมรับสมมติฐาน
10. ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด	β = - 0.013 S.E. = 0.050 P > 0.05	ปฏิเสธสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับออนไลน์ จำกัด ในขณะที่ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบต่องาน และปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ และด้านความมั่นคงในงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

บทที่ 5
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด มีวัตถุประสงค์ขอการศึกษา 4 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด 3) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด 4) เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด จำนวน 214 คน พบว่า

1.1 พนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26 - 35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ที่ 1 – 5 ปี

1.2 พนักงานบริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านทำงานที่รับผิดชอบ และงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายขอบริษัท ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพึงพอใจในผลการทำงานของท่าน และท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติปฏิบัติงานได้สำเร็จ ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับ

การยอมรับนับถือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงานที่ท่านปฏิบัติ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและได้รับมอบหมายงานพิเศษให้ทำอยู่เสมอ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ รองลงมาคือท่านมีความคิดสร้างสรรค์และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ท่านทำงานตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา และได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านมีความตั้งใจและพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ รองลงมาคือท่านมีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับผิดชอบ และท่านทำงานโดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความ สามารถในงานอยู่เสมอ เช่นการฝึกอบรม และการสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ท่านได้รับเลื่อนตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรม และท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่าน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และท่านสามารถเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ บริษัทของท่านแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบ วิสัยทัศน์และพันธกิจของบริษัท รองลงมาคือบริษัทของท่านมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้จริง และบริษัทของท่านมีการกระจายงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน เสมอภาค และไม่ซ้ำซ้อน ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ บริษัทของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ รองลงมาคือบริษัทของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และบริษัทของท่านมีสถานที่เป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านความ

มั่นคงในงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ท่านรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท รองลงมาคือบริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นธรรม ท่านรู้สึกว่ามีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ และท่านตั้งใจจะปฏิบัติงานกับบริษัทถึงเกษียณ

1.3 พนักงานบริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาภายหลัง รองลงมาคือท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทันตามกำหนดเวลา ท่านสามารถทำงานได้ตามปริมาณที่บริษัทกำหนดไว้ ท่านสามารถจัดลำดับความ สำคัญของงานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม ท่านวางแผนบริหารจัดการปริมาณงานอยู่เสมอเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลงานของท่านมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานและเป้าหมายที่ตั้งไว้ ท่านใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด และท่านวางแผนควบคุมการใช้ทรัพยากรในการทำงานอยู่เสมอสูงสุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือท่านคิดว่าปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเวลาในการปฏิบัติ

1.4 การวิเคราะห์อิทธิพลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สรุปผลได้ดังนี้

1.4.1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

1.4.2 ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

1.4.3 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

1.4.4 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

1.4.5 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

1.4.6 ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

1.4.7 ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

1.4.8 ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

1.4.9 ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

1.4.10 ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

2. อภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายผลการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด เนื่องจากพนักงานได้ทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายของบริษัท สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่งานได้สำเร็จ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่แล้ว ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของมะหานะ คอน สะหงวนวง, มาลิณี ศรีไมตรี และอัรยดา พรเจริญ (2566) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกองพลังงาน (CES) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวใต้ เนื่องจากพนักงานสามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย อีกทั้งยังมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ในการทำงาน และไม่สอดคล้องกับบุนอ้อม ไชยะลาดู, กิตติมา จึงสุวดี และประนอม คำผา (2566) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟฟาน์มา จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เนื่องจากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี โดยปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเรียบร้อย และบุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที

2.2 ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด เนื่องจากพนักงานมีผลการปฏิบัติงานและมีความรู้ความสามารถความสามารถซึ่งได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดีอยู่แล้ว ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดาริกา พิมกำเนิด (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 5 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 5 เนื่องจากบุคลากรมีความต้องการการได้รับการยอมรับ และความไว้วางใจจากผู้บัญชา และเพื่อนร่วมงาน การได้รับความร่วมมือในการติดต่อประสานงานจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องทำให้บุคลากรรู้สึกมีเกียรติและภูมิใจที่ได้ทำงานกับสำนักงานศาลยุติธรรม และไม่สอดคล้องกับธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สงขลา ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เนื่องจากการที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จรวมทั้งเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถ และยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเป็นแรงจูงใจที่มีความสำคัญ ที่จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน

2.3 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของตนเอง และสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนใช้ในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งลักษณะของงานมีขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนไม่ยุ่งยากซับซ้อน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของธิภาพร ทองทักษิณ และศิริพร เลิศยิ่งยศ (2564) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัท รับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจลักษณะงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัท รับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เนื่องจาก แรงจูงใจในการทำงานในประเด็นลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ตรงกับความรู้ ความสามารถ และงานที่ทำอยู่ช่วยให้มีประสบการณ์ทำงานมากขึ้น และไม่สอดคล้องกับกิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เนื่องจาก พนักงานสามารถแสดงออกถึงศักยภาพด้านความถนัดของตนเองและสามารถนำมาใช้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแสดงความสามารถของตนเองออกมาได้อย่างเต็มที่ตามความถนัดของตนเองเฉพาะงานและงานที่ได้จึงมีคุณภาพที่ดี สามารถปฏิบัติงานตามแผนที่ตั้งไว้และให้เสร็จตามแผนและตรงตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีคุณภาพ

2.4 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด เนื่องจากพนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย พยายามหาวิธีพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งมีอิสระในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จในงานที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งพนักงานสามารถที่จะนำความรู้ต่างๆมาประยุกต์ใช้ในงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การได้อย่างสูงสุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของยุพาพร จันทร, ธีรวัตร์ ภูนะธีรานรัชต์ และอุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ เนื่องจากบุคลากร

ได้นำความรู้และความสามารถของตนมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งแสดงความตั้งใจและเอาใจใส่ในงานที่รับผิดชอบ โดยยอมเสียสละเวลาพักผ่อนเพื่อให้สามารถทำงานเร่งด่วนให้เสร็จทันเวลา และเมื่อพบข้อบกพร่องในการทำงานก็สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม และไม่สอดคล้องกับวิษณุ กิตติพงศ์วรการ (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง เนื่องจากปริมาณงานในปัจจุบันความเหมาะสม ทำให้สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานได้ ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น แต่หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงอาจเป็นไปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามไม่พอใจกับงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เพราะปัจจุบันมีการลดขนาดองค์การ ทำให้มีการโยกย้ายพนักงานบางส่วนไปทำงานในส่วนที่ขาดอยู่ ทำให้หน้าที่ความรับผิดชอบงานไม่ตรงกับความต้องการของตนเอง ส่งผลให้เกิดความเครียด และความกังวลทำให้สิทธิภาพในการทำงานลดลง

2.5 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด เนื่องจากความรับผิดชอบที่มากขึ้น ส่งผลให้พนักงานต้องรับมือกับงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้น และมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งบางครั้งก็ยังขาดทักษะหรือประสบการณ์ที่จำเป็น เกิดความกดดันจากการคาดหวังที่สูงขึ้นจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน และทำให้มีความไม่สมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เมื่อหน้าที่การงานสูงขึ้นบางครั้งต้องเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานมากขึ้น ทำให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยล้าเรื้อรัง จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญญ์ณณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ บุ๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ บุ๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด เนื่องจากการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานควรพิจารณาลักษณะพนักงาน และลักษณะงานส่งเสริมด้านความร่วมมือภายในองค์การและโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และไม่สอดคล้องกับสมชาย เรือวงษ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮิตาชิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮิตาชิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจาก พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เป็นอย่างมาก เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หากงานที่ทำมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ส่งผลให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการสูงขึ้นตามลำดับ ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

2.6 ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด เนื่องจากพนักงานได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ และสวัสดิการต่างๆ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตำแหน่งงาน และค่าของชีพในปัจจุบัน จึงเต็มที่กับการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ตรงตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของปฐมพงษ์ กุกแก้ว, ธีรารัตน์ ปางยะพันธุ์ และขวัญฤดี เผือกผ่อง (2567) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้ างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี เนื่องจากลูกจ้างมีรูปแบบการทำสัญญาจ้างระยะเวลาครั้งละสองปี ทำให้มีการให้ความสำคัญกับสวัสดิการและค่าตอบแทนในระหว่างปฏิบัติงานมากกว่าองค์ประกอบอื่น เพราะสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะส่งผลต่อการดำรงชีวิต ค่าครองชีพต่างๆ ที่ทำให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงสถานะความเป็นอยู่ของครอบครัวด้วย ดังนั้นหากลูกจ้างมีความพึงพอใจกับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสม จะทำให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มกำลังความสามารถก็จะส่งผลให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และไม่สอดคล้องกับปริณดา ปันหล้า, อัศนีย์ ณ น่าน และศศิชา วงศ์ไชย (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 เนื่องจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน และความรู้ความสามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในหน่วยงาน

2.7 ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด เนื่องจากพนักงานในองค์การสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีมนุษย์สัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนที่ดีรวมทั้งมีการช่วยเหลือและร่วมใจกันทำงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุทธินันท์ บุญเรือง (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ เนื่องจากในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ต้องมีการประสานงานติดต่อสื่อสารต่อสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร จึงต้องมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันเป็นทีมสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ในกรณีเร่งด่วนเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ และสอดคล้องกับอุไรวรรณ ผันโพธิ์, สุวรรณา เตชะธีระปรีดา และสวียา ปรารถนาดี ชาติวิวัฒนาการ (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

นักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากรเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบภาษีกรมสรรพากรเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากนักตรวจสอบบัญชีต้องมีการปฏิบัติงานเป็นทีมจึงต้องมีการติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยบรรยากาศการทำงานที่ดี จึงทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และวิสัยทัศน์ ทำให้การทำงานเกิดความราบรื่น ก่อให้เกิดความความสามัคคีของทีมตรวจสอบส่งผลให้การสร้างผลงานมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังทำให้เกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนาผลงานได้อย่างมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

2.8 ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด เนื่องจากองค์การมีการบริหารงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอนที่ถูกต้องและชัดเจน มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้องค์กรมีผลงานที่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ โดยพนักงานปฏิบัติตามข้อกำหนดและมาตรฐานขององค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพรรณษา บุญนิติภพ (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ เนื่องจากนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจนจะทำให้บุคลากรสามารถสามารถกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอน กระบวนการในการทำงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับนโยบาย และการบริหารงานของผู้บริหาร จึงทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่สอดคล้องกับทัตเทพ ทวีไทย(2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเทศบาลนครปฐม ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเทศบาลนครปฐม เนื่องจากองค์การให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีความยืดหยุ่นสามารถปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ ทำการสื่อสารนโยบายและการบริหารงานเพื่อทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจสามารถนำนโยบายและการบริหาร ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.9 ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด เนื่องจากบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะดวกสบาย และอู้ต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ทำให้การปฏิบัติงานสามารถทำได้อย่างสะดวกและคล่องตัว งานหรือผลงานจึงสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมลฑาพิทักษ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

พนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เนื่องจากสำนักงานได้จัดสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมสำหรับการทำงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อทั้งร่างกายและจิตใจของพนักงาน สภาพแวดล้อมที่ดีสามารถส่งเสริมและรักษาขวัญกำลังใจของพนักงานได้อย่างมาก การจัดการที่ถูกหลักอนามัยจะทำให้พนักงานรู้สึกสบายใจและมีความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับอรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงาน เครื่องมือ อุปกรณ์อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการติดต่อประสานงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานและเมื่อได้รับการกระตุ้นในเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้นก็จะยิ่งทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.10 ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด เนื่องจากพนักงานพึงระลึกและเข้าใจเสมอว่างานหรือตำแหน่งงานที่ตนรับผิดชอบ เป็นงานหรือตำแหน่งงานที่มีความสำคัญกับองค์การ ฉะนั้นองค์การจึงจำเป็นต้องพึ่งพาให้พวกเขาปฏิบัติงานนั้นนั้นเพื่อองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยปทิตตา จันทวงศ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เนื่องจากลูกจ้างที่มีตำแหน่งงานมั่นคงปฏิบัติงานได้ตลอดระยะเวลาที่กำหนดมีหลักประกันค่าตอบแทนที่แน่นอน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน รวมถึงความพึงพอใจในความเสถียรขององค์กรในปัจจุบัน ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลให้ลูกจ้างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นและไม่สอดคล้องกับอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง และพัฒนางานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกว่าอนาคตของตนจะดีขึ้น และมีความพอใจและสนุกกับงานที่ทำ

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับออนไลน์ จำกัด มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

3.1.1 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด ดังนั้นควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพโดยการอบรม สัมมนา อย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เมื่อพนักงานมีศักยภาพองค์การก็ควรที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาในเรื่องของความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน เช่น ปรับตำแหน่งงานให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นตามความสามารถของพนักงานที่พึงมีให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความมีคุณค่าในตนเอง อันจะส่งผลให้องค์การมีโอกาสที่จะพัฒนายิ่งขึ้นไป

3.1.2 ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด ดังนั้นควรสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม ช่วยแก้ปัญหาร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแผนกการอบรม หรือประชุมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในองค์การ เพื่อสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่องานเกิดปัญหา เมื่อพนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ส่งผลให้สังคมการทำงานนั้นเกิดความสุข เมื่อพนักงานมีความสุขก็ย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น สร้างผลงานที่มีประสิทธิผลมากขึ้น และทำให้องค์การมีศักยภาพเพิ่มขึ้น

3.1.3 ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด ดังนั้นควรมีการจัดอุปกรณ์เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสม และเพียงพอ มีการให้ความปลอดภัยกับพนักงานระหว่างทำงาน และควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพในองค์การ เช่น ห้องทำงาน แสง เสียง เอื้อต่อการทำงานของพนักงาน เมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานดีจะช่วยให้พนักงานทำงานลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีผลงานโดยรวมเพิ่มขึ้น และทำให้พนักงานได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

3.2 ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป

เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด ผู้ที่สนใจอาจทำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผสานวิธีกับการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ควบคู่ไปกับการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปพัฒนาและปรับปรุงในการจัดการองค์การต่อไป

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์. (2556). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.* ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,สาขาการบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ชลิยา ด่านทิพารักษ์. (2543). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็งส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ฐิติมา ชูเฉลิม. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลอาญา.* สารนิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ณัฐธัญ ถนัดรบ. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถการไฟฟ้าแห่งประเทศไทย.* สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

ดาริกา พิมกำเนิด. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 5.* การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. 2542. *ทฤษฎีองค์การ.* กรุงเทพ: ไทยวัฒนาพานิช.

ทัตเทพ ทวีไทย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเทศบาลนครปฐม. *วารสารการบริหารปกครอง (Governance Journal)* , *10* (2).

ธงชัย สันติวงษ์. (2531). *หลักการตลาด.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพาณิช.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา.* สารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธิภาพร ทองทักษิณ, และศิริพร เลิศยิ่งยศ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา.*วารสารวิชาการและการวิจัย มหาวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 12* (1).

ธัญญ์ณณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553) .*ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ บุ๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุนอ้อม ไชยะลาดู, กิตติมา จึงสุวดี, และประนอม คำผา. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟฟาน์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.*วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8* (1).

ปฐมพงษ์ กุกแก้ว, ธีรารัตน์ ปางยะพันธุ์, และขวัญฤดี เผือกผ่อง. (2567). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 13* (1).

ปริณดา ปันหล้า, อัศนีย์ ณ น่าน, และศศิชา วงศ์ไชย. (2556). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9* (1).

พงศ์ หรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

มะหานะคอน สะหงวนวง, มาลิณี ศรีไมตรี, และอัรยดา พรเจริญ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาวใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัทเจริญเชกองพลังงาน (CES). *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8* (2).

ยุพาพร จันทร, ธีรวัตร์ ภูนะธีรานรัชต์, และอุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์. (2560). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร, 5* (2).

วรินธร แก้วคล้าย. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน).* ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

วิชัย แหวนเพชร. 2534. *มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม.* กรุงเทพ: โรงพิมพ์ธรรกมล.

วิษณุ กิตติพงศ์วรการ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ. 2532. *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุทธินันท์ บุญเรือง.(2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่*.การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุพรรษา บุญนิติภพ. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขาพนมจังหวัดกระบี่*.การค้นคว้าอิสระโครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล.(2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,กรุงเทพมหานคร.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560*). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.* สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อุไรวรรณ ผันโพธิ์, สุวรรณา เตชะธีระปรีดา และสวียา ปรารถนาดี ชาติวิวัฒนาการ. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากรเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการและการวิจัย มหาวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, *12* (2).

บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด. (2567). *เกี่ยวกับบิทคับ.* https://www.bitkub.com/th/content/mission

Herzberg.Frederick. (1968). *The motivation to work*. Wiley: New York.

Mayo, Elton. (1933). *The Human Problems of an Industrialized Civilization*. New York: Macmillan

Plowman Grosvenor E, และPeterson E. (1989). *Business Organization and Management*. Irwin: Illinois.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับออนไลน์ จำกัด

<u>คำชี้แจง</u> แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ (Independent Study) ของนางสาวสิริมนต์ สุวรรณวงศ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด ทั้งนี้ผู้ศึกษาขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> จงทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี ☐ 2. 26 – 35 ปี

☐ 3. 36 – 45 ปี ☐ 4. 46 – 55 ปี

☐ 5. 56 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. ปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาโท

☐ 3. ปริญญาเอก

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

☐ 1. ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 2. 1 – 5 ปี

☐ 3. 5 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ

คำชี้แจง : กรุณาเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงใน ☐ ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ช่องเดียวเท่านั้น โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความต้องการดังนี้

5 = เห็นด้วยในระดับมากที่สุด 4 = เห็นด้วยในระดับมาก

3 = เห็นด้วยในระดับปานกลาง 2 = เห็นด้วยในระดับน้อย

1 = เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านทำงานที่รับผิดชอบ และงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายของบริษัท					
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
3. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพึงพอใจในผลการทำงานของท่าน					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
1. เพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงานที่ท่านปฏิบัติ					
2. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
3. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และได้รับมอบหมายงานพิเศษให้ทำอยู่เสมอ					
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ					
2. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
3. ท่านทำงานตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา และได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ด้านความรับผิดชอบต่องาน					
1. ท่านมีความตั้งใจและพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ					
2. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับผิดชอบ					
3. ท่านทำงานโดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน					
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน					
1. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานที่ปฏิบัติ					
2. ท่านได้รับเลื่อนตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรม					
3. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในงานอยู่เสมอ เช่น การฝึกอบรม และการสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
ปัจจัยค้ำจุน					
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล					
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
3. สวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
1. ท่านสามารถเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
2. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
3. ท่าน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน					

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ					
1. บริษัทของท่านแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบ วิสัยทัศน์ และพันธกิจของบริษัท					
2. บริษัทของท่านมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้จริง					
3. บริษัทของท่านมีการกระจายงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน เสมอภาค และไม่ซ้ำซ้อน					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1. บริษัทของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ					
2. บริษัทของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
3. บริษัทของท่านมีสถานที่เป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
ด้านความมั่นคงในงาน					
1. ท่านรู้สึกว่ามีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่					
2. ท่านรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท					
3. บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นธรรม					
4. ท่านตั้งใจจะปฏิบัติงานกับบริษัทถึงเกษียณ					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : กรุณาเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงใน ☐ ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดช่องเดียวเท่านั้น โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความต้องการดังนี้

5 = มีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด 4 = มีส่วนร่วมในระดับมาก

3 = มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง 2 = มีส่วนร่วมในระดับน้อย

1 = มีส่วนร่วมระดับน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ด้านคุณภาพของงาน					
1. ผลงานของท่านมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานและเป้าหมายที่ตั้งไว้					
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาภายหลัง					
ด้านปริมาณงาน					
1. ท่านสามารถทำงานได้ตามปริมาณที่บริษัทกำหนดไว้					
2. ท่านวางแผนบริหารจัดการปริมาณงานอยู่เสมอ เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
ด้านระยะเวลา					
1. ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทันตากำหนดเวลา					
2. ท่านคิดว่าปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเวลาในการปฏิบัติ					
3. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม					
ด้านค่าใช้จ่าย					
1. ท่านใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด					
2. ท่านวางแผนควบคุมการใช้ทรัพยากรในการทำงานอยู่เสมอ					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบทดสอบคุณภาพเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)

เรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด

Motivation Influencing Performance Efficiency of Employees in Bitkub Online Company Limited

ผู้ศึกษา นางสาวสิริมนต์ สุวรรณวงศ์
นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด
4. เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ และข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บริษัท บิทคับออนไลน์ จำกัด เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญพิจารณาร่างแบบสอบถามว่าข้อคำถามสอดกล้องกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อกำถามนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อกำถามนั้นมีเนื้อหาที่สอดกล้องตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
-1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อกำถามนั้นมีเนื้อหาไม่สอดกล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

3. ผู้ศึกษาขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อคำถามนั้นๆ

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ข้อ	ปัจจัยจูงใจ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
1	**ด้านความสำเร็จในการทำงาน**				
1.1	ท่านทำงานที่รับผิดชอบ และงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายของบริษัท	1	1	1	1
1.2	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติปฏิบัติงานได้สำเร็จ	1	1	1	1
1.3	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพึงพอใจในผลการทำงานของท่าน	1	1	1	1
2	**ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ**				
2.1	เพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงานที่ท่านปฏิบัติ	1	1	1	1
2.2	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1
2.3	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และได้รับมอบหมายงานพิเศษให้ทำอยู่เสมอ	1	1	1	1
3	**ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ**				
3.1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ	1	1	1	1
3.2	ท่านมีความคิดสร้างสรรค์และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1	1	1	1
3.3	ท่านทำงานตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา และได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	1

ข้อ	ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น			IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
4	**ด้านความรับผิดชอบต่องาน**				
4.1	ท่านมีความตั้งใจและพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ	1	1	1	1
4.2	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับผิดชอบ	1	1	1	1
4.3	ท่านทำงานโดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน	1	1	1	1
5	**ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน**				
5.1	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานที่ปฏิบัติ	1	1	1	1
5.2	ท่านได้รับเลื่อนตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรม	1	1	1	1
5.3	ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในงานอยู่เสมอ เช่น การฝึกอบรม และการสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	1	1	1	1
	ปัจจัยค้ำจุน				
1	**ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล**				
1.1	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	1	1	1	1
1.2	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	1	1	1	1
1.3	สวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	1	1	1	1
2	**ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล**				
2.1	ท่านสามารถเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	1	1	0	0.67
2.2	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	1	1	1	1
2.3	ท่าน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน	1	1	1	1

ข้อ	ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น			IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
3	**ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ**				
3.1	บริษัทของท่านแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบ วิสัยทัศน์ และพันธกิจของบริษัท	1	1	1	1
3.2	บริษัทของท่านมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้จริง	1	1	1	1
3.3	บริษัทของท่านมีการกระจายงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน เสมอภาค และไม่ซ้ำซ้อน	1	1	0	0.67
4	**ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน**				
4.1	บริษัทของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ	1	1	1	1
4.2	บริษัทของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	1	1	0	0.67
4.3	บริษัทของท่านมีสถานที่เป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
5	**ด้านความมั่นคงในงาน**				
5.1	ท่านรู้สึกว่ามีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	1	1	1	1
5.2	ท่านรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท	1	1	0	0.67
5.3	บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นธรรม	1	1	1	1
5.4	ท่านตั้งใจจะปฏิบัติงานกับบริษัทถึงเกษียณ	1	1	1	1

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
1	**ด้านคุณภาพของงาน**				
1.1	ผลงานของท่านมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้	1	1	1	1
1.2	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานและเป้าหมายที่ตั้งไว้	1	1	1	1
1.3	ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาภายหลัง	1	1	1	1
2	**ด้านปริมาณงาน**				
2.1	1. ท่านสามารถทำงานได้ตามปริมาณที่บริษัทกำหนดไว้	1	1	1	1
2.2	2. ท่านวางแผนบริหารจัดการปริมาณงานอยู่เสมอ เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
3	**ด้านระยะเวลา**				
3.1	ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทันตามกำหนดเวลา	1	1	1	1
3.2	ท่านคิดว่าปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเวลาในการปฏิบัติ	1	1	1	1
3.3	ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1
4	**ด้านค่าใช้จ่าย**				
4.1	ท่านใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	1	1	1	1
4.2	ท่านวางแผนควบคุมการใช้ทรัพยากรในการทำงานอยู่เสมอ	1	1	1	1

ตาราง 3.2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (รายข้อ) ค่าความเชื่อมั่น (รายด้าน) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (รายข้อ)

ตัวแปรและข้อคำถาม	**ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)**	**ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)**	**ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power)**
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน			
ข้อ 1	0.822	0.709	0.570
ข้อ 2	0.764		0.491
ข้อ 3	0.813		0.550
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
ข้อ 4	0.892	0.881	0.753
ข้อ 5	0.873		0.726
ข้อ 6	0.936		0.840
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ			
ข้อ 7	0.741	0.738	0.477
ข้อ 8	0.892		0.723
ข้อ 9	0.846		0.625
4. ด้านความรับผิดชอบต่องาน			
ข้อ 10	0.806	0.731	0.551
ข้อ 11	0.870		0.647
ข้อ12	0.747		0.488
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน			
ข้อ 13	0.930	0.845	0.821
ข้อ 14	0.921		0.795
ข้อ 15	0.763		0.554

ตาราง 3.2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (รายข้อ) ค่าความเชื่อมั่น (รายด้าน) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (รายข้อ) (ต่อ)

ตัวแปรและข้อคำถาม	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power)
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล			
ข้อ 16	0.938	0.947	0.863
ข้อ 17	0.966		0.923
ข้อ 18	0.954		0.897
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
ข้อ 19	0.893	0.737	0.700
ข้อ 20	0.787		0.537
ข้อ 21	0.745		0.477
3. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ			
ข้อ 22	0.944	0.889	0.856
ข้อ 23	0.918		0.798
ข้อ 24	0.860		0.708
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
ข้อ 25	0.849	0.854	0.669
ข้อ 26	0.934		0.832
ข้อ 27	0.878		0.709
5. ด้านความมั่นคงในงาน			
ข้อ 28	0.957	0.949	0.917
ข้อ 29	0.969		0.941
ข้อ 30	0.911		0.840
ข้อ 31	0.892		0.815

ตาราง 3.2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (รายข้อ) ค่าความเชื่อมั่น (รายด้าน) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (รายข้อ) (ต่อ)

ตัวแปรและข้อคำถาม	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power)
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			
ข้อ 32	0.814	0.907	0.765
ข้อ 33	0.780		0.698
ข้อ 34	0.794		0.704
ข้อ 35	0.807		0.715
ข้อ 36	0.844		0.775
ข้อ 37	0.901		0.866
ข้อ 38	0.699		0.631
ข้อ 39	0.718		0.640
ข้อ 40	0.460		0.402
ข้อ 41	0.579		0.535

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ภาคผนวก ค

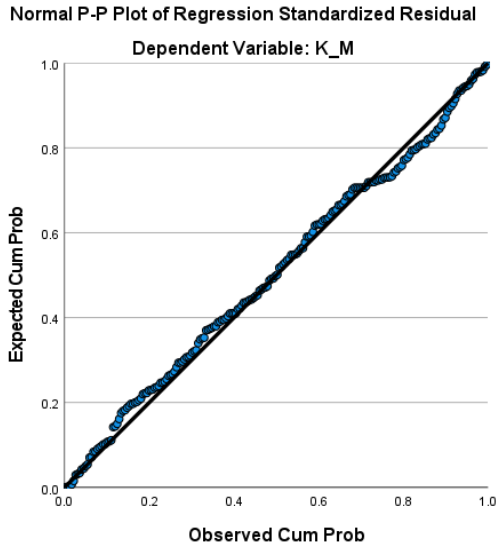
การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

1. การทดสอบการแจกแจงแบบปกติ (Multivariate Normality) และการตรวจสอบรูปแบบความ สัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship)

การทดสอบการแจกแจงแบบปกติ และการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง โดยการสร้างแผนภาพการกระจายของข้อมูลกราฟ Normal P - P Plot of Regression Standardized Residual พบว่า ตัวแปรตามทุกตัวมีการแจกแจงแบบปกติ ข้อมูลมีการกระจายใกล้เส้นตรง นอกจากนั้นตัวแปรอิสระและตัวแปรตามยังมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง และความคลาดเคลื่อน มาตรฐานมีแนวโน้มเป็นเส้นตรงโดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

1.2 ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 3.1 กราฟแสดงการทดสอบการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน กับตัวแปรตามคือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. การทดสอบสหสัมพันธ์เชิงพหุคูณระหว่างปัจจัยสาเหตุ (Multicollinearity)

การทดสอบค่า Variance Infection Factor: VIF กับตัวแปรอิสระ พบว่าตัวแปรอิสระมีค่า VIF ไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน

2.1 ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

2.2 ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3.3 ค่า VIF ของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน กับตัวแปรตามคือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

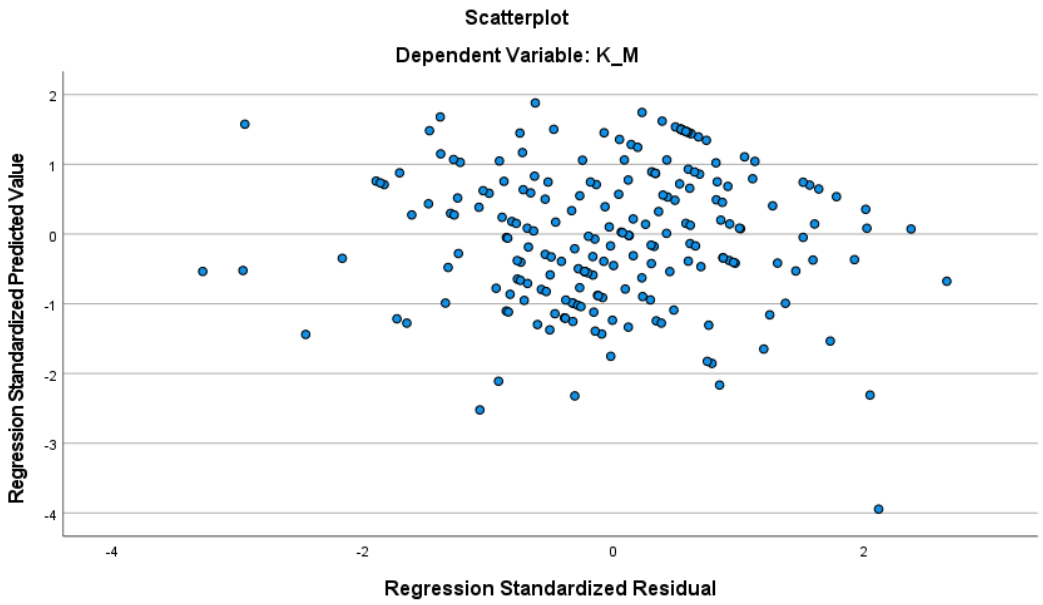
Variance Infection Factor : VIF	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยจูงใจ	
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.024
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.537
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.968
ด้านความรับผิดชอบต่องาน	3.383
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.034
ปัจจัยค้ำจุน	
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.503
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	1.923
ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ	2.509
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.264
ด้านความมั่นคงในงาน	3.474

3. การทดสอบความแปรปรวนคงที่ (Homoscedasticity)

การทดสอบความแปรปรวนคงที่ โดยการสร้างจากแผนภาพการกระจาย Scatterplot พบว่า แผนภาพ Scatterplot มีการกระจายแบบสุ่มไม่มีแนวโน้มใด ๆ

3.1 ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

3.2 ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 3.2 แผนภาพการกระจาย Scatterplot ของตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน กับตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. การทดสอบความคลาดเคลื่อน

การทดสอบความคลาดเคลื่อน พบว่าค่าสถิติ Durbin – Watson มีค่าระหว่าง 1.713 – 2.121 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

4.2 ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3.4 ค่าสถิติ Durbin - Watson ของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน กับตัวแปรตามคือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

	ค่าสถิติ Durbin – Watson	**ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**
ปัจจัยจูงใจ		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.121	
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	1.757	
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	1.934	
ด้านความรับผิดชอบต่องาน	2.022	
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	1.931	
ปัจจัยค้ำจุน		
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	1.864	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	1.929	
ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ	1.888	
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1.850	
ด้านความมั่นคงในงาน	1.713	

ภาคผนวก ง

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๖๒๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวสิริมนต์ สุวรรณวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับออนไลน์ จำกัด” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวนักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๐๘๖๐๓๕๖

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ)
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖
โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๖๒๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิรดี สราญรมย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวสิริมนต์ สุวรรณวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับออนไลน์ จำกัด” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวนักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๐๘๖๐๓๕๖

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ)
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖
โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๒๒๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์วุฒิภาค พลูบัว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวสิริมนต์ สุวรรณวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิทคับออนไลน์ จำกัด” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวนักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๐๘๖๐๓๕๖

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ)
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖
โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	**นางสาวสิริมนต์ สุวรรณวงศ์**
วัน เดือน ปี เกิด	11 **พฤศจิกายน** 2539
สถานที่เกิด	**อำเภอละงู จังหวัดสตูล**
ที่อยู่ปัจจุบัน	**สุขุมวิท** 64 **แขวงบางจาก เขตพระขโนง จังหวัดกรุงเทพฯ** 10260
ประวัติการศึกษา	**ปริญญาตรี ศศ.บ. (ภาษาญี่ปุ่น) มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ.** 2562
ประวัติการทำงาน	**บริษัท บิทคับ ออนไลน์ จำกัด**

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช