

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

นางสาวฐาปนีย์ นานิล

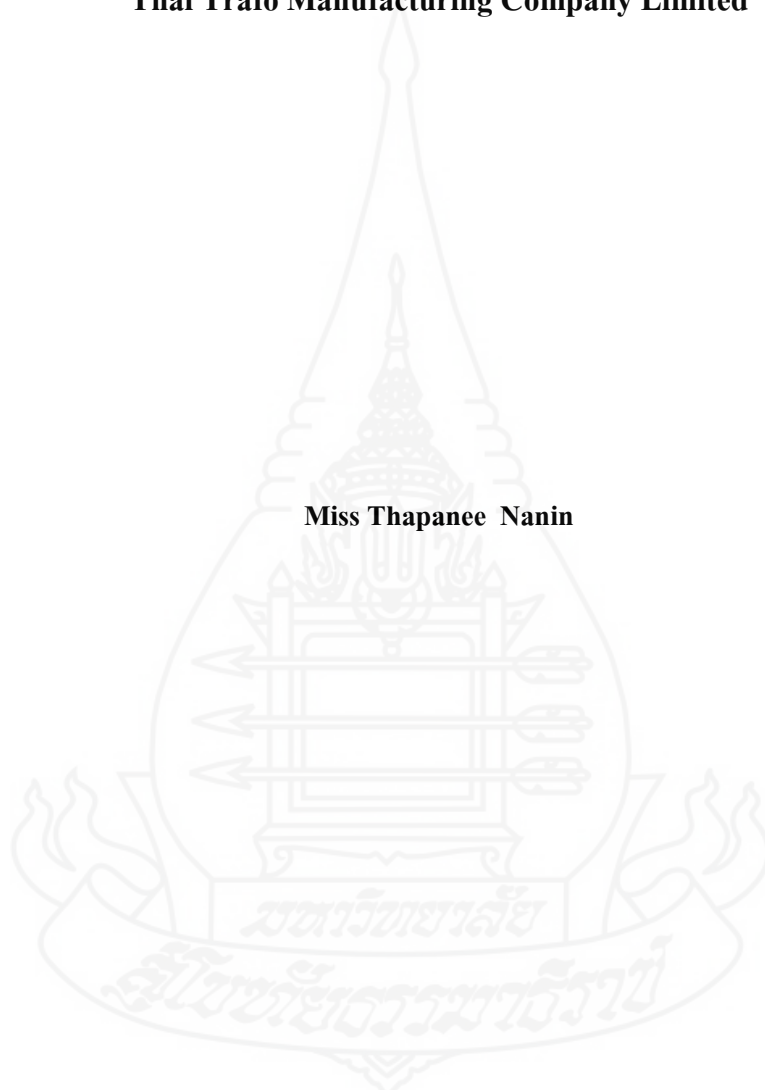


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2559

**Factors Affecting the Motivation of Employees of
Thai Trafo Manufacturing Company Limited**

Miss Thapanee Nanin



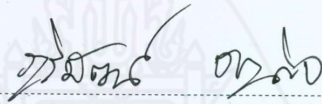
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2016

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ไทยทราฟโฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
ชื่อและนามสกุล นางสาวฐาปนี นานิล
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ภูริพัฒน์ ชาญกิจ

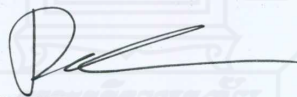
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2560

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(อาจารย์ ดร. ภูริพัฒน์ ชาญกิจ)

ประธานกรรมการ



(อาจารย์ ดร. ภาวิน ชินะโชติ)

กรรมการ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **คั่นคว้ออิสระ** ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท
ไทยทราฟโฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

ผู้ศึกษา นางสาวฐาปณีย์ นานิด รหัสนักศึกษา 2573004310 ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ฐิพัฒน์ ชาญกิจ ปีการศึกษา 2559

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟโฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด และ (2) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟโฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ไทยทราฟโฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำนวน 289 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน่ ได้จำนวน 168 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี แอล เอส ดี และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟโฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและทุกปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และ (2) ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา สายงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ ทฤษฎีสองปัจจัย ปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์ บริษัท ไทยทราฟโฟ
แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

Independent Study title: Factors Affecting the Motivation of Employees of Thai Trafo Manufacturing Company Limited

Author: Miss Thapanee Nanin; **ID:** 2573004310; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Puripat Charnkit; **Academic year:** 2016

Abstract

The purposes of this study were: (1) to study the motivation level of employees of Thai Trafo Manufacturing Company Limited; and (2) to examine factors affecting employees' motivation of Thai Trafo Manufacturing Company Limited.

This study was a survey research. The population was 289 employees of Thai Trafo Manufacturing Company Limited. The sampling size was calculated by using the Taro Yamane formula. The numbers of sample was 168 people chosen with a simple random sampling technique. Data collecting instrument was a questionnaire. Descriptive statistics including percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics as Independent t-Test, One-way analysis of variance with LSD and multiple regression analysis were to analyze the data.

The results showed that: (1) the overall and by-dimension employees' motivation levels of Thai Trafo Manufacturing Company Limited were high, including motivators factors, hygiene factors. (2) In personal factors, there were statistical significant differences between gender, education, occupation, period of work, income and job motivation. The robotic technology factors in term of hazard risk reduction influenced employees' motivations of 0.05 as a statistically significant level.

Keywords: Two-factor theory, Robotic technology factors, Thai Trafo Manufacturing Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์จาก อาจารย์ ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำ ปรึกษา ติดตาม ตรวจสอบ และแก้ไข การศึกษาค้นคว้าอิสระเสมอมา ส่งผลให้สำเร็จและลุล่วงลงด้วยดี ด้วยความเมตตากรุณาจากอาจารย์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คุณเสาร์ทอง หงษ์อินทร์ (ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด) คุณปรีชา คุ่มครอง (ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการฝ่ายวิจัย และพัฒนาระบบบริหารงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด) คุณประเชษฐ จิรธรรมกุล (รองผู้จัดการโรงงานบริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด) ที่ให้ความร่วมมือในการเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และขอขอบคุณเพื่อนพนักงานบริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

และสุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ บิดา มารดา คณาจารย์สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนนักศึกษาที่ให้คำแนะนำ จนส่งผลสำเร็จลุล่วงลงด้วยดีและให้กำลังใจตลอดมา

ฐาปนี นานิล

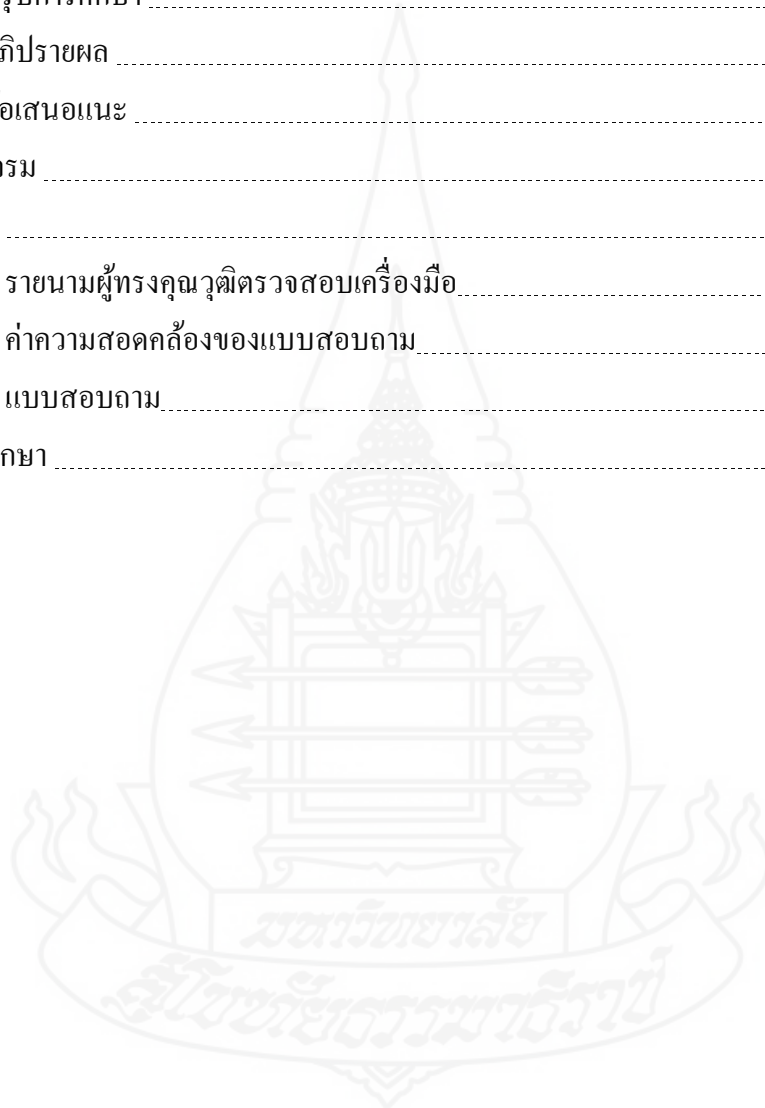
ธันวาคม 2559

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	3
สมมติฐานการศึกษา	5
ขอบเขตการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	8
ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์	14
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	21
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	21
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	23
การเก็บรวบรวมข้อมูล	26
การวิเคราะห์ข้อมูล	26
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	27
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล	27
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	31
ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน	48

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	91
สรุปการศึกษา	91
อภิปรายผล	95
ข้อเสนอแนะ	103
บรรณานุกรม	105
ภาคผนวก	108
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	109
ข ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม	111
ค แบบสอบถาม	123
ประวัติผู้ศึกษา	138



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	28
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จในงาน	32
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิต ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	33
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิต ด้านความรับผิดชอบต่องาน	34
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิต ด้านลักษณะของงาน	35
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิต ด้านโอกาสก้าวหน้า	36
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร	37
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา	38
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	39
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	40
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	41
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี หุ่นยนต์ในด้านการลดความเสี่ยงจากทำงาน	42
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี หุ่นยนต์ ในด้านลดความผิดพลาดในการทำงาน	44
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี หุ่นยนต์ ในด้านการลดเวลาการทำงาน	45
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี หุ่นยนต์ ในด้านลดภาระงาน	46

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ	48
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ.....	49
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	51
ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนด้านผลประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	53
ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสายงาน.....	54
ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม จำแนกตามสายงาน.....	56
ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวม จำแนกตามสายงาน.....	58
ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนการปกครองการบังคับบัญชา จำแนกตามสายงาน.....	60
ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนด้านผลประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามสายงาน.....	62
ตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกตามสายงาน.....	65
ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	66
ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.28	ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	69
ตารางที่ 4.29	ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	70
ตารางที่ 4.30	ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูง โดยรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	71
ตารางที่ 4.31	ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูงด้านการปกครองการบังคับบัญชา จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	72
ตารางที่ 4.32	ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	74
ตารางที่ 4.33	ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูงด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	75
ตารางที่ 4.34	ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	76
ตารางที่ 4.35	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้.....	77
ตารางที่ 4.36	จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้.....	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามการฝึกอบรม.....	80
ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ อย่างน้อยตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	82
ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด.....	83
ตารางที่ 4.40 ความมีอิทธิพลของ Model.....	84
ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ อย่างน้อยตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ.....	85
ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด.....	86
ตารางที่ 4.43 ความมีอิทธิพลของ Model.....	87
ตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์อิสระ อย่างน้อยตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยค้ำจุน.....	88
ตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด.....	89
ตารางที่ 4.46 ความมีอิทธิพลของ Model.....	90

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา	4
ภาพที่ 2.1 แสดงแนวคิดดั้งเดิมเปรียบเทียบกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย	12



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน มีแนวโน้มการแข่งขันที่สูงขึ้น เนื่องจากคู่แข่งทางธุรกิจมีความพยายามในการพัฒนาสินค้าในเรื่องของการผลิต คุณภาพ การลดต้นทุนและการบริการส่งมอบตรงเวลาอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแข่งขันแก้ปัญหาและตอบ โจทย์ของลูกค้าอย่างทันทั่วถึงและเป็นมาตรการในการรักษาสถานลูกค้าเก่าและสร้างฐานลูกค้าใหม่ ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจโลกปี 2559 “ในเรื่องประเด็นการบริหารนโยบายเศรษฐกิจ เรื่องการสนับสนุนการฟื้นตัวและการขยายตัวของการลงทุนภาคเอกชน โดยการผลักดันและส่งเสริมให้มีการใช้สิทธิประโยชน์ จากมาตรการที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติไปแล้ว อาทิ มาตรการภาษี เพื่อการส่งเสริมการลงทุน มาตรการทางการเงินการคลัง เพื่อส่งเสริมผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) รวมทั้งดำเนินมาตรการเชิงรุกชักจูงนักลงทุนในสาขาเป้าหมายการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการสำหรับอนาคตการพัฒนาประเทศ และในประเด็นเรื่องการดูแลและขับเคลื่อนภาคการส่งออก โดยมุ่งเน้น (1) การสนับสนุนผู้ประกอบการในการบริหารความเสี่ยงจากความผันผวนและการแข็งค่าของเงินบาท (2) การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนการส่งออกของไทย ปี 2559 ของกระทรวงพาณิชย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมการค้าชายแดนเชื่อมโยงประเทศใน CLMV และการแสวงหาตลาดการค้าบริการในกลุ่มบริการที่ประเทศไทยมีความเป็นเลิศ รวมทั้งการประสานความร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชนในการแสวงหาตลาดศักยภาพใหม่ๆ ตลอดจนเพิ่มความคล่องตัวของกระบวนการทำงานและระเบียบปฏิบัติของภาครัฐ” (สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนเศรษฐกิจมหภาค, 2559)

จากประเด็นการบริหารนโยบายเศรษฐกิจ เรื่องการสนับสนุนการฟื้นตัวและการขยายตัวของการลงทุนภาคเอกชนและประเด็นเรื่องการดูแลและขับเคลื่อนภาคการส่งออก ซึ่งสอดคล้องกับธุรกิจหม้อแปลงไฟฟ้าที่ต้องเพิ่มการขับเคลื่อนภาคการส่งออก เนื่องจากตลาดขายหม้อแปลงไฟฟ้าในประเทศและงานโครงการผลิตเพื่อส่งการไฟฟ้านั้นมีต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น ตลอดจนมีบริษัทผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าที่เป็นบริษัทใหม่เข้ามาในวงการการผลิตหม้อแปลงไฟฟ้า และมีต้นทุนการผลิตที่ต่ำกว่า เข้ามาทำตลาด ทำให้มีการแข่งขันที่สูงขึ้น ทางองค์กรจึงต้อง

ขับเคลื่อนภาคการส่งออก โดยการผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าที่มีคุณภาพ ลดต้นทุนการผลิต และการบริการส่งมอบตรงเวลา โดยการขยายตลาดการส่งออกเพิ่มขึ้น เน้นการผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าที่มีคุณภาพ เนื่องจากการส่งออกหม้อแปลงไฟฟ้าที่ไม่มีคุณภาพไปยังตลาดต่างประเทศอาจทำให้เกิดค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในการบริการ เพื่อแก้ไขหม้อแปลงไฟฟ้าที่มีปัญหาคุณภาพ ทำให้มีต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น การส่งมอบอาจไม่ตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งส่งผลต่อความไว้วางใจในการสั่งซื้อหม้อแปลงไฟฟ้าในครั้งต่อไป ดังนั้นการประกอบธุรกิจหม้อแปลงไฟฟ้าที่มีคุณภาพนั้น ต้องใช้ฝีมือแรงงานในการผลิตทั้ง โครงสร้างภายในและโครงสร้างภายนอก ตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้ายของการผลิต ที่ต้องใช้ประสบการณ์และการฝึกฝนในการปฏิบัติงาน ยิ่งขยายตลาดไปยังภาคการส่งออกต่างประเทศ ต้องผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าที่มีคุณภาพ ซึ่งทางองค์กรมีพนักงานผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าทั้งสายการผลิต สายการสนับสนุนและสายการบริหารมีอายุการทำงานหลายสิบปีที่มีทั้งประสบการณ์ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าตลอดจนมีพนักงานรุ่นใหม่ ๆ ที่เข้ามาในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงต้องทราบว่ามิบังอาจใดบ้างที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ทำให้เกิดแรงผลักดัน การกระตุ้น และความตั้งใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ยังคงต้องรักษามาตรฐานและคุณภาพการผลิต ตลอดจนถึงต้นทุนการผลิตประกอบกับสภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้น ทำให้องค์กรมีการนำนโยบายด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์มาใช้แทนแรงงานคน เพื่อลดความเบื่อบริษัทในการปฏิบัติงาน รักษามาตรฐานการผลิต ลดต้นทุน สะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติงาน และส่งมอบตรงเวลา

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดประเด็นศึกษา เรื่องปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่ก่อให้เกิดแรงผลักดัน การกระตุ้น และความตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยที่ต้องการศึกษาดังต่อไปนี้ 1. ปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยที่จูงใจบุคลากรให้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงาน และโอกาสก้าวหน้า 2. ปัจจัยค้ำจุน คือ เป็นปัจจัยที่หากขาดหายจะทำให้เกิดความไม่พอใจ ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานแม้มีอยู่ก็จะไม่ทำให้เกิดการจูงใจในการทำงาน แต่หากจัดให้ไม่เพียงพอหรือขาดหายไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจกับงานและองค์กร ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลประโยชน์ตอบแทน และ สภาพการทำงานและความมั่นคง 3. ปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์มาใช้แทนแรงงานคน เนื่องจากการผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าส่วนใหญ่มีพนักงานที่มีอายุงานหลายสิบปีทั้งในสายการผลิต สายสนับสนุน และสายการบริหาร เพื่อลดความเบื่อบริษัทในการทำงาน รักษามาตรฐานการผลิต ลดต้นทุน มีความสะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติงาน และส่ง

มอบตรงเวลา เมื่อนำนโยบายด้านปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์เข้ามาใช้งานในองค์กร ดังนั้นผู้ศึกษาจึงต้องศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บริษัท ไทยทราฟ โฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

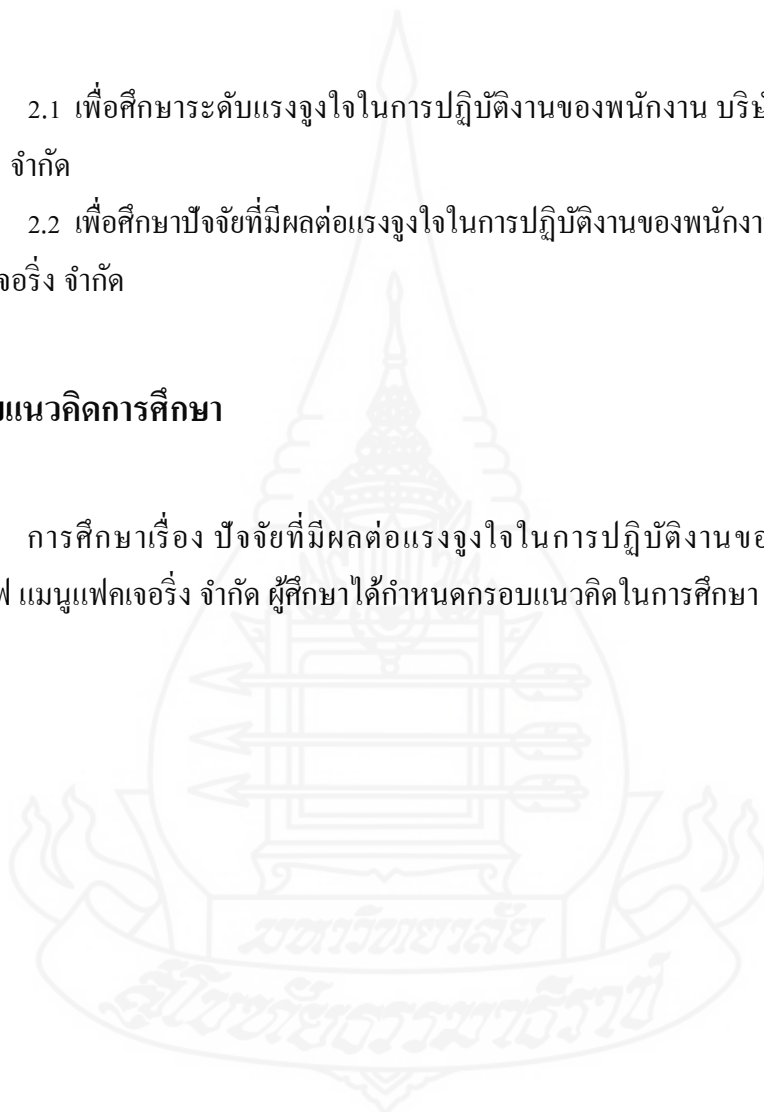
2. วัตถุประสงค์การศึกษา

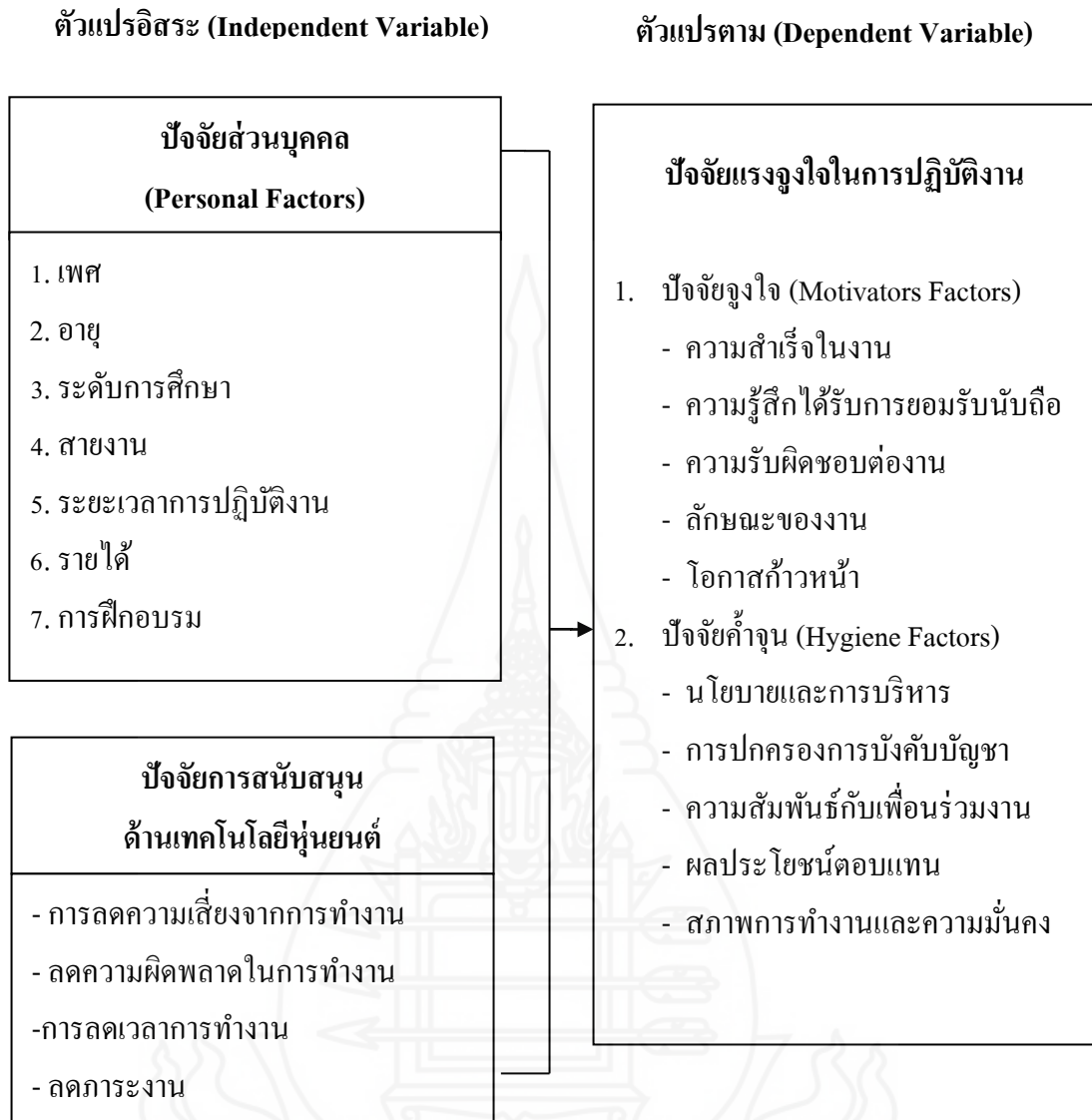
2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ โฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ โฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ โฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

- 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 4.2 ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ โมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด

5.1 **ขอบเขตด้านประชากร** ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท ไทยทราฟ โมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด จำนวน 289 คน

5.2 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้

5.2.1 **ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ การฝึกอบรม และ 2) ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ประกอบด้วย การลดความเสี่ยงจากการทำงาน ลดความผิดพลาดในการทำงาน การลดเวลาการทำงาน ลดภาระงาน

5.2.2 **ตัวแปรตาม** คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Herzberg, 1959) ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงาน โอกาสก้าวหน้า และ 2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครอง การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงานและความมั่นคง

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ และการฝึกอบรม

6.2 แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงผลักดันที่ก่อให้เกิดการกระตุ้น เกิดความต้องการหรือความพยายามอย่างเต็มใจของแต่ละบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จขององค์กร

6.3 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) คือ ปัจจัยที่นำไปสู่ความต้องการหรือความพยายาม ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงาน และโอกาสก้าวหน้า

6.4 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) คือ ปัจจัยที่ใช้ในการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงานและความมั่นคง

6.5 ปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์ (Supporting Robotic Technology Factors) คือ ปัจจัยการสนับสนุนการปฏิบัติงานในองค์กร โดยครอบคลุมสายการผลิตและการบริการรวมถึงการบริหารงานภายในองค์กร โดยมีการนำเทคโนโลยีหุ่นยนต์เข้ามาใช้ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่ออำนวยความสะดวกและพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ได้แก่ การลดความเสี่ยงจากการทำงาน ลดความผิดพลาดในการทำงาน การลดเวลาการทำงาน และการลดภาระงาน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 องค์กรสามารถนำผลการศึกษามาพัฒนาและปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้มีระดับสูงขึ้น โดยพิจารณาจากระดับแรงจูงใจที่มีระดับน้อย มาปรับปรุง พัฒนา หรือหาวิธีป้องกัน เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับที่เพิ่มมากขึ้น

7.2 องค์กรสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อทราบว่า มีปัจจัยเชิงใจและปัจจัยด้านใดบ้างที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยนำมาปรับปรุงและป้องกันในการปฏิบัติงาน โดยองค์กรอาจมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย และวิธีการทำงานของหน่วยงานต่างๆ หรือปรับปรุงปัจจัยด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับที่เพิ่มมากขึ้น

7.3 องค์กรสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการกำหนดนโยบายในเรื่อง ปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์ เมื่อมีการพิจารณานโยบายการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์เข้ามาใช้ในองค์กร และองค์กรสามารถทราบถึงปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์ด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาองค์กร และเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร เมื่อนำเทคโนโลยีหุ่นยนต์เข้ามาใช้



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Taylor (1911 อ้างถึงใน ราณี อิศัยกุล, 2557) ผู้เป็นเจ้าของแนวคิดของการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ได้เสนอแนะวิธีการทำงานที่ดีที่สุด (One Best Way) ที่ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ และได้กล่าวถึงการจูงใจบุคลากรว่าเงินหรือรางวัลตอบแทนในรูปแบบเงิน สามารถจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามความต้องการหรือเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งในช่วงนั้นก่อให้เกิดผลดีต่อการทำงาน ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ในขณะที่ต้นทุนการผลิตลดลง อย่างไรก็ตามการศึกษาค้นคว้าที่ Hawthorne Studies ของ Elton Mayo ทำให้เกิดแนวคิดของการบริหารไปในรูปของการให้ความสำคัญต่อมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งสรุปได้ว่าเงินไม่ใช่สิ่งจูงใจอย่างเดียวที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากร ปัจจัยอื่นๆ ก็มีความสำคัญต่อการจูงใจบุคลากรด้วย เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ทักษะที่ดีที่มีต่องาน เป็นต้น

1.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

Maslow (1954 อ้างถึงใน ราณี อธิชัยกุล, 2557) ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) ทฤษฎีนี้ นับได้ว่าเป็นทฤษฎีการจูงใจแรกที่ได้รับ การยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้บริหารที่มักนำไปประยุกต์ใช้ เพราะทฤษฎี เข้าใจง่ายและสอดคล้องลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ ทฤษฎีของของ Maslow มีสมมติฐาน ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียู่ตลอดเวลาและไม่สิ้นสุด
2. ความต้องการของมนุษย์สามารถเรียงลำดับตามความสำคัญตั้งแต่ระดับต่ำสุด คือ ความต้องการพื้นฐาน สูงขึ้นไปจนระดับสูงสุด
3. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของ มนุษย์ต่อไป มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้น ซึ่งจะกลายเป็นสิ่งจูงใจแทน
4. ความต้องการของมนุษย์จะสลับซับซ้อน มนุษย์มีความต้องการหลายอย่าง พร้อมกันได้ ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นได้

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ประกอบด้วยความต้องการ 5 ประเภท

1. ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของ มนุษย์เพื่อดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อากาศ การพักผ่อน เป็นต้น ซึ่งความต้องการระดับ ต่ำที่สุด บุคลากรที่มีความต้องการระดับนี้ไม่ได้ให้ความสำคัญต่องานที่ทำเป็นหลัก แต่จะสนใจ ทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) ได้แก่ ความ ต้องการความปลอดภัยจากอันตราย เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในงาน ตลอดจนความปลอดภัยจากความวิตกกังวลที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงาน บุคลากรที่มีความต้องการ ความมั่นคงมองการทำงานว่ามีคุณค่า ในฐานะเป็นหลักประกันว่าจะทำให้ไม่ขาดแคลนการ ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตน

3. ความต้องการสังคม (Social or Belongingness Needs) ได้แก่ ความต้องการ สังคมหรือสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งความต้องการมิตรภาพและความรัก และการเป็นส่วน หนึ่งของสังคมหรือที่ทำงาน บุคลากรที่ต้องการสังคมและความรักจะมองการทำงานว่ามีคุณค่าใน การสร้างโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ประกอบด้วย ความต้องการที่ ตอบสนองความรู้สึกในคุณค่าของตัวเอง ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และความต้องการ ได้รับการยกย่องสรรเสริญ มีชื่อเสียง เกียรติยศ โดยการสร้างผลสำเร็จของงานให้เกิดคุณค่าและ

ชื่อเสียง บุคลากรที่มีความต้องการเกียรติยศหรือชื่อเสียงต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในผลงาน และรับรู้ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) ได้แก่ ความต้องการใช้ความพยายาม ทักษะ และศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองให้เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือเป็นดั่งที่คาดหวังความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการสูงสุดที่มนุษย์คาดหวัง และอาจเป็นไปได้ยาก และหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ

Maslow กล่าวว่า ความต้องการระดับหนึ่งของบุคคลควรได้รับการตอบสนองก่อน และเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นๆ ก็จะไม่จูงใจบุคคลให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการต่อไป จึงจำเป็นต้องจูงใจด้วยการตอบสนองความต้องการในระดับสูงกว่าขึ้นไป แม้ Maslow ไม่ได้กล่าวประยุกต์ใช้ทฤษฎีของเขาในการทำงาน แต่ก็มีคนนำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็นจำนวนมาก กล่าวคือ ผู้บริหารควรตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้ถูกระดับ โดยพิจารณาว่าบุคลากรคนใดมีความต้องการอยู่ในระดับใด

1.3 ทฤษฎี ERG

Alderfer (1972 อ้างถึงใน ราณี อธิชัยกุล, 2557) ได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการของมนุษย์เรียกว่า ทฤษฎี อี อาร์ จี (E R G Theory) โดยพัฒนาแนวคิดมาจากทฤษฎีความต้องการของ Maslow แต่แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเพียง 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการมีชีวิต (Existence Needs) ได้แก่ ความต้องการทางกายและวัตถุ เพื่อให้มีชีวิตอยู่ เช่น อาหาร น้ำ รวมทั้งเงินเดือน ประโยชน์และการบริการ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เป็นต้น

2. ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs) ได้แก่ ความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อน กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ เป็นต้น บุคคลจะตอบสนองความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ดีกับผู้อื่น รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จหรือผลงานที่มีประสิทธิภาพให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่องนับถือ

ทฤษฎี ERG มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow กล่าวคือ

1. ความต้องการมีชีวิต เปรียบได้กับความต้องการทางกายและความมั่นคงปลอดภัยของ Maslow ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น คล้ายคลึงกับความต้องการสังคม และความเจริญก้าวหน้า เหมือนกับความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จในชีวิตของ Maslow

2. ทฤษฎี ERG นำเสนอ “หลักความพึงพอใจและความก้าวหน้า” (Satisfaction Progression Principle) ที่มีแนวคิดคล้ายคลึงกับแนวคิดของ Maslow กล่าวคือ การที่มนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งแล้วจะผลักดันให้เกิดความต้องการระดับสูงขึ้นไป

อย่างไรก็ดี ทฤษฎี ERG ของ Alderfer มีประเด็นแตกต่างจากทฤษฎีของ Maslow ดังนี้

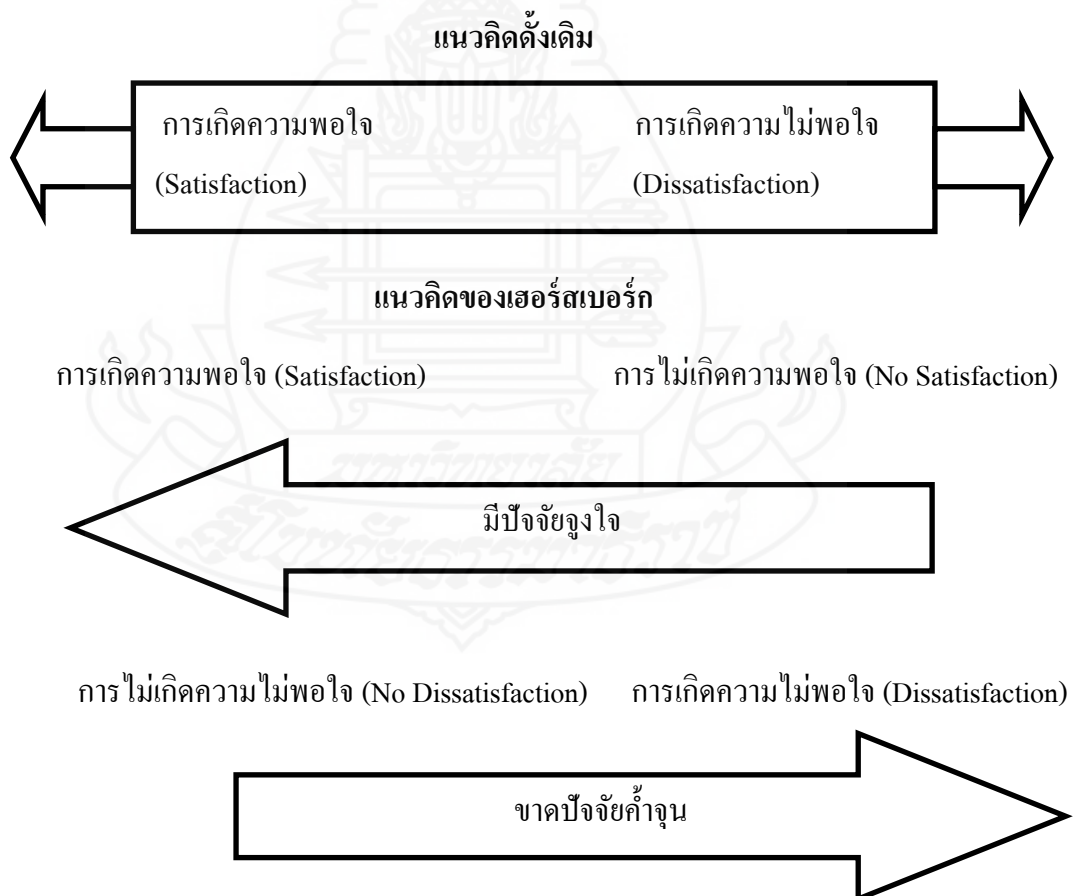
1. มนุษย์อาจมีความต้องการไม่เป็นลำดับขั้น และมีความต้องการมากกว่า 1 ประเภท ในช่วงเวลาเดียวกัน เช่น บุคลากรที่หิวและต้องการอาหารอาจมีความต้องการความรักไปพร้อมกัน และความต้องการขั้นต่ำไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองครบถ้วนก่อนที่จะมีความต้องการขั้นสูงขึ้นไป เช่น บุคลากรแม้จะเกิดความหิวเพราะยังไม่ได้รับประทานอาหารกลางวัน แต่ก็ได้ต้องการแก้ปัญหากับการทำงานให้สำเร็จลุล่วงก่อน เป็นต้น

2. Alderfer เสนอแนะหลักการที่เรียกว่า “หลักการความกดดันและการถดถอย” (Frustration-Regression Principle) หมายถึงการที่มนุษย์ประสบความยากลำบากในความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการระดับสูงขึ้นไป จึงเกิดความกดดันอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งเกิดความท้อถอยและต้องหยุดความต้องการนั้นๆ และถอยหลังกลับมาอยู่ในความต้องการระดับต่ำกว่า เช่น บุคลากรตอบสนองความต้องการของตนเองจนถึงระดับมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น และต้องการที่จะก้าวต่อไปถึงความต้องการเจริญก้าวหน้า แต่พบปัญหาหรือข้อจำกัดมากมายในงาน รวมทั้งโอกาสที่ไม่เอื้ออำนวย บุคลากรคนนั้นจึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการเจริญก้าวหน้าได้ และตัดสินใจกลับไปรักษาระดับความต้องการที่ต่ำกว่าเหมือนเดิม

1.4 ทฤษฎีสองปัจจัย

Herzberg (1959 อ้างถึงใน ราณี อิศัยกุล, 2557) ได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ขึ้นในช่วงปลาย ค.ศ. 1960 โดยการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกรจำนวน 203 คน ที่ทำงานในองค์กรในเมืองพิสต์เบอร์ค ประเทศสหรัฐอเมริกา เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้พวกเขาพอใจและไม่พอใจในการทำงาน และสรุปได้ว่ามีปัจจัย 2 ประเภทที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจคือ ปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจ ซึ่งจะแตกต่างจากแนวความคิดดั้งเดิมที่ว่าปัจจัยเดียวที่ทำให้เกิดความ

พอใจ (Satisfaction) และความไม่พอใจ (Dissatisfaction) เท่านั้น กล่าวคือ การที่บุคลากรได้รับเงินเดือนต่ำทำให้ไม่พอใจและไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และหากได้รับเงินเดือนสูงทำให้พอใจและมีแรงจูงใจ แต่เขาได้ค้นพบว่าเงินเดือนต่ำแม้จะเป็นสาเหตุหรือทำให้เกิดความไม่พอใจ แต่ก็ไม่ได้อธิบายความว่าเงินเดือนสูงจะเป็นสาเหตุของความรู้สึกพอใจ เพราะเป็นเพียงสาเหตุของการไม่เกิดความไม่พอใจ (No Dissatisfaction) เท่านั้น หรือตราบใดที่บุคลากรไม่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง บุคลากรยังไม่เกิดความไม่พอใจ และเขาเสนอว่าสาเหตุสำคัญหรือปัจจัยของความพอใจที่สร้างแรงจูงใจบุคลากรนั้นจะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของคนต่อผลลัพธ์ที่เกิดจากงานที่กระทำ เช่น ความสำเร็จของงาน หรือการยอมรับในผลงาน ความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของคนต่อสภาพการทำงาน ตัวอย่าง เช่น บุคคลทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ดี แต่งานที่ทำน่าเบื่อ ไม่ท้าทาย และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพน้อย บุคคลนั้นจะไม่เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ก็ไม่เกิดความพอใจในการทำงานเช่นกัน (Kreitner and Kinicki, 2004: 270-271)



ภาพที่ 2.1 แสดงแนวคิดดั้งเดิมเปรียบเทียบกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย

ทฤษฎีสองปัจจัยสรุปปัจจัย 2 ประเภทที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยเจริญเติบโต (Motivators or Growth Factors) คือ ปัจจัยที่จูงใจบุคลากรให้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน (Job Content) และการกระทำของบุคลากรในการทำงาน ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จในงาน
- 1.2 ความรู้สึกได้รับการยอมรับ
- 1.3 ความรับผิดชอบต่องาน
- 1.4 ลักษณะของงาน
- 1.5 โอกาสก้าวหน้า

ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน และนำไปสู่ความพยายามและการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทำให้มีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความสามารถและความพยายามให้กับองค์กร และช่วยตอบสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้ เช่น การเพิ่มความท้าทาย ความมีอิสระ และความรับผิดชอบในงาน ช่วยให้สามารถตอบสนองความต้องการระดับสูงได้

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene or Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่หากขาดหายจะทำให้เกิดความไม่พอใจ ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน (Job Context) แม้มีอยู่ก็จะไม่ทำให้เกิดการจูงใจในการทำงาน แต่หากจัดให้ไม่เพียงพอหรือขาดหายไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจกับงานและองค์กร ได้แก่

- 2.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร
- 2.2 ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา
- 2.4 เงินเดือน
- 2.5 ความมั่นคงในงาน
- 2.6 สภาพการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้ แม้องค์กรจัดให้มีมากจนเกินพอก็ไม่สามารถจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความพยายามมากขึ้นได้ เพียงแต่ป้องกันไม่ให้อุบัติการณ์เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น

ดังนั้น จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจครั้งนี้ผู้ศึกษาได้เลือกทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โดยทางบริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ใช้ปัจจัยจูงใจได้แก่ 1. ความสำเร็จในงาน 2. ความรู้สึกได้รับการยอมรับนับถือ 3. ความรับผิดชอบต่องาน 4. ลักษณะของงาน 5. โอกาสก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค่าจูง ได้แก่ 1. นโยบายและการบริหาร 2. การปกครองการบังคับบัญชา 3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4. ผลประโยชน์ตอบแทน 5. สภาพการทำงานและความมั่นคง เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

2. ปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์

2.1 ความหมาย ประวัติ และวิวัฒนาการของหุ่นยนต์

จิต เหล่าวัฒนา และคณะ (2554) หุ่นยนต์ (robot) คือ เครื่องจักรกลหรือหุ่นที่มีเครื่องกลไกอยู่ภายใน สามารถทำงานได้หลายอย่างร่วมกับมนุษย์ หรือทำงานแทนมนุษย์ และสามารถจัดลำดับแผนการทำงานก่อนหรือหลังได้

ระดับขั้นการทำงานของหุ่นยนต์สามารถจำแนกได้ 6 ระดับ ตามเกณฑ์มาตรฐานของสมาคมหุ่นยนต์อุตสาหกรรม แห่งญี่ปุ่น (Japanese Industrial Robot Association: JIRA) ดังนี้

ระดับที่ 1 กลไกที่ถูกควบคุมด้วยมนุษย์ (manual-handling device)

ระดับที่ 2 หุ่นยนต์ที่ทำงานตามแผนล่วงหน้าที่กำหนดไว้ โดยไม่สามารถปรับเปลี่ยนแผนงานได้ (fixed-sequence robot)

ระดับที่ 3 หุ่นยนต์ที่ทำงานตามแผนล่วงหน้าที่กำหนดไว้ โดยสามารถปรับเปลี่ยนแผนงานได้ (variable-sequence robot)

ระดับที่ 4 ผู้ควบคุมเป็นผู้สอนงานให้แก่หุ่นยนต์ หุ่นยนต์จะทำงานเล่นย้อนกลับตามที่หน่วยความจำบันทึกไว้ (playback robot)

ระดับที่ 5 ผู้ควบคุมบันทึกข้อมูลเชิงตัวเลขการเคลื่อนที่ให้แก่หุ่นยนต์ และหุ่นยนต์สามารถทำงานได้เอง โดยไม่ต้องมีการสอนงาน (numerical control robot)

ระดับที่ 6 หุ่นยนต์มีความฉลาด สามารถเรียนรู้สภาพแวดล้อม และตัดสินใจทำงานได้ด้วยตัวเอง (intelligent robot)

สำหรับสถาบันหุ่นยนต์แห่งสหรัฐอเมริกา (The Robotics Institute of America: RIA) จะพิจารณาเพียงระดับที่ 3-6 เท่านั้น จึงถือว่าเป็นหุ่นยนต์

หุ่นยนต์สามารถจำแนกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ตามลักษณะการใช้งาน คือ

1. หุ่นยนต์ชนิดติดตั้งอยู่กับที่ (fixed robot) หุ่นยนต์ประเภทนี้ มีลักษณะเป็นแขนกล ซึ่งสามารถขยับ และเคลื่อนไหวได้เฉพาะข้อต่อ นิยมใช้ในโรงงานอุตสาหกรรม
2. หุ่นยนต์ชนิดเคลื่อนที่ได้ (mobile robot) หุ่นยนต์ประเภทนี้สามารถเคลื่อนที่ไปได้ด้วยตัวเอง โดยการไต่ล้อ ขา หรือการขับเคลื่อนในรูปแบบอื่นๆ

หุ่นยนต์มาจากคำว่า “โรบอต” (robot หรือ robota) ในภาษาเช็ก ซึ่งแปลว่า ทาส หรือผู้ถูกบังคับใช้แรงงาน โดยใน พ.ศ. 2464 คาร์ล คาเปก (Karel Capek) นักประพันธ์ชาวเช็ก ได้ประพันธ์ละครเวทีเรื่อง “อาร์.ยู.อาร์.” (Rossum’s Universal Robots: R.U.R.) มีเนื้อหาเกี่ยวกับมนุษย์ต้องการทาสรับใช้ จึงสร้างหุ่นยนต์มาช่วยทำงาน ต่อมาหุ่นยนต์ได้พัฒนาตัวเองให้มีความฉลาดมากขึ้น จึงเกิดความคิดต่อต้านมนุษย์และไม่ยอมให้กดขี่ข่มเหงอีกต่อไป ละครเรื่องนี้โด่งดังมาก จนทำให้คำว่า “โรบอต” เป็นที่รู้จักไปทั่วโลก

ต่อมาใน พ.ศ. 2485 ไอแซกอะซิมอฟ (Isaac Asimov) นักวิทยาศาสตร์และนักประพันธ์ชาวอเมริกัน เชื้อสายรัสเซีย ได้ประพันธ์นวนิยายเชิงวิทยาศาสตร์ เรื่อง “รันอะราวนด์” (Run around) ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องหุ่นยนต์ ในผลงานการประพันธ์ดังกล่าวกำหนดกฎ 3 ข้อของหุ่นยนต์ขึ้น ประกอบด้วย

1. หุ่นยนต์ห้ามทำร้ายมนุษย์ หรือนิ่งเฉยปล่อยให้มนุษย์ตกอยู่ในอันตราย
2. หุ่นยนต์ต้องเชื่อฟังคำสั่งมนุษย์ ยกเว้นคำสั่งนั้นขัดแย้งกับกฎข้อแรก
3. หุ่นยนต์ปกป้องตัวเองได้ แต่ต้องไม่ขัดกับกฎข้อแรกหรือกฎข้อที่ 2

หลังจากบทประพันธ์ของอะซิมอฟเผยแพร่ออกไป กฎ 3 ข้อนี้ ก็ได้รับการสนับสนุนจากคนเป็นจำนวนมาก เนื่องจากเป็นกฎที่มีความถูกต้อง และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความปลอดภัยในการดำรงชีวิตร่วมกันระหว่างมนุษย์กับหุ่นยนต์ ผลจากนวนิยายเรื่องนี้ ทำให้นักวิทยาศาสตร์สนใจหุ่นยนต์มากขึ้น และเริ่มต้นพัฒนาหุ่นยนต์อย่างจริงจังนับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

2.2 ความเป็นมาของหุ่นยนต์อุตสาหกรรมในประเทศไทย

ในยุคเริ่มต้นของการส่งเสริมอุตสาหกรรมในประเทศไทย จะเห็นได้ว่ามีโรงงานต่างๆ เข้ามาตั้งฐานการผลิตในเมืองไทยจำนวนมาก ทำให้เกิดนิคมอุตสาหกรรมขึ้นมาหลายแห่ง ทั้งนี้เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ชัดเจน ค่าแรงงานถูก ลดรายจ่ายเนื่องจากภาษีนำเข้าของสินค้าและวัตถุดิบบางตัว แต่ในปัจจุบันนี้ ค่าแรงบ้านเราสูงขึ้น และสูงกว่าประเทศเพื่อนบ้าน เช่น จีน เวียดนาม อินโดนีเซีย ฯลฯ

ปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีการนำหุ่นยนต์มาใช้แทนมนุษย์อย่างมากมาย หลายหลากเหมือนในต่างประเทศ เนื่องจากค่าแรงยังถูกอยู่เมื่อเปรียบเทียบกับบางประเทศที่มีการใช้หุ่นยนต์กันอย่างแพร่หลาย เช่น อเมริกา เยอรมัน ญี่ปุ่น แต่เราได้นำมาใช้เฉพาะในงานที่ไม่สามารถจ้างแรงงานคนได้ ได้แก่ งานที่เสี่ยงต่อการเกิดอันตราย เช่น การยกของหนัก งานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมี-ความร้อน งานพ่นสี หรือในงานที่ต้องการความแม่นยำและคุณภาพมาตรฐานสูง เช่น งานเชื่อม งานประกอบอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์ เป็นต้น

ปัจจุบันโรงงานที่ผลิตสินค้าส่งออกหรือส่งให้กับลูกค้าต่างชาติมักจะประสบปัญหาในเรื่องคุณภาพ เช่น ผลิตสินค้าไม่ได้มาตรฐานตามที่ลูกค้ากำหนด หรือ ผลิตสินค้าไม่ทันตามกำหนดเวลา ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากมีการเปลี่ยนรุ่นผลิตภัณฑ์อยู่บ่อย ๆ จึงต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิต ปัจจุบันจึงมีการนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาใช้ หนึ่งในเทคโนโลยีที่มีความยืดหยุ่นสูง ได้แก่ หุ่นยนต์อุตสาหกรรม เนื่องจากสามารถเปลี่ยนการทำงานได้ง่าย โดยเพียงแค่เปลี่ยนโปรแกรมเท่านั้น นอกจากนี้ คุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ได้ก็มีความสม่ำเสมอเป็นมาตรฐานเดียวกัน

เหตุผลสำคัญในการใช้หุ่นยนต์ในงานอุตสาหกรรม: เพื่อใช้ในงานที่เสี่ยงต่ออันตราย งานที่ต้องใช้ความละเอียดและแม่นยำสูง ใช้เพื่อเพิ่มผลผลิต เพิ่มคุณภาพของการผลิต ใช้เพื่อลดความสิ้นเปลืองในการใช้วัตถุดิบหรือลดของเสียในกระบวนการผลิต หรือใช้เพื่อความคล่องตัวในการผลิต เป็นต้น

อุตสาหกรรมที่ใช้หุ่นยนต์: ยานยนต์ เครื่องจักรไฟฟ้า อาหาร เคมี ปิโตรเลียม โลหะการ อุปกรณ์สื่อสารและอุปกรณ์วัดคุม งานโลหะ เครื่องจักรสิ่งทอ เครื่องจักรอัตโนมัติ และอื่นๆ

ลักษณะงานที่ใช้หุ่นยนต์อุตสาหกรรม: งานประกอบ ตรวจสอบและทดสอบ เชื่อมไฟฟ้า เชื่อมจุด หล่อพลาสติก หล่อโลหะ เครื่องมือกล ขนถ่ายวัสดุ พ่นสี เคลือบ กั้นร้ว ทากาว และอื่นๆ (ใส่ใจความปลอดภัย เมื่อใช้หุ่นยนต์อุตสาหกรรม. (2557). สืบค้นเมื่อ 18 ตุลาคม 2559 จาก http://thailandindustry.com/indust_newweb/articles_preview.php?cid=19307.)

2.3 ประโยชน์จากการเอาหุ่นยนต์มาใช้งาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี หุ่นยนต์จะเกิดประโยชน์ในหลายๆ ด้าน ดังนี้

2.3.1 การลดความเสี่ยงจากการทำงาน

ประจักษ์ อ่างบุญตา, วิเชียร อุปแก้ว และชลิตต์ มธุรสมนตรี (2551) งานวิจัยนี้เป็นการออกแบบและสร้างหุ่นยนต์ควบคุมการเชื่อม GMAW ในพื้นที่อันตรายควบคุมด้วยรีโมท โดยสามารถควบคุมในที่โล่งได้ไกล 130 เมตร และในอาคารหรือพื้นที่ที่มีสิ่งกีดขวางได้ไกล 60 เมตร การเชื่อมชิ้นงานทดสอบ ทำการเชื่อมชิ้นงานในตำแหน่งท่าราบและท่าขนานนอน ในรูปแบบการเชื่อมบนแผ่น การต่อเกย และการต่อตัวที่ ที่ความหนาเหล็ก 2 3 4 และ 6 มิลลิเมตร และอลูมิเนียมที่ความหนา 2 และ 4 มิลลิเมตร ผลของการเชื่อม ได้รอยเชื่อมที่ทดสอบด้วยสายคา รอยเชื่อมมีคุณภาพดี ขนาดเท่ากันตลอดความยาว ผิวอนุปกติ ไม่มีเม็ด โลหะเกาะติด

2.3.2 ลดความผิดพลาดในการทำงาน

พีรเดช เปรมใจ, เนื่องวงศ์ ทวยเจริญ และ ณรงค์เดช กิริติพรานนท์ (2553) ได้ศึกษาระบบตรวจสอบการทำงานของหุ่นยนต์ใน โรงงานแบบเวลาจริงผ่านเว็บ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจุบันมีการนำระบบอัตโนมัติเข้ามาแทนที่การทำงานของมนุษย์มากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีระบบที่ไว้ตรวจสอบการทำงานของระบบอัตโนมัติได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว โดยผู้ดูแลระบบสามารถตรวจสอบ ได้จากเครื่องคอมพิวเตอร์ได้ทุกที่ทุกเวลา เมื่อระบบถูกเรียกใช้งานจะทำการแสดงสถานะและตำแหน่งปัจจุบันของหุ่นยนต์บนแผนที่โรงงาน โดยผ่านเว็บเบราว์เซอร์

ระบบตรวจสอบการทำงานของหุ่นยนต์ใน โรงงาน สามารถแสดงสถานการณืการทำงานของหุ่นยนต์ แต่อาจพบปัญหาในการอ่านข้อมูล ซึ่งอาจจะมาจากระบบ อินเทอร์เน็ต หรือ การอ่านเขียนข้อมูลพร้อมกัน ซึ่งข้อมูลก็จะถูกอ่าน ในการอ่านครั้งต่อไป ขึ้นอยู่กับความเร็วในการอ่านเขียนข้อมูล แต่ระบบสามารถแสดงผลได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้ดูแลระบบสามารถตรวจสอบการทำงานของหุ่นยนต์เบื้องต้นได้

2.3.3 ลดเวลาการทำงาน

สว่าง เป้นจันทร์ และชนะ รัชย์ศิริ (2556) การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับการวางแผนเส้นทางการเคลื่อนที่ของหุ่นยนต์เคลื่อนที่อิสระหกแกน 2 ตัว ขณะทำการสวม ประกอบชิ้นงานเพลาร่วมกัน เพื่อลดเวลาที่ใช้ในการผลิตและเพิ่มความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน โดยผลการศึกษาพบว่าวิธีการวางแผนการเคลื่อนที่แบบแบ่งช่วงสามารถลดเวลาการเคลื่อนที่ และจำนวนช่วงการเคลื่อนที่ลงได้ร้อยละ 25.97 และ 24.11 โดยเฉลี่ย เมื่อเทียบกับการเคลื่อนที่แบบเส้นตรง

2.4.4 ลดภาระงาน

นริศ โกธิศรี และปติพงษ์ ใยพันธ์ (2557) ในปัจจุบันในธุรกิจอุตสาหกรรม ได้มีการนำหุ่นยนต์เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เช่น งานการประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ งานบรรจุภัณฑ์ งานจัดทำชิ้นส่วนต่างๆ รวมทั้งงานลำเลียงวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น นอกจากนี้ในธุรกิจอุตสาหกรรมแล้ว ในกลุ่มธุรกิจอื่นๆ เช่น ธุรกิจการค้า ธุรกิจพลังงาน ธุรกิจขนส่ง เป็นต้น ก็สามารถพบเห็นหุ่นยนต์ที่เข้ามาทำหน้าที่แทนมนุษย์ โดยหุ่นยนต์เข้ามารับภาระงานบางอย่างแทนมนุษย์ ช่วยเพิ่มความสะดวก ลดภาระงาน รวมทั้งลดภาระค่าใช้จ่ายลง โครงการนี้เป็นการศึกษาและพัฒนาหุ่นยนต์ขนส่งเคลื่อนที่อัตโนมัติ โดยใช้หุ่นยนต์เข้ามาจัดการงาน ด้านการลำเลียงวัสดุ จากจุดหนึ่งไปยังจุดหนึ่ง โดยอาศัยระบบคอมพิวเตอร์ ในการจัดการระบบต่างๆ เช่น การจัดการเส้นทาง การจัดการการเรียกใช้งาน เป็นต้น เพื่อลดภาระงานของมนุษย์ ทั้งในการลำเลียง และการขนส่ง ซึ่งมนุษย์มีหน้าที่เพียงเรียกใช้งาน บรรจุวัสดุใส่ตัวหุ่น และระบุปลายทาง จากนั้นหุ่นยนต์ก็จะทำหน้าที่ลำเลียง วัสดุ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ จำนวนทั้งหมด 270 กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent Samples t-test One-way ANOVA LSD และ Multiple Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น พบว่า ปัจจัยจูงใจ (X_1) ปัจจัยค่าเงิน (X_2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน (\hat{Y}_T) สามารถนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ คือ $\hat{Y}_T = 1.481 + 0.360x_1 + 0.3037x_2$ สามารถทำนายสมการของการพยากรณ์ได้ 34.40 % และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.591

ทวี ทองอยู่ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัย บัณฑิต ศึกษาศาสตร์ อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใน บริษัท ศึกษาศาสตร์ อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งงาน ประชากรในการศึกษานี้มี 80 คน ที่ทำงานอยู่ที่บริษัท ศึกษาศาสตร์ อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพฯ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่สามารถตอบได้ 5 ระดับ การศึกษา SPSS ใช้ (Statistical Package for the Social Science) โปรแกรมคอมพิวเตอร์นี้ถูกนำมาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวม ผลทางสถิติที่ประกอบขึ้น จากร้อยละความถี่ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมมติฐานคือการทดสอบค่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลของการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยของผลการสร้างแรงจูงใจใน บริษัท ศึกษาศาสตร์ อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับแรงจูงใจสำหรับปัจจัยทั้งสองของแรงจูงใจที่ได้ค่าเท่ากับ 3.509 ซึ่งอยู่ในระดับที่มากและในปัจจัยจูงใจมีค่ารวมเท่ากับ 3.150 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเทียบกับปัจจัยค่าจูงใจที่มีค่าเท่ากับ 3.806 อยู่ในระดับมาก ดังนั้นจากผลการวิจัยจึงควรปรับปรุงปัจจัยจูงใจที่มีค่าน้อยอยู่ 3 ค่า คือ ด้านลักษณะงานเท่ากับ 2.695 ด้านการยกย่องเท่ากับ 2.658 และด้านความเจริญก้าวหน้าเท่ากับ 2.691 เพื่อระดับปัจจัยจูงใจโดยรวมดีขึ้นจากระดับปานกลาง จากผลการทดสอบค่า T-Test และ F-Test เพื่อวัดผลกระทบ สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูงใจ และในส่วนอายุงานที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัจจัยจูงใจและในส่วนวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลกระทบต่อปัจจัยค่าจูงใจ และสุดท้ายตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีผลกระทบต่อปัจจัยจูงใจ

พรวิสา บัวทอง (2557) ได้ศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมก้า ไลฟ์ไชนเอนซ์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 153 คน โดยวิธีการคำนวณของ Taro Yamane เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีแอลเอสดี ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมก้า ไลฟ์ไชนเอนซ์ จำกัด ที่มีอายุ การศึกษา และอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานบริษัท เมก้า ไลฟ์ไชนเอนซ์ จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน

วรวุฒิ อริยะสุนทร (2557) ได้ศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท วิ.เพาเคอร์เทค จำกัด โดยวิธีการเก็บตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วิ.เพาเคอร์เทค จำกัด จำนวน 138 ราย ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริสเบิร์ก และนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าสถิติที่ใช้

ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30-39 ปี มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ มัธยมศึกษาหรือ ปวช. มีสถานภาพสมรส มีอายุงาน 1-5 ปี เป็นพนักงานรายเดือน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท และค่าล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน 4,001 – 6,000 บาท โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญต่อกลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือยกย่องและชมเชย ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) พนักงานให้ระดับความสำคัญในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ด้านค่าตอบแทน และด้านตำแหน่งงาน ตามลำดับ ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในกลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และมีความพึงพอใจต่อกลุ่มปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านตำแหน่งงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราโพล แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราโพล แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราโพล แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนและวิธีดำเนินการศึกษา ดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท ไทยทราโพล แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัดจำนวน 289 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือพนักงาน บริษัท ไทยทราโพล แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัดจำนวน 168 คนโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) แยกตามฝ่าย ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1967: 727) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 168 คนสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่

n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดเท่ากับ 0.05)

แทนค่าในสูตรได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{289}{1 + 289(0.05)^2} \\ &= \frac{289}{1 + 289(0.0025)} \\ &= \frac{289}{1 + 0.72} \\ &= \frac{289}{1.72} \end{aligned}$$

$$n = 168$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 168 คน ใช้การเลือกตัวอย่างโดยคำนึงถึงความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนพนักงานแยกตามฝ่ายของบริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ลำดับที่	ฝ่าย	ประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1	บริหาร	11	6
2	วิศวกรรมหม้อแปลงไฟฟ้า	21	11
3	ผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าระบบจำหน่าย	97	56
4	ทรัพยากรบุคคลและธุรการทั่วไป	22	13
5	ผลิตตัวถังและอุปกรณ์	37	22
6	คลังสินค้าและวางแผน	24	14
7	บริการและขนส่ง	16	10
8	บำรุงรักษา	11	7
9	ผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลัง	30	17
10	ประกันคุณภาพ	20	12
รวม		289	168

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 โครงสร้างเนื้อหาแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ และการฝึกอบรม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งได้ดังนี้ คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

2.2 เกณฑ์การให้คะแนน

ในส่วนที่ 2 และ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามความหมายของระดับความคิดเห็นคำตอบแต่ละข้อจะได้รับคะแนนสูงสุด 5 และคะแนนต่ำสุด 1 ตามความหมายของระดับความคิดเห็น ดังนี้

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

2.3 เกณฑ์การแปลผล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลปัจจัยด้านการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟโฟ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) จำนวน 5 ระดับ โดยนำค่าเฉลี่ยของคะแนนในมาตรวัดมาทำการแบ่งระดับ โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{การหาอันดับภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจมาก
2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจน้อย
1.0 - 1.80	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

2.4 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.4.1 การทดสอบความตรง (Validity)

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของรายการ (Index of Congruence: IOC) ซึ่งเป็นการหาความตรงเชิงเนื้อหาที่ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้นๆ พิจารณาทีละประเด็น โดยค่าที่ใช้ในการพิจารณาประกอบด้วย 3 ค่า คือ

- 1 หมายถึง รายการที่พิจารณาแล้วว่าไม่ตรงประเด็น
- 0 หมายถึง รายการที่พิจารณาแล้วไม่แน่ใจ
- 1 หมายถึง รายการที่พิจารณาแล้วตรงประเด็น

ค่า IOC ควรมีค่ามากกว่า 0.6 จึงนำมาใช้ในการสร้างข้อคำถามต่อไปในแบบสอบถามโดยทำการแจกแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน เพื่อหาค่า IOC จำนวน 4 ท่าน คือ 1. อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ 2. ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ไทยทราฟ โฟแมนูแฟคเจอร์ จำกัด 3. ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการฝ่ายวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงาน ไทยทราฟ โฟแมนูแฟคเจอร์ จำกัด 4. รองผู้จัดการโรงงานบริษัท ไทยทราฟ โฟแมนูแฟคเจอร์ จำกัด รายละเอียดค่า IOC (ภาคผนวก ข)

2.4.2 การทดสอบความเที่ยง (Reliability)

นำแบบสอบถาม ไปทำการทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่าง 30 ตัวอย่าง และนำแบบสอบถามไปทดสอบค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามสูตรของ Cronbach ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 การทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น Alpha
ปัจจัยจิตใจ	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.716
2. ด้านความรู้สึกรับการยอมรับนับถือ	0.739
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	0.763
4. ด้านลักษณะของงาน	0.748
5. ด้านโอกาสก้าวหน้า	0.906
ปัจจัยค้ำจุน	
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	0.906
2. ด้านการปกครองการบังคับบัญชา	0.922
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.916
4. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	0.904
5. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	0.890
ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์	
1. ด้านลดความเสี่ยงจากการทำงาน	0.887
2. ด้านลดความผิดพลาดในการทำงาน	0.950
3. ด้านลดเวลาการทำงาน	0.964
4. ด้านลดภาระงาน	0.969

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แจกแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แก่ พนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 168 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) ตามสัดส่วนพนักงาน แยกตามฝ่าย ของบริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความถูกต้องในการตอบแบบสอบถามของ พนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

3.3 นำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์มาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บข้อมูลแบบสอบถามครบแล้ว จึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ดังนี้

4.1 ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.2 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยการทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้ Independent Sample t – test และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) ในการทดสอบความแตกต่างและในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ต้องทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

4.3 ศึกษาปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Multiple Regression ในการวิเคราะห์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด” ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถามไปยังพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำนวน 168 คน และได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน 168 ชุด ประกอบด้วยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ และการฝึกอบรม ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	117	69.6
หญิง	51	30.4
รวม	168	100.0
2. อายุ (ปี)		
ต่ำกว่า 20 ปี	3	1.8
21-30 ปี	65	38.7
31-40 ปี	56	33.3
41-50 ปี	32	19.0
51 ปีขึ้นไป	12	7.1
รวม	168	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ม.6	42	25.0
ม.6	29	17.3
ปวช.	15	8.9
ปวส.	37	22.0
ปริญญาตรี	40	23.8
ปริญญาโท	5	3.0
รวม	168	100.0
4. สายงาน		
ฝ่ายบริหาร	10	6.0
ฝ่ายวิศวกรรมหม้อแปลงไฟฟ้า	11	6.5
ฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าระบบจำหน่าย	47	28.0
ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการทั่วไป	9	5.4

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
4. สายงาน (ต่อ)		
ฝ่ายผลิตตัวถังและอุปกรณ์	25	14.9
ฝ่ายคลังสินค้าและวางแผน	13	7.7
ฝ่ายบริการและขนส่ง	8	4.8
ฝ่ายบำรุงรักษา	8	4.8
ฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลัง	24	14.3
ฝ่ายประกันคุณภาพ	13	7.7
รวม	168	100.0
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	33	19.6
มากกว่า 1 ปี – 5 ปี	66	39.3
มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	26	15.5
มากกว่า 10 ปี – 15 ปี	12	7.1
มากกว่า 15 ปี – 20 ปี	9	5.4
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	22	13.1
รวม	168	100.0
6. รายได้		
ต่ำกว่า 9,000 บาท/เดือน	38	22.6
มากกว่า 9,000 – 12,000 บาท/เดือน	64	38.7
มากกว่า 12,000 – 15,000 บาท/เดือน	18	10.7
มากกว่า 15,000 – 20,000 บาท/เดือน	16	9.5
มากกว่า 20,000 – 30,000 บาท/เดือน	17	10.1
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป/เดือน	15	8.9
รวม	168	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
7. การฝึกอบรม		
ไม่เคยเลย/ปี	18	10.7
1-3 ครั้ง/ปี	107	63.7
4 – 5 ครั้ง/ปี	24	14.3
มากกว่า 5 ครั้งขึ้นไป/ปี	19	11.3
รวม	168	100.0

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 168 คน จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

1. เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 117 คน (คิดเป็นร้อยละ 69.6) และเพศหญิง จำนวน 51 คน (คิดเป็นร้อยละ 30.4)
2. อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 65 คน (คิดเป็นร้อยละ 38.7) รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 56 คน (คิดเป็นร้อยละ 33.3) อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 32 คน (คิดเป็นร้อยละ 19.0) อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน (คิดเป็นร้อยละ 7.1) และอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 3 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.8)
3. ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ม.6 จำนวน 42 คน (คิดเป็นร้อยละ 25.0) รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน 40 คน (คิดเป็นร้อยละ 23.8) ระดับ ปวส. จำนวน 37 คน (คิดเป็นร้อยละ 22.0) ระดับ ม.6 จำนวน 29 คน (คิดเป็นร้อยละ 17.3) ระดับ ปวช. จำนวน 15 คน (คิดเป็นร้อยละ 8.9) และระดับปริญญาโท จำนวน 5 คน (คิดเป็นร้อยละ 3.0)
4. สายงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าระบบจำหน่าย จำนวน 47 คน (คิดเป็นร้อยละ 28.0) รองลงมาคือ ฝ่ายผลิตตัวถังและอุปกรณ์ จำนวน 25 คน (คิดเป็นร้อยละ 14.9) ฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลัง จำนวน 24 คน (คิดเป็นร้อยละ 14.9) ฝ่ายคลังสินค้าและวางแผน และฝ่ายประกันคุณภาพ จำนวนเท่ากันคือ 13 คน (คิดเป็นร้อยละ 7.7) ฝ่ายวิศวกรรมหม้อแปลงไฟฟ้า จำนวน 11 คน (คิดเป็นร้อยละ 6.5) ฝ่ายบริหารจำนวน 10 คน (คิดเป็นร้อยละ 6.0) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการทั่วไป จำนวน 9 คน (คิดเป็นร้อยละ 5.4) ฝ่ายบริการและขนส่ง และฝ่ายบำรุงรักษา จำนวนเท่ากันคือ 8 คน (คิดเป็นร้อยละ 4.8) ตามลำดับ

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี – 5 ปี จำนวน 66 คน (คิดเป็นร้อยละ 39.3) รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 33 คน (คิดเป็นร้อยละ 19.6) มากกว่า 5 ปี – 10 ปี จำนวน 26 คน (คิดเป็นร้อยละ 15.5) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน (คิดเป็นร้อยละ 13.1) มากกว่า 10 ปี – 15 ปี จำนวน 12 คน (คิดเป็นร้อยละ 7.1) มากกว่า 15 ปี – 20 ปี จำนวน 9 คน (คิดเป็นร้อยละ 5.4)

6. รายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 9,000 – 12,000 บาท/เดือน จำนวน 64 คน (คิดเป็นร้อยละ 38.7) รองลงมาคือ รายได้ต่ำกว่า 9,000 บาท/เดือน จำนวน 38 คน (คิดเป็นร้อยละ 22.6) มากกว่า 12,000 – 15,000 บาท/เดือน จำนวน 18 คน (คิดเป็นร้อยละ 10.7) มากกว่า 20,000 – 30,000 บาท/เดือน จำนวน 17 คน (คิดเป็นร้อยละ 10.1) มากกว่า 15,000 – 20,000 บาท/เดือน จำนวน 16 คน (คิดเป็นร้อยละ 9.5) มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป/เดือน จำนวน 15 คน (คิดเป็นร้อยละ 8.9)

7. การฝึกอบรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยฝึกอบรม 1-3 ครั้ง/ปี จำนวน 107 คน (คิดเป็นร้อยละ 63.7) รองลงมาคือ 4 – 5 ครั้ง/ปี จำนวน 24 คน (คิดเป็นร้อยละ 14.3) มากกว่า 5 ครั้งขึ้นไป/ปี จำนวน 19 คน (คิดเป็นร้อยละ 11.3) และไม่เคยเลย/ปี (คิดเป็นร้อยละ 10.7) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟแมนูแฟกเจอร์ จำกัด สามารถนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตารางโดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านใหญ่ๆ ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน และด้านปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors)

ผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยจูงใจผู้ศึกษาขอแนะนำเสนอโดยแบ่งแยกออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านลักษณะของงาน และด้านโอกาสก้าวหน้า ตามตารางที่ 4.2 – 4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	M	SD	ระดับ
1.1 เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน สามารถปฏิบัติงาน ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	3.90	0.47	มาก
1.2 ท่านสามารถวางแผนป้องกันปัญหา ในการปฏิบัติงาน ที่อาจจะเกิดขึ้นได้	3.80	0.65	มาก
1.3 เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถ แก้ไขปัญหาได้สำเร็จ	3.94	0.63	มาก
1.4 ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงาน ที่ท่านปฏิบัติ	4.33	0.61	มากที่สุด
1.5 ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของท่าน	3.80	0.73	มาก
ภาพรวม	3.95	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟกเจอร์ จำกัด ด้านความสำเร็จในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณารายชื่อทั้ง 5 ข้อ ของด้านความสำเร็จในงาน สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33)
2. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้สำเร็จ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94)
3. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90)
4. ท่านสามารถวางแผนป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงาน ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ และผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	M	SD	ระดับ
2.1 ผู้บังคับบัญชายอมรับผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.80	0.65	มาก
2.2 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.39	0.84	มาก
2.3 ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ	3.61	0.79	มาก
2.4 เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.68	0.68	มาก
2.5 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นที่ท่านเสนอ	3.56	0.85	มาก
ภาพรวม	3.60	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟโฟแมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 5 ข้อของด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชายอมรับผลการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80)
2. เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68)
3. ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61)
4. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นที่ท่านเสนอ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56)
5. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิต ด้านความรับผิดชอบต่องาน

ด้านความรับผิดชอบต่องาน	M	SD	ระดับ
3.1 ท่านมีความพึงพอใจ เมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน	3.90	3.2	มาก
3.2 ท่านมีความพึงพอใจ เมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่ผู้อื่นปฏิบัติไม่ได้	3.56	0.86	มาก
3.3 ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.71	0.89	มาก
3.4 ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.77	0.83	มาก
3.5 ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.66	0.83	มาก
ภาพรวม	3.72	0.90	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟแมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรับผิดชอบต่องาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 5 ข้อของด้านความรับผิดชอบต่องาน สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. ท่านมีความพึงพอใจ เมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90)
2. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77)
3. ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71)
4. ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66)
5. ท่านมีความพึงพอใจ เมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่ผู้อื่นปฏิบัติไม่ได้ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิต ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	M	SD	ระดับ
4.1 งานที่ท่านได้รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ ความคิดที่เป็นระบบในการปฏิบัติงาน	3.88	0.73	มาก
4.2 ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และเต็มภาคภูมิ	3.79	0.77	มาก
4.3 ลักษณะงานที่ท่านได้รับผิดชอบเป็นงาน ที่ทำท่าย และน่าสนใจ	3.70	0.73	มาก
4.4 ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาส ให้มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	3.67	0.79	มาก
4.5 ลักษณะของงานที่ท่านสามารถปฏิบัติได้ โดยสำเร็จ โดยไม่รู้สึกลำบาก	3.56	0.77	มาก
ภาพรวม	3.72	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราโพลแมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านลักษณะของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 5 ข้อของด้านลักษณะของงาน สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. งานที่ท่านได้รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดที่เป็นระบบในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88)
2. ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และเต็มภาคภูมิ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79)
3. ลักษณะงานที่ท่านได้รับผิดชอบเป็นงานที่ทำท่าย และน่าสนใจ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70)
4. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67)
5. ลักษณะของงานที่ท่านสามารถปฏิบัติได้โดยสำเร็จ โดยไม่รู้สึกลำบาก อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิต ด้าน โอกาสก้าวหน้า

ด้านโอกาสก้าวหน้า	M	SD	ระดับ
5.1 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ	2.85	0.92	ปานกลาง
5.2 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.08	0.97	ปานกลาง
5.3 ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น	2.98	0.96	ปานกลาง
5.4 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ตามสายงานของตน	3.05	0.99	ปานกลาง
5.5 การเลื่อนตำแหน่งในองค์กรของท่าน มีความเป็นธรรม	2.92	0.89	ปานกลาง
ภาพรวม	2.97	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟแมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านโอกาสก้าวหน้า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 5 ข้อของด้านโอกาสก้าวหน้าสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08)
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ ความสามารถตามสายงานของตน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05)
3. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98)
4. การเลื่อนตำแหน่งในองค์กรของท่านมีความเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92)
5. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85)

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยค้ำจุนผู้ศึกษาขอแนะนำเสนอโดยแบ่งแยกออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ตามตารางที่ 4.7 – 4.11

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	M	SD	ระดับ
1.1 นโยบายการปฏิบัติงานภายในองค์กรของท่าน มีความเหมาะสม	3.39	.84	ปานกลาง
1.2 องค์กรของท่านติดต่อสื่อสารภายในองค์กร อย่างทั่วถึง	3.36	.81	ปานกลาง
1.3 องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทาง ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.39	.93	ปานกลาง
1.4 องค์กรของท่านมีการบริหารแบบอบอุ่น เป็นครอบครัวเดียวกัน	3.33	.98	ปานกลาง
1.5 นโยบายในการบริหารขององค์กรท่าน ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติงานจริง	3.23	.86	ปานกลาง
ภาพรวม	3.33	.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านนโยบายและการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 5 ข้อของด้านนโยบายและการบริหาร สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. นโยบายการปฏิบัติงานภายในองค์กรของท่านมีความเหมาะสม และองค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39)
2. องค์กรของท่านติดต่อสื่อสารภายในองค์กรอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36)

3. องค์กรของท่านมีการบริหารแบบอบอุ่น เป็นครอบครัวเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33)

4. นโยบายในการบริหารขององค์กรท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติงานจริง อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	M	SD	ระดับ
2.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน	3.68	0.85	มาก
2.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำตามคุณสมบัติที่ท่านปรารถนา	3.55	0.91	มาก
2.3 ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมและยุติธรรมเมื่อเกิดปัญหาขึ้น	3.37	1.01	ปานกลาง
2.4 ผู้บังคับบัญชาให้ความดูแลคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่านเมื่ออาจเกิดปัญหาขึ้นในการปฏิบัติงาน	3.58	0.88	มาก
2.5 ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้โดยสะดวก	3.65	0.93	มาก
ภาพรวม	3.56	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟแมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านการปกครองบังคับบัญชา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 เมื่อพิจารณารายชื่อทั้ง 5 ข้อของด้านการปกครองบังคับบัญชา สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68)

2. ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้โดยสะดวก อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65)

3. ผู้บังคับบัญชาให้ความดูแลคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน เมื่ออาจเกิดปัญหาขึ้นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58)
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำตามคุณสมบัตินี้ที่ท่านปรารถนา อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55)
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมและยุติธรรม เมื่อเกิดปัญหาขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	M	SD	ระดับ
3.1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้	4.06	0.71	มาก
3.2 เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานได้	3.96	0.72	มาก
3.3 เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อได้รับความเดือดร้อน	3.86	0.84	มาก
3.4 ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.73	0.85	มาก
3.5 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน	3.88	0.84	มาก
ภาพรวม	3.89	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟแมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 5 ข้อของด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06)
2. เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานได้ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96)
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88)

4. เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อได้รับความเดือดร้อน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86)

5. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง

ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	M	SD	ระดับ
4.1 เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีจำนวนเพียงพอ และสะดวกเมื่อนำมาใช้งาน	3.29	0.89	ปานกลาง
4.2 ห้องทำงาน และ โต๊ะทำงาน มีเพียงพอ ในการปฏิบัติงาน	3.35	0.87	ปานกลาง
4.3 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.54	0.82	มาก
4.4 องค์กรของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน	3.52	0.78	มาก
4.5 องค์กรของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.49	0.81	มาก
ภาพรวม	3.43	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟแมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 5 ข้อของด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54)

2. องค์กรของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52)

3. องค์กรของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49)

4. ห้องทำงาน และ โต๊ะทำงาน มีเพียงพอในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35)

5. เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ และสะดวกเมื่อนำมาใช้งาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	M	SD	ระดับ
5.1 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ	2.95	0.82	ปานกลาง
5.2 ท่านพอใจในการได้รับการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นในแต่ละปี	2.80	0.88	ปานกลาง
5.3 ท่านพอใจกับสวัสดิการที่ท่านได้รับจากองค์กร	2.82	0.97	ปานกลาง
5.4 ท่านเห็นว่าบัญชีเงินเดือนที่องค์กรกำหนดให้เงินเดือนเข้าในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.04	0.88	ปานกลาง
5.5 ท่านพอใจกับการได้รับโบนัสในแต่ละปี	2.56	0.98	น้อย
ภาพรวม	2.83	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟแมนูแฟกเจอร์ จำกัด ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 5 ข้อของด้านผลประโยชน์ตอบแทนสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. ท่านเห็นว่าบัญชีเงินเดือนที่องค์กรกำหนดให้เงินเดือนเข้าในปัจจุบันมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04)

2. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95)

3. ท่านพอใจกับสวัสดิการที่ท่านได้รับจากองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82)

4. ท่านพอใจในการได้รับการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นในแต่ละปี อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80)

5. ท่านพอใจกับการได้รับโบนัสในแต่ละปี อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56)

2.3 ปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์

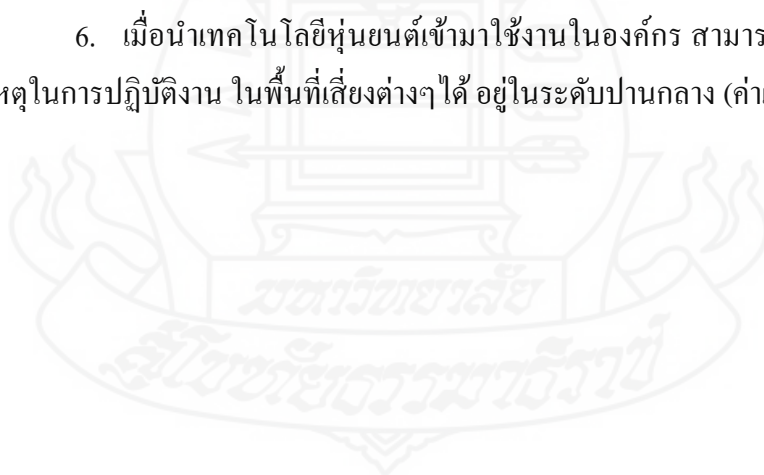
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์ผู้ศึกษาขอเสนอ โดยแบ่งแยกออกเป็น 4 ด้านคือ ด้านการลดความเสี่ยงจากทำงาน ด้านลดความผิดพลาดในการทำงาน ด้านการลดเวลาการทำงาน ด้านลดภาระงาน ตามตารางที่ 4.12 –4.15

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ด้านการลดความเสี่ยงจากทำงาน

ด้านการลดความเสี่ยงจากทำงาน	M	SD	ระดับ
1.1 เมื่อนำเทคโนโลยีหุ่นยนต์เข้ามาใช้งานในองค์กร สามารถช่วยลดความเสี่ยงและอุบัติเหตุ ในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่เสี่ยงต่างๆ ได้	3.25	0.92	ปานกลาง
1.2 ลักษณะการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง เช่น การยกของหนัก งานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมี งานเชื่อม งานพ่นสี สามารถช่วยลดความเสี่ยง ในการทำงานได้	3.38	0.82	ปานกลาง
1.3 สามารถช่วยลดความเสี่ยงในเรื่องคุณภาพการผลิต	3.53	0.78	มาก
1.4 ช่วยลดความเสี่ยงในการจ้างแรงงานที่ไม่มี มาตรฐานในการปฏิบัติงาน	3.42	0.72	มาก
1.5 สามารถช่วยลดความเสี่ยงในเรื่องเวลาการ ส่งมอบตรงเวลาแก่ลูกค้า	3.39	0.77	ปานกลาง
1.6 สามารถลดความเสี่ยงในเรื่องป้องกันและรักษา ข้อมูลที่จะสูญหาย โดยสามารถเรียกดูข้อมูลที่ กู้คืนได้ เมื่อนำเทคโนโลยีหุ่นยนต์เข้ามาใช้งาน	3.40	0.79	ปานกลาง
ภาพรวม	3.39	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟกเจอร์ จำกัด ด้านการลดความเสี่ยงจากทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 เมื่อพิจารณารายชื่อทั้ง 5 ข้อของด้านการลดความเสี่ยงจากทำงานสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. สามารถช่วยลดความเสี่ยงในเรื่องคุณภาพการผลิต อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53)
2. ช่วยลดความเสี่ยงในการจ้างแรงงานที่ไม่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42)
3. สามารถลดความเสี่ยงในเรื่องป้องกันและรักษาข้อมูลที่จะสูญหาย โดยสามารถเรียกดูข้อมูลที่กู้คืนได้ เมื่อนำเทคโนโลยีหุ่นยนต์เข้ามาใช้งาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40)
4. สามารถช่วยลดความเสี่ยงในเรื่องเวลาการส่งมอบตรงเวลาแก่ลูกค้า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39)
5. ลักษณะการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง เช่น การยกของหนัก งานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมี งานเชื่อม งานพ่นสี สามารถช่วยลดความเสี่ยงในการทำงานได้ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38)
6. เมื่อนำเทคโนโลยีหุ่นยนต์เข้ามาใช้งานในองค์กร สามารถช่วยลดความเสี่ยงและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่เสี่ยงต่างๆได้ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25)



ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์
ด้านลดความผิดพลาดในการทำงาน

ด้านลดความผิดพลาดในการทำงาน	M	SD	ระดับ
2.1 เมื่อมีการนำเทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์เข้ามาใช้งาน ในองค์กร สามารถช่วยในเรื่องความแม่นยำ ในการปฏิบัติงาน	3.49	0.83	มาก
2.2 ช่วยให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง	3.51	0.77	มาก
2.3 สามารถวางแผน ลดความผิดพลาด เรื่องการส่งมอบ	3.45	0.69	มาก
2.4 สามารถตรวจสอบ เดือน ระหว่างการปฏิบัติงาน ได้ เมื่อมีการนำเทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์มาใช้งาน	3.44	0.77	มาก
2.5 สามารถตรวจสอบย้อนกลับการปฏิบัติงาน เพื่อ ลดข้อผิดพลาดหลังจากปฏิบัติงาน เพื่อป้องกัน ความผิดพลาดในการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป	3.50	0.70	มาก
2.6 ช่วยลดความผิดพลาดในเรื่องการเก็บข้อมูล	3.54	0.80	มาก
ภาพรวม	3.48	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านลดความผิดพลาดในการทำงาน
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 5 ข้อของด้านลดความผิดพลาด
ในการทำงานสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. ช่วยลดความผิดพลาดในเรื่องการเก็บข้อมูล อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54)
2. ช่วยให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51)
3. สามารถตรวจสอบย้อนกลับการปฏิบัติงาน เพื่อลดข้อผิดพลาดหลังจาก
ปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.50)

4. เมื่อมีการนำเทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์เข้ามาใช้งานในองค์กร สามารถช่วยในเรื่องความแม่นยำในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49)
5. สามารถวางแผนลดความผิดพลาดเรื่องการส่งมอบอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45)
6. สามารถตรวจสอบ เดือน ระหว่างการปฏิบัติงานได้ เมื่อมีการนำเทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์มาใช้ งาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์ด้านการลดเวลาการทำงาน

ด้านการลดเวลาการทำงาน	M	SD	ระดับ
3.1 เมื่อมีการนำเทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์มาใช้งาน มีความรวดเร็วในการทำงาน เนื่องจากช่วยเพิ่มจำนวนการผลิต	3.61	0.81	มาก
3.2 ช่วยลดความสูญเปล่าในการทำงาน เนื่องจากสามารถจัดลำดับในการปฏิบัติงาน	3.55	0.79	มาก
3.3 มีความยืดหยุ่นสูง โดยการเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพียงแค่เปลี่ยนโปรแกรมในการปฏิบัติงาน	3.48	0.84	มาก
3.4 สามารถปรับปรุงและลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นออกไป โดยสามารถรวมขั้นตอนการทำงานเข้าด้วยกัน และประหยัดเวลาในการทำงาน	3.47	0.81	มาก
3.5 สามารถลดเวลาในการปรับเปลี่ยนเครื่องจักร หลากๆ เครื่องลง เนื่องจากเปลี่ยนมาใช้หุ่นยนต์ในการปฏิบัติงานแทน	3.39	0.87	ปานกลาง
3.6 สามารถทำงานที่มีความละเอียด เมื่อมีข้อจำกัดในเรื่องพื้นที่การปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เร็วขึ้น	3.49	0.83	มาก
ภาพรวม	3.49	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านการลดเวลาการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 5 ข้อของด้านการลดเวลาการทำงานสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. เมื่อมีการนำเทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์มาใช้งาน มีความรวดเร็วในการทำงาน เนื่องจากช่วยเพิ่มจำนวนการผลิต อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61)
2. ช่วยลดความสูญเปล่าในการทำงาน เนื่องจากสามารถจัดลำดับในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55)
3. สามารถทำงานที่มีความละเอียด เมื่อมีข้อจำกัดในเรื่องพื้นที่การปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เร็วขึ้น อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49)
4. มีความยืดหยุ่นสูง โดยการเปลี่ยนวิธีการทำงานเพียงแค่เปลี่ยน โปรแกรมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48)
5. สามารถปรับปรุงและลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นออกไป โดยสามารถรวมขั้นตอนการทำงานเข้าด้วยกัน และประหยัดเวลาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47)
6. สามารถลดเวลาในการปรับเปลี่ยนเครื่องจักรหลายๆ เครื่องลง เนื่องจากเปลี่ยนมาใช้หุ่นยนต์ในการปฏิบัติงานแทน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์ด้านลดภาระงาน

ด้านลดภาระงาน	M	SD	ระดับ
4.1 สามารถช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.55	0.78	มาก
4.2 สามารถรับภาระงานแทนแรงงานคน ในการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง	3.58	0.84	มาก
4.3 เมื่อมีการนำเทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์มาใช้งาน ลดภาระงานในเรื่องการลำเลียงวัสดุ จากจุดหนึ่ง ไปยังอีกจุดหนึ่ง ด้วยระบบคอมพิวเตอร์	3.45	0.81	มาก
4.4 ช่วยลดการทำงานที่ซ้ำซาก เมื่อมีการนำ เทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์เข้ามาใช้งาน	3.51	0.79	มาก

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ด้านผลการงาน	M	SD	ระดับ
4.5 ช่วยรับภาระงานในเรื่องการตรวจสอบคุณภาพการผลิต เนื่องจากคุณภาพของงานที่ได้มีความสม่ำเสมอเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน	3.57	0.83	มาก
4.6 ช่วยลดของเสียในกระบวนการผลิต ทำให้ลดภาระงานในการกลับมาแก้ไขหรือซ่อมงานใหม่	3.52	0.76	มาก
ภาพรวม	3.52	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านผลการงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 5 ข้อของด้านผลการงานสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. สามารถรับภาระงานแทนแรงงานคนในการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58)
2. ช่วยรับภาระงานในเรื่องการตรวจสอบคุณภาพการผลิต เนื่องจากคุณภาพของงานที่ได้มีความสม่ำเสมอเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57)
3. สามารถช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55)
4. ช่วยลดของเสียในกระบวนการผลิต ทำให้ลดภาระงานในการกลับมาแก้ไขหรือซ่อมงานใหม่ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52)
5. ช่วยลดการทำงานที่ซ้ำซาก เมื่อมีการนำเทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์เข้ามาใช้งาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51)
6. เมื่อมีการนำเทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์มาใช้ งาน ลดภาระงานในเรื่องการลำเลียงวัสดุ จากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่ง ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45)

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้ Independent Sample t – test และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) และใช้สถิติ Multiple Regression เพื่อศึกษาความสัมพันธ์

3.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.1.1 เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors)	3.63	0.472	3.50	0.563	2.875	0.092
1. ความสำเร็จในงาน	3.96	0.496	3.93	0.489	0.001	0.971
2. ความรู้สึกได้รับการยอมรับนับถือ	3.60	0.589	3.60	0.610	0.005	0.945
3. ความรับผิดชอบต่องาน	3.77	0.970	3.58	0.730	0.209	0.648
4. ลักษณะของงาน	3.76	0.534	3.61	0.631	3.615	0.059
5. โอกาสก้าวหน้า	3.05	0.736	2.78	0.998	9.910	0.002*
ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)	3.39	0.556	3.45	0.671	1.090	0.298
1. นโยบายและการบริหาร	3.32	0.746	3.36	0.856	1.380	0.242
2. การปกครองการบังคับบัญชา	3.52	0.740	3.66	0.966	6.791	0.010*
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.86	0.621	3.97	0.845	3.296	0.071
4. ผลประโยชน์ตอบแทน	3.38	0.685	3.56	0.762	0.327	0.568
5. สภาพการทำงานและความมั่นคง	2.89	0.786	2.70	0.770	0.003	0.955
รวม	3.51	0.464	3.48	0.573	3.244	0.073

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน (Sig.=0.073) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน ด้านโอกาสก้าวหน้า (Sig.=0.002) และปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองการบังคับบัญชา (Sig.=0.010) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1.2 อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors)	ระหว่างกลุ่ม	0.328	4	0.082	0.318	0.866
	ภายในกลุ่ม	42.016	163	0.258		
	รวม	42.344	167			
1. ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.159	4	0.290	1.198	0.314
	ภายในกลุ่ม	39.427	163	0.242		
	รวม	40.587	167			
2. ความรู้สึกได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.787	4	0.197	0.551	0.698
	ภายในกลุ่ม	58.164	163	0.357		
	รวม	58.951	167			
3. ความรับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	0.592	4	0.148	0.177	0.950
	ภายในกลุ่ม	136.619	163	0.838		
	รวม	137.211	167			
4. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.673	4	0.168	0.515	0.725
	ภายในกลุ่ม	53.250	163	0.327		
	รวม	53.923	167			
5. โอกาสก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.821	4	0.205	0.292	0.883
	ภายในกลุ่ม	114.653	163	0.703		
	รวม	115.474	167			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยคำจูน (Hygiene Factors)	ระหว่างกลุ่ม	1.453	4	0.363	1.036	0.391
	ภายในกลุ่ม	57.177	163	0.351		
	รวม	58.630	167			
1. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.428	4	0.357	0.582	0.676
	ภายในกลุ่ม	100.008	163	0.614		
	รวม	101.436	167			
2. การปกครอง การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4.062	4	1.016	1.549	0.191
	ภายในกลุ่ม	106.898	163	0.656		
	รวม	110.960	167			
3. ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.500	4	0.625	1.297	0.273
	ภายในกลุ่ม	78.539	163	0.482		
	รวม	81.039	167			
4. ผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2.138	4	0.535	1.055	0.381
	ภายในกลุ่ม	82.602	163	0.507		
	รวม	84.741	167			
5. สภาพการทำงานและ ความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	2.687	4	0.672	1.096	0.360
	ภายในกลุ่ม	99.899	163	0.613		
	รวม	102.586	167			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.591	4	0.148	0.588	0.672
	ภายในกลุ่ม	40.956	163	0.251		
	รวม	41.547	167			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน (Sig.=0.672) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1.3 ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors)	ระหว่างกลุ่ม	2.646	5	0.529	2.160	0.061
	ภายในกลุ่ม	39.698	162	0.245		
	รวม	42.344	167			
1. ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.465	5	0.293	1.213	0.305
	ภายในกลุ่ม	39.122	162	0.241		
	รวม	40.587	167			
2. ความรู้สึกได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3.620	5	0.724	2.120	0.066
	ภายในกลุ่ม	55.332	162	0.342		
	รวม	58.951	167			
3. ความรับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	7.040	5	1.408	1.752	0.126
	ภายในกลุ่ม	130.171	162	0.804		
	รวม	137.211	167			
4. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.467	5	0.493	1.553	0.176
	ภายในกลุ่ม	51.456	162	0.318		
	รวม	53.923	167			
5. โอกาสก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3.009	5	0.602	0.867	0.505
	ภายในกลุ่ม	112.465	162	0.694		
	รวม	115.474	167			

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยคำจูน (Hygiene Factors)	ระหว่างกลุ่ม	1.554	5	0.311	0.882	0.495
	ภายในกลุ่ม	57.076	162	0.352		
	รวม	58.630	167			
1. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.557	5	0.511	0.838	0.525
	ภายในกลุ่ม	98.879	162	0.610		
	รวม	101.436	167			
2. การปกครอง การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4.165	5	0.833	1.264	0.282
	ภายในกลุ่ม	106.795	162	0.659		
	รวม	110.960	167			
3. ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.820	5	0.964	2.049	0.075
	ภายในกลุ่ม	76.219	162	0.470		
	รวม	81.039	167			
4. ผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	5.695	5	1.139	2.334	0.044*
	ภายในกลุ่ม	79.046	162	0.488		
	รวม	84.741	167			
5. สภาพการทำงานและ ความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	1.330	5	0.266	.426	0.830
	ภายในกลุ่ม	101.256	162	0.625		
	รวม	102.586	167			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.979	5	0.396	1.621	0.157
	ภายในกลุ่ม	39.568	162	0.244		
	รวม	41.547	167			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน (Sig.=0.157) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างที่แตกต่างกันด้านผลประโยชน์ตอบแทน (Sig.=0.044) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างด้านผลประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ม.6	ต่ำกว่า	ม.6	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		\bar{X}	ม.6	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่า ม.6	3.28	3.28	3.22	3.49	3.46	3.63	4.04
ม.6	3.22	-	0.168 (0.731)	0.210 (0.325)	0.157 (0.257)	0.154 (0.025*)	0.330 (0.024*)
ปวช.	3.49	-	-	0.222 (0.233)	0.173 (0.173)	0.170 (0.018*)	0.338 (0.017*)
ปวส.	3.46	-	-	-	0.213 (0.894)	0.211 (0.504)	0.360 (0.132)
ปริญญาตรี	3.63	-	-	-	-	0.159 (0.287)	0.332 (0.086)
ปริญญาโท	4.04	-	-	-	-	-	0.331 (0.223)

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้างด้านผลประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้างด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.025 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.154 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.024 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.330

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา ม.6 มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยด้านคุณค่าด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.170 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.338

3.1.4 สายงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสายงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors)	ระหว่างกลุ่ม	4.239	9	0.471	1.953	0.048*
	ภายในกลุ่ม	38.105	158	.241		
	รวม	42.344	167			
1. ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.856	9	0.317	1.329	0.226
	ภายในกลุ่ม	37.730	158	0.239		
	รวม	40.587	167			
2. ความรู้สึกที่ได้รับ การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	5.617	9	0.624	1.849	0.063
	ภายในกลุ่ม	53.334	158	0.338		
	รวม	58.951	167			
3. ความรับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	5.411	9	0.601	0.721	0.689
	ภายในกลุ่ม	131.801	158	0.834		
	รวม	137.211	167			
4. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.362	9	0.374	1.167	0.320
	ภายในกลุ่ม	50.561	158	0.320		
	รวม	53.923	167			
5. โอกาสก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	11.029	9	1.225	1.854	0.063
	ภายในกลุ่ม	104.445	158	0.661		
	รวม	115.474	167			

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยคำจูน (Hygiene Factors)	ระหว่างกลุ่ม	7.954	9	0.884	2.755	0.005*
	ภายในกลุ่ม	50.676	158	0.321		
	รวม	58.630	167			
1. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	9.816	9	1.091	1.881	0.058
	ภายในกลุ่ม	91.620	158	0.580		
	รวม	101.436	167			
2. การปกครอง การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	15.905	9	1.767	2.938	0.003*
	ภายในกลุ่ม	95.055	158	0.602		
	รวม	110.960	167			
3. ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.697	9	0.522	1.080	0.380
	ภายในกลุ่ม	76.342	158	0.483		
	รวม	81.039	167			
4. ผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	21.542	9	2.394	5.984	0.000*
	ภายในกลุ่ม	63.199	158	0.400		
	รวม	84.741	167			
5. สภาพการทำงานและ ความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	6.708	9	0.745	1.228	0.281
	ภายในกลุ่ม	95.878	158	0.607		
	รวม	102.586	167			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5.317	9	0.591	2.577	0.009*
	ภายในกลุ่ม	36.229	158	0.229		
	รวม	41.547	167			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน (Sig.=0.009) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน (Sig.=0.048) กลุ่มตัวอย่างที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างที่แตกต่างกัน (Sig.=0.005) แตกต่างกันด้านการปกครองการบังคับบัญชา (Sig.=0.003) และด้านผลประโยชน์ตอบแทน (Sig.=0.000) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตาราง 4.21 -4.25

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม จำแนกตามสายงาน

สายงาน	\bar{X}	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3.81	-	0.214 (0.362)	0.171 (0.037*)	0.225 (0.406)	0.183 (0.051)	0.206 (0.809)	0.232 (0.305)	0.232 (0.232)	0.184 (0.338)	0.206 (0.811)
2	3.61		-	0.164 (0.319)	0.220 (0.084)	0.177 (0.355)	0.201 (0.469)	0.228 (0.849)	0.228 (0.715)	0.178 (0.918)	0.201 (0.467)
3	3.45			-	0.178 (0.003*)	0.121 (0.997)	0.153 (0.045*)	0.187 (0.520)	0.187 (0.667)	0.123 (0.140)	0.153 (0.045*)
4	3.99				-	0.190 (0.005*)	0.212 (0.265)	0.238 (0.075)	0.238 (0.052)	0.191 (0.058)	0.212 (0.266)
5	3.45					-	0.167 (0.066)	0.199 (0.543)	0.199 (0.683)	0.140 (0.193)	0.167 (0.065)
6	3.76						-	0.220 (0.392)	0.220 (0.300)	0.169 (0.451)	0.192 (0.998)
7	3.57							-	0.245 (0.871)	0.200 (0.759)	0.220 (0.390)
8	3.53								-	0.200 (0.612)	0.220 (0.299)
9	3.63									-	0.169 (0.449)
10	3.76										-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ 1 หมายถึง ฝ่ายบริหาร, 2 หมายถึง ฝ่ายวิศวกรรมหม้อแปลงไฟฟ้า, 3 หมายถึง ฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าระบบจำหน่าย, 4 หมายถึง ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการทั่วไป, 5 หมายถึง ฝ่ายผลิตตัวถังและอุปกรณ์, 6 หมายถึง ฝ่ายคลังสินค้าและวางแผน, 7 หมายถึง ฝ่ายบริการและขนส่ง, 8 หมายถึง ฝ่ายบำรุงรักษา, 9 หมายถึง ฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลัง, 10 หมายถึง ฝ่ายประกันคุณภาพ

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม จำแนกตามสายงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายบริหาร มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม จำแนกตามสายงานที่แตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายวิศวกรรมหม้อแปลงไฟฟ้า โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.171

กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าระบบจำหน่าย มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม จำแนกตามสายงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการทั่วไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.178 แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายคลังสินค้าและวางแผน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.045 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.153 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายประกันคุณภาพ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.045 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.153

กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการทั่วไป มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม จำแนกตามสายงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายผลิตตัวถังและอุปกรณ์ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.192

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยค่าจูงโดยรวม จำแนกตามสายงาน

สายงาน	\bar{X}	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3.77	-	0.279 (0.493)	0.247 (0.131)	0.197 (0.037*)	0.260 (0.630)	0.211 (0.008*)	0.238 (0.253)	0.268 (0.271)	0.268 (0.001*)	0.213 (0.175)
2	3.39		-	0.197 (0.037*)	0.260 (0.630)	0.211 (0.008*)	0.238 (0.253)	0.268 (0.271)	0.268 (0.001*)	0.2113 (0.175)	0.238 (0.382)
3	3.35			-	0.254 (0.051)	0.204 (0.347)	0.232 (0.660)	0.263 (0.765)	0.263 (0.031*)	0.206 (0.680)	0.232 (0.473)
4	3.89				-	0.140 (0.276)	0.177 (0.425)	0.216 (0.585)	0.216 (0.015*)	0.142 (0.380)	0.177 (0.246)
5	3.20					-	0.245 (0.106)	0.275 (0.126)	0.275 (0.000*)	0.221 (0.062)	0.245 (0.175)
6	3.49						-	0.193 (0.129)	0.230 (0.239)	0.102 (0.087)	0.193 (0.065)
7	3.47							-	0.254 (0.009*)	0.195 (0.931)	0.222 (0.772)
8	2.82								-	0.231 (0.977)	0.254 (0.730)
9	3.48									-	0.254 (0.004*)
10	3.56										-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ 1 หมายถึง ฝ่ายบริหาร, 2 หมายถึง ฝ่ายวิศวกรรมหม้อแปลงไฟฟ้า, 3 หมายถึง ฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าระบบจำหน่าย, 4 หมายถึง ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการทั่วไป, 5 หมายถึง ฝ่ายผลิตตัวถังและอุปกรณ์, 6 หมายถึง ฝ่ายคลังสินค้าและวางแผน, 7 หมายถึง ฝ่ายบริการและขนส่ง, 8 หมายถึง ฝ่ายบำรุงรักษา, 9 หมายถึง ฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลัง, 10 หมายถึง ฝ่ายประกันคุณภาพ

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวม จำแนกตามสายงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายบริหาร มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวม ที่แตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการทั่วไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.197 แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายคลังสินค้าและวางแผน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.211 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลัง โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.268

กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายวิศวกรรมหม้อแปลงไฟฟ้า มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวม ที่แตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าระบบจำหน่าย โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.197 แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายผลิตตัวถังและอุปกรณ์ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.211 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายบำรุงรักษา โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.268

กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าระบบจำหน่าย มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวม ที่แตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายบำรุงรักษา โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.031 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.263

กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการทั่วไป มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวม ที่แตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายบำรุงรักษา โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.216

กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายผลิตตัวถังและอุปกรณ์ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวม ที่แตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายบำรุงรักษา โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.275

กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลัง มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวม ที่แตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายประกันคุณภาพ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.254

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยค่าจูงการปกครองการบังคับบัญชา จำแนกตามสายงาน

สายงาน	\bar{X}	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4.18	-	0.338 (0.202)	0.207 (0.004*)	0.356 (0.799)	0.290 (0.006*)	0.326 (0.163)	0.367 (0.336)	0.367 (0.000*)	0.291 (0.055)	0.326 (0.150)
2	3.74		-	0.259 (0.170)	0.348 (0.326)	0.280 (0.181)	0.317 (0.944)	0.360 (0.826)	0.360 (0.005*)	0.282 (0.649)	0.317 (0.906)
3	3.38			-	0.282 (0.014*)	0.192 (0.920)	0.243 (0.169)	0.296 (0.142)	0.296 (0.027*)	0.194 (0.240)	0.243 (0.189)
4	4.08				-	0.301 (0.018*)	0.336 (0.278)	0.376 (0.485)	0.376 (0.000*)	0.303 (0.121)	0.336 (0.259)
5	3.36					-	0.265 (0.183)	0.315 (0.149)	0.315 (0.043*)	0.221 (0.264)	0.265 (0.202)
6	3.72						-	0.348 (0.770)	0.348 (0.005*)	0.267 (0.691)	0.304 (0.960)
7	3.82							-	0.387 (0.005*)	0.316 (0.512)	0.348 (0.737)
8	2.72								-	0.316 (0.005*)	0.348 (0.005*)
9	3.61									-	0.267 (0.734)
10	3.70										-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ 1 หมายถึง ฝ่ายบริหาร, 2 หมายถึง ฝ่ายวิศวกรรมหม้อแปลงไฟฟ้า, 3 หมายถึง ฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าระบบจำหน่าย, 4 หมายถึง ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการทั่วไป, 5 หมายถึง ฝ่ายผลิตตัวถังและอุปกรณ์, 6 หมายถึง ฝ่ายคลังสินค้าและวางแผน, 7 หมายถึง ฝ่ายบริการและขนส่ง, 8 หมายถึง ฝ่ายบำรุงรักษา, 9 หมายถึง ฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลัง, 10 หมายถึง ฝ่ายประกันคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายบำรุงรักษา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้างการปกครองการบังคับบัญชา ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลัง โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.316 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายประกันคุณภาพ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.348

ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้างด้านผลประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามสายงาน

สายงาน	\bar{X}	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4.10	-	0.276 (0.021*)	0.220 (0.001*)	0.290 (0.675)	0.236 (0.000*)	0.266 (0.114)	0.300 (0.069)	0.300 (0.000*)	0.238 (0.010*)	0.266 (0.054)
2	3.45		-	0.211 (0.706)	0.284 (0.008*)	0.228 (0.045*)	0.259 (0.392)	0.293 (0.746)	0.293 (0.005*)	0.230 (0.901)	0.259 (0.616)
3	3.37			-	0.230 (0.000*)	0.156 (0.016*)	0.198 (0.129)	0.241 (0.469)	0.241 (0.002*)	0.158 (0.494)	0.198 (0.291)
4	4.22				-	0.245 (0.000*)	0.274 (0.049*)	0.307 (0.030*)	0.307 (0.000*)	0.247 (0.003*)	0.274 (0.021*)
5	2.99					-	0.216 (0.002*)	0.256 (0.031*)	0.256 (0.155)	0.180 (0.007*)	0.216 (0.007*)
6	3.67						-	0.284 (0.656)	0.284 (0.000*)	0.217 (0.375)	0.248 (0.710)
7	3.55							-	0.316 (0.004*)	0.258 (0.797)	0.284 (0.903)
8	2.62								-	0.258 (0.001*)	0.284 (0.001*)
9	3.48									-	0.217 (0.643)
10	3.58										-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ 1 หมายถึง ฝ่ายบริหาร , 2 หมายถึง ฝ่ายวิศวกรรมหม้อแปลงไฟฟ้า ,3 หมายถึง ฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าระบบจำหน่าย, 4 หมายถึง ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการทั่วไป, 5 หมายถึง ฝ่ายผลิตตัวถังและอุปกรณ์, 6 หมายถึง ฝ่ายคลังสินค้าและวางแผน, 7 หมายถึง ฝ่ายบริการและขนส่ง, 8 หมายถึง ฝ่ายบำรุงรักษา, 9 หมายถึง ฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลัง, 10 หมายถึง ฝ่ายประกันคุณภาพ

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามสายงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายบริหาร มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน ที่แตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายวิศวกรรมหม้อแปลงไฟฟ้า โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.276 แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าระบบจำหน่าย โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.220 แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายผลิตตัวถังและอุปกรณ์ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.236 แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายบำรุงรักษา โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.300 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลัง โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.238

กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายวิศวกรรมหม้อแปลงไฟฟ้า มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการทั่วไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.284 แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายผลิตตัวถังและอุปกรณ์ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.045 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.228 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายบำรุงรักษา โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.293

กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าระบบจำหน่าย มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการทั่วไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.230 แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายผลิตตัวถังและอุปกรณ์ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.156 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายบำรุงรักษา โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.241

กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการทั่วไป มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน ที่แตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายผลิตตัวถังและอุปกรณ์ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.245 แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายคลังสินค้าและวางแผน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.049 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.274 แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายบริการและขนส่ง โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.307 แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายบำรุงรักษา โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000

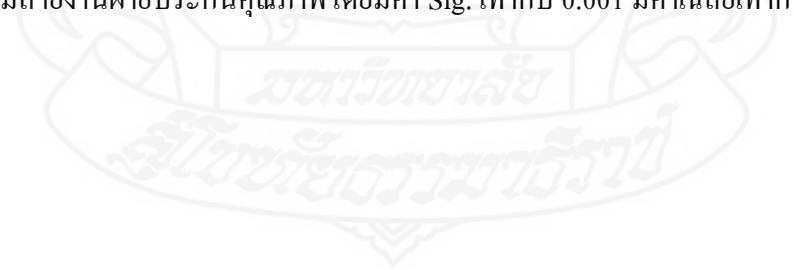
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.307 แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลัง โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.247 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายประกันคุณภาพ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.274

กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายผลิตตัวถังและอุปกรณ์ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้างด้านผลประโยชน์ตอบแทน ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายคลังสินค้าและวางแผน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.274 แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายบริการและขนส่ง โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.031 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.256 แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลัง โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.180 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายประกันคุณภาพ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.216

กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายคลังสินค้าและวางแผน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้างด้านผลประโยชน์ตอบแทน ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายบำรุงรักษา โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.284

กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายบริการและขนส่ง มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้างด้านผลประโยชน์ตอบแทน ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายบำรุงรักษา โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.316

กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายบำรุงรักษา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้างด้านผลประโยชน์ตอบแทน ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลัง โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.258 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายประกันคุณภาพ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.284



ตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกตามสายงาน

สายงาน	\bar{X}	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3.79	-	0.340 (0.144)	0.271 (0.690)	0.357 (0.780)	0.291 (0.159)	0.327 (0.066)	0.369 (0.636)	0.369 (0.052)	0.293 (0.444)	0.327 (0.623)
2	3.50		-	0.260 (0.135)	0.350 (0.255)	0.281 (0.755)	0.319 (0.736)	0.361 (0.371)	0.361 (0.535)	0.283 (0.334)	0.319 (0.291)
3	3.40			-	0.283 (0.976)	0.192 (0.118)	0.244 (0.043*)	0.297 (0.824)	0.297 (0.040*)	0.195 (0.552)	0.244 (0.828)
4	3.94				-	0.302 (0.304)	0.337 (0.135)	0.378 (0.843)	0.378 (0.101)	0.304 (0.682)	0.337 (0.856)
5	3.32					-	0.266 (0.464)	0.316 (0.455)	0.316 (0.324)	0.222 (0.402)	0.266 (0.349)
6	3.62						-	0.350 (0.218)	0.350 (0.738)	0.268 (0.156)	0.305 (0.146)
7	3.52							-	0.389 (0.160)	0.318 (0.875)	0.350 (0.969)
8	3.17								-	0.318 (0.118)	0.350 (0.109)
9	3.55									-	0.268 (0.813)
10	3.66										-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ 1 หมายถึง ฝ่ายบริหาร, 2 หมายถึง ฝ่ายวิศวกรรมหม้อแปลงไฟฟ้า, 3 หมายถึง ฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าระบบจำหน่าย, 4 หมายถึง ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการทั่วไป, 5 หมายถึง ฝ่ายผลิตตัวถังและอุปกรณ์, 6 หมายถึง ฝ่ายคลังสินค้าและวางแผน, 7 หมายถึง ฝ่ายบริการและขนส่ง, 8 หมายถึง ฝ่ายบำรุงรักษา, 9 หมายถึง ฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลัง, 10 หมายถึง ฝ่ายประกันคุณภาพ

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกตามสายงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าระบบจำหน่าย มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายคลังสินค้าและวางแผน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.043 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.244 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานฝ่ายบำรุงรักษา โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.040 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29

3.1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors)	ระหว่างกลุ่ม	2.838	5	0.568	2.327	0.045*
	ภายในกลุ่ม	39.506	162	0.244		
	รวม	42.344	167			
1. ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.905	5	0.381	1.596	0.164
	ภายในกลุ่ม	38.681	162	0.239		
	รวม	40.587	167			
2. ความรู้สึกได้รับ การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4.364	5	0.873	2.590	0.028*
	ภายในกลุ่ม	54.587	162	0.337		
	รวม	58.951	167			
3. ความรับผิดชอบ ต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	10.230	5	2.046	2.610	0.027*
	ภายในกลุ่ม	126.981	162	0.784		
	รวม	137.211	167			
4. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.461	5	0.692	2.222	0.055
	ภายในกลุ่ม	50.462	162	0.311		
	รวม	53.923	167			
5. โอกาสก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3.975	5	.795	1.155	.334
	ภายในกลุ่ม	111.499	162	.688		
	รวม	115.474	167			

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยคำจูน (Hygiene Factors)	ระหว่างกลุ่ม	6.656	5	1.331	4.149	.001*
	ภายในกลุ่ม	51.974	162	.321		
	รวม	58.630	167			
1. นโยบายและ การบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	6.541	5	1.308	2.233	.053
	ภายในกลุ่ม	94.895	162	.586		
	รวม	101.436	167			
2. การปกครอง การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	12.596	5	2.519	4.149	.001*
	ภายในกลุ่ม	98.364	162	.607		
	รวม	110.960	167			
3. ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.761	5	1.752	3.927	.002*
	ภายในกลุ่ม	72.278	162	.446		
	รวม	81.039	167			
4. ผลประโยชน์ ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3.582	5	.716	1.430	.216
	ภายในกลุ่ม	81.159	162	.501		
	รวม	84.741	167			
5. สภาพการทำงานและ ความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	8.660	5	1.732	2.987	.013*
	ภายในกลุ่ม	93.926	162	.580		
	รวม	102.586	167			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.702	5	.740	3.169	.009*
	ภายในกลุ่ม	37.845	162	.234		
	รวม	41.547	167			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน (Sig.=0.009) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน (Sig.=0.045) แตกต่างกันในด้านความรู้สึกรับการยอมรับนับถือ (Sig.=0.028) และด้านความรับผิดชอบต่องาน (Sig.=0.027) กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างที่แตกต่างกัน (Sig.=0.001) แตกต่างกันในด้านการปกครองการบังคับบัญชา (Sig.=0.001) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Sig.=0.002) และด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง (Sig.=0.013) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.27 -4.34

ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลา การปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	ต่ำกว่า	มากกว่า	มากกว่า	มากกว่า	มากกว่า	มากกว่า
		1 ปี	1 ปี – 5 ปี	5 ปี – 10 ปี	10 ปี – 15 ปี	15 ปี – 20 ปี	20 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.67	3.50	3.90	3.68	3.68	3.39
ต่ำกว่า 1 ปี	3.67	-	0.123 (0.172)	0.152 (0.125)	0.195 (0.957)	0.218 (0.941)	0.159 (0.080)
มากกว่า 1 ปี – 5 ปี	3.50		-	0.134 (0.003*)	0.182 (0.324)	0.206 (0.369)	0.142 (0.434)
มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	3.90			-	0.202 (0.270)	0.224 (0.331)	0.168 (0.002*)
มากกว่า 10 ปี – 15 ปี	3.68				-	0.255 (0.983)	0.208 (0.162)
มากกว่า 15 ปี – 20 ปี	3.68					-	0.229 (0.196)
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	3.39						-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัย

จงใจโดยรวมที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 5-10 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.134

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.168

ตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลา การปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	ต่ำกว่า	มากกว่า	มากกว่า	มากกว่า	มากกว่า	มากกว่า
		1 ปี	1 ปี – 5 ปี	5 ปี – 10 ปี	10 ปี – 15 ปี	15 ปี – 20 ปี	20 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.68	3.48	3.77	3.63	3.84	3.45
ต่ำกว่า 1 ปี	3.68	-	0.105 (0.069)	0.129 (0.472)	0.166 (0.800)	0.185 (0.393)	0.135 (0.095)
มากกว่า 1 ปี – 5 ปี	3.48		-	0.114 (0.013*)	0.154 (0.334)	0.175 (0.047*)	0.121 (0.772)
มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	3.77			-	0.172 (0.432)	0.190 (0.732)	0.143 (0.026*)
มากกว่า 10 ปี – 15 ปี	3.63				-	0.217 (0.357)	0.177 (0.296)
มากกว่า 15 ปี – 20 ปี	3.84					-	0.195 (0.049*)
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	3.45						-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับนับถือ ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 5-10 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.114 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 15-20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.047 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.175

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับนับถือ ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.143

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 15-20 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับนับถือ ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.143

ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลา การปฏิบัติงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า	มากกว่า	มากกว่า	มากกว่า	มากกว่า	มากกว่า
		1 ปี	1 ปี – 5 ปี	5 ปี – 10 ปี	10 ปี – 15 ปี	15 ปี – 20 ปี	20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.67	-	0.188 (0.564)	0.232 (0.024*)	0.298 (0.769)	0.332 (0.220)	0.243 (0.420)
มากกว่า 1 ปี – 5 ปี	3.50		-	0.205 (0.002*)	0.277 (0.479)	0.314 (0.101)	0.217 (0.687)
มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	3.90			-	0.342 (0.729)	0.256 (0.005*)	0.298 (0.769)
มากกว่า 10 ปี – 15 ปี	3.68				-	0.390 (0.410)	0.317 (0.371)
มากกว่า 15 ปี – 20 ปี	3.68					-	0.350 (0.085)
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	3.39						-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 5-10 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.024 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.232

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 5-10 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.205

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 15-20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.256

ตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า	มากกว่า	มากกว่า	มากกว่า	มากกว่า	มากกว่า
		1 ปี	1 ปี – 5 ปี	5 ปี – 10 ปี	10 ปี – 15 ปี	15 ปี – 20 ปี	20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.76	-	0.120 (0.000*)	0.148 (0.031*)	0.190 (0.230)	0.213 (0.071)	0.155 (0.000*)
มากกว่า 1 ปี – 5 ปี	3.31	-	-	0.131 (0.364)	0.177 (0.234)	0.201 (0.782)	0.139 (0.158)
มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	3.43	-	-	-	0.197 (0.638)	0.219 (0.772)	0.164 (0.055)
มากกว่า 10 ปี – 15 ปี	3.53	-	-	-	-	0.249 (0.531)	0.203 (0.045*)
มากกว่า 15 ปี – 20 ปี	3.37	-	-	-	-	-	0.224 (0.260)
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	3.12	-	-	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 1-5 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.120 แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 5-10 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.031 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.148 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.155

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 10-15 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.045 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.203

ตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองการบังคับบัญชา จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลา การปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	ต่ำกว่า	มากกว่า	มากกว่า	มากกว่า	มากกว่า	มากกว่า
		1 ปี	1 ปี – 5 ปี	5 ปี – 10 ปี	10 ปี – 15 ปี	15 ปี – 20 ปี	20 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.95	3.52	3.66	3.68	3.35	3.01
ต่ำกว่า 1 ปี	3.95	-	0.166 (0.009*)	0.204 (0.149)	0.262 (0.298)	0.293 (0.042)	0.214 (0.000*)
มากกว่า 1 ปี – 5 ปี	3.52	-	-	0.180 (0.438)	0.244 (0.508)	0.276 (0.550)	0.191 (0.010*)
มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	3.66	-	-	-	0.271 (0.936)	0.301 (0.311)	0.225 (0.005*)
มากกว่า 10 ปี – 15 ปี	3.68	-	-	-	-	0.343 (0.342)	0.279 (0.019*)
มากกว่า 15 ปี – 20 ปี	3.35	-	-	-	-	-	0.308 (0.275)
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	3.01	-	-	-	-	-	-

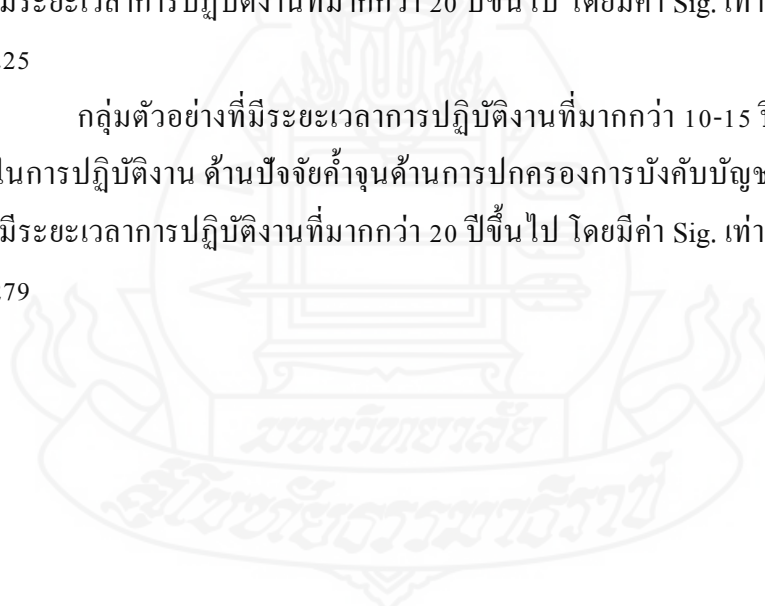
*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองการบังคับบัญชา จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองการบังคับบัญชาที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 1-5 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.166 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.214

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองการบังคับบัญชาที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.191

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองการบังคับบัญชาที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.225

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 10-15 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองการบังคับบัญชาที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.279



ตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลา การปฏิบัติงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 1 ปี	มากกว่า 1 ปี – 5 ปี	มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี – 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.66	-	0.150 (0.027*)	0.185 (0.304)	0.238 (0.459)	0.266 (0.916)	0.194 (0.060)
มากกว่า 1 ปี – 5 ปี	3.32		-	0.163 (0.378)	0.222 (0.475)	0.251 (0.149)	0.174 (0.849)
มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	3.46			-	0.247 (0.955)	0.273 (0.423)	0.205 (0.386)
มากกว่า 10 ปี – 15 ปี	3.48				-	0.312 (0.511)	0.254 (0.450)
มากกว่า 15 ปี – 20 ปี	3.68					-	0.280 (0.157)
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	3.29						-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 1-5 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.027 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.150

ตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลา การปฏิบัติงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 1 ปี	มากกว่า 1 ปี – 5 ปี	มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี – 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.23	-	0.162 (0.002*)	0.199 (0.047*)	0.256 (0.525)	0.286 (0.060)	0.209 (0.002*)
มากกว่า 1 ปี – 5 ปี	2.70		-	0.176 (0.491)	0.238 (0.136)	0.270 (0.941)	0.187 (0.439)
มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	2.83			-	0.265 (0.376)	0.294 (0.631)	0.220 (0.228)
มากกว่า 10 ปี – 15 ปี	3.06				-	0.335 (0.262)	0.273 (0.067)
มากกว่า 15 ปี – 20 ปี	2.68					-	0.301 (0.678)
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	2.56						-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 1-5 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.162 แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 5-10 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.047 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.199 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.209

ตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลา การปฏิบัติงาน		ต่ำกว่า 1 ปี	มากกว่า 1 ปี – 5 ปี	มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี – 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.23	3.70	3.83	3.06	2.68	2.56
ต่ำกว่า 1 ปี	3.23	-	0.103 (0.002*)	0.126 (0.366)	0.162 (0.405)	0.181 (0.532)	0.133 (0.001*)
มากกว่า 1 ปี – 5 ปี	2.70		-	0.111 (0.072)	0.151 (0.234)	0.171 (0.237)	0.118 (0.329)
มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	2.83			-	0.168 (0.900)	0.186 (0.996)	0.140 (0.024*)
มากกว่า 10 ปี – 15 ปี	3.06				-	0.213 (0.917)	0.173 (0.088)
มากกว่า 15 ปี – 20 ปี	2.68					-	0.191 (0.096)
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	2.56						-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 1-5 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.103 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.133

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.024 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.140

3.1.6 รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors)	ระหว่างกลุ่ม	2.539	5	0.508	2.067	0.072
	ภายในกลุ่ม	39.805	162	0.246		
	รวม	42.344	167			
1. ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.828	5	0.366	1.528	0.184
	ภายในกลุ่ม	38.758	162	0.239		
	รวม	40.587	167			
2. ความรู้สึกได้รับ การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4.073	5	0.815	2.405	0.039*
	ภายในกลุ่ม	54.878	162	0.339		
	รวม	58.951	167			
3. ความรับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	6.669	5	1.334	1.655	0.148
	ภายในกลุ่ม	130.542	162	0.806		
	รวม	137.211	167			
4. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.638	5	0.328	1.015	0.411
	ภายในกลุ่ม	52.285	162	0.323		
	รวม	53.923	167			
5. โอกาสก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	5.212	5	1.042	1.532	.183
	ภายในกลุ่ม	110.262	162	.681		
	รวม	115.474	167			

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยคำจูน (Hygiene Factors)	ระหว่างกลุ่ม	.964	5	0.193	0.542	0.745
	ภายในกลุ่ม	57.666	162	0.356		
	รวม	58.630	167			
1. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.023	5	0.405	0.659	0.655
	ภายในกลุ่ม	99.413	162	0.614		
	รวม	101.436	167			
2. การปกครอง การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.735	5	0.747	1.129	0.347
	ภายในกลุ่ม	107.224	162	0.662		
	รวม	110.960	167			
3. ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.144	5	0.429	0.881	0.495
	ภายในกลุ่ม	78.895	162	0.487		
	รวม	81.039	167			
4. ผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3.245	5	0.649	1.290	0.271
	ภายในกลุ่ม	81.496	162	0.503		
	รวม	84.741	167			
5. สภาพการทำงานและ ความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	2.075	5	0.415	0.669	0.647
	ภายในกลุ่ม	100.510	162	0.620		
	รวม	102.586	167			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.146	5	0.229	0.919	0.470
	ภายในกลุ่ม	40.401	162	0.249		
	รวม	41.547	167			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน (Sig.=0.470) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจในด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับนับถือ (Sig.=0.039) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตาราง 4.36

ตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า	มากกว่า	มากกว่า	มากกว่า	มากกว่า	มากกว่า
		9,000 บาท/เดือน	9,000 – 12,000 บาท/เดือน	12,000 – 15,000 บาท/เดือน	15,000 – 20,000 บาท/เดือน	20,000 – 30,000 บาท/เดือน	30,000 บาทขึ้นไป/เดือน
ต่ำกว่า	3.40	-	0.119	0.166	0.173	0.169	0.177
9,000 บาท/เดือน			(0.008*)	(0.919)	(0.029*)	(0.050*)	(0.620)
มากกว่า 9,000 – 12,000 บาท/เดือน	3.72			0.155	0.162	0.158	0.166
มากกว่า 12,000 – 15,000 บาท/เดือน	3.42				(0.070)	(0.107)	(0.727)
มากกว่า 15,000 – 20,000 บาท/เดือน	3.78					0.202	0.209
มากกว่า 20,000 – 30,000 บาท/เดือน	3.74						(0.162)
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป/เดือน	3.49						0.206
							(0.231)
							-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ต่ำกว่า 9,000 บาท/เดือน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับนับถือ ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่มากกว่า 9,000 – 12,000 บาท/เดือน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.119 แตกต่างกับกลุ่ม

ตัวอย่างที่มีรายได้ที่มากกว่า 15,000 – 20,000 บาท/เดือน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.029 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.173 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่มากกว่า 20,000 – 30,000 บาท/เดือน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.050 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.169

3.1.7 การฝึกอบรมที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามการฝึกอบรม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors)	ระหว่างกลุ่ม	1.067	3	0.356	1.413	0.241
	ภายในกลุ่ม	41.278	164	0.252		
	รวม	42.344	167			
1. ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.050	3	0.350	1.451	0.230
	ภายในกลุ่ม	39.537	164	0.241		
	รวม	40.587	167			
2. ความรู้สึกที่ได้รับ การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.545	3	0.848	2.466	0.064
	ภายในกลุ่ม	56.407	164	0.344		
	รวม	58.951	167			
3. ความรับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	0.995	3	0.332	0.399	0.754
	ภายในกลุ่ม	136.216	164	0.831		
	รวม	137.211	167			
4. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.759	3	0.253	0.781	0.506
	ภายในกลุ่ม	53.164	164	0.324		
	รวม	53.923	167			
5. โอกาสก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2.470	3	0.823	1.195	0.314
	ภายในกลุ่ม	113.005	164	0.689		
	รวม	115.474	167			

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยคำจูน (Hygiene Factors)	ระหว่างกลุ่ม	1.367	3	0.456	1.305	0.275
	ภายในกลุ่ม	57.263	164	0.349		
	รวม	58.630	167			
1. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.176	3	0.725	1.198	0.312
	ภายในกลุ่ม	99.260	164	0.605		
	รวม	101.436	167			
2. การปกครอง การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4.684	3	1.561	2.409	0.069
	ภายในกลุ่ม	106.276	164	0.648		
	รวม	110.960	167			
3. ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.838	3	0.279	0.571	0.635
	ภายในกลุ่ม	80.201	164	0.489		
	รวม	81.039	167			
4. ผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2.733	3	0.911	1.822	0.145
	ภายในกลุ่ม	82.008	164	0.500		
	รวม	84.741	167			
5. สภาพการทำงานและ ความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	2.081	3	.694	1.132	0.338
	ภายในกลุ่ม	100.505	164	.613		
	รวม	102.586	167			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.889	3	0.296	1.196	0.313
	ภายในกลุ่ม	40.657	164	0.248		
	รวม	41.547	167			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน (Sig.=0.313) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจในด้านความรู้สึกรับการยอมรับนับถือ (Sig.=0.039) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.2.1 ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

H_0 : ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

H_1 : ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์อย่างน้อยตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Model		Df	Sum of Squares	Mean of Square	F-Ratio	Sig
1	Regression	11.216	4	2.804	15.070	0.000 ^b
	Residual	30.330	163	0.186		
	รวม	41.547	167			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์อย่างน้อยตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Multiple regression โดยใช้การพิจารณาค่า F-test ในตารางพบว่า มีค่า F เท่ากับ 15.070 และค่า P เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงาน ด้านลดความผิดพลาดในการทำงาน ด้านลดภาระงาน และด้านการลดเวลาการทำงานอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถอธิบายถึงการมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปแบบเชิงเส้น

ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics
	B	Std.Error	Beta	t	Sig.	VIF
1 (Constant)	2.139	0.191		11.199	0.000	
1. ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงาน	0.362	0.080	0.476	4.541	0.000*	2.453
2. ด้านลดความผิดพลาดในการทำงาน	-	0.113	-0.049	-0.325	0.745	4.984
3. ด้านลดภาระงาน	0.035	0.119	0.051	0.291	0.771	6.770
4. ด้านการลดเวลาการทำงาน	0.041	0.101	0.059	0.404	0.687	4.827

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด พบว่ามีเพียง 1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยเรียงลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่

ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงาน มีค่า t เท่ากับ 4.541 มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 มีค่า B เท่ากับ 0.362 และมีค่าสหสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (VIF) เท่ากับ 2.453 ซึ่งแสดงว่ามีค่าความสัมพันธ์กันน้อย

นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ในรูปเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สามารถสร้างสมการถดถอยจากผลการวิเคราะห์ได้

ตารางที่ 4.40 ความมีอิทธิพลของ Model

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.520 ^a	0.270	0.252	0.43136	1.905

จากตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงาน พบว่า Adjust R Square เท่ากับ 0.252 หรือ 25.2% หมายความว่า ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงาน สามารถอธิบายถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ได้ 25.5 % และสามารถสร้างสมการการถดถอยพหุเชิงเส้น โดยใช้คะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 2.139 + 0.362X_1$$

เมื่อ Y = แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

X_1 = ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงาน

จากสมการความถดถอยสามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด โดยเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.139 แต่เมื่อปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เพิ่มขึ้น 0.362 คะแนน โดยตัวแปรอื่นๆ คงที่

ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรอิสระ พบว่า ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.905 หมายความว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน

3.2.2 ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน ด้านปัจจัยจูงใจ

H_0 : ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยจูงใจ

H_1 : ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยจูงใจ

ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์อย่างน้อยตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

Model		Df	Sum of Squares	Mean of Square	F-Ratio	Sig
1	Regression	6.478	4	1.620	7.360	0.000 ^b
	Residual	35.866	163	0.220		
	รวม	42.344	167			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์อย่างน้อยตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยจูงใจสามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Multiple regression โดยใช้การพิจารณาค่า F-test ในตารางพบว่า มีค่า F เท่ากับ 7.360 และค่า P เท่ากับ 0.000

นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงาน ด้านลดความผิดพลาดในการทำงาน ด้านลดภาระงาน และด้านการลดเวลาการทำงานอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถอธิบายถึงการมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปแบบเชิงเส้น

ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยจูงใจ ของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

Model	Unstandardized		Standardized			Collinearity
	Coefficients		Coefficients			Statistics
	B	Std.Error	Beta	t	Sig.	VIF
1 (Constant)	2.508	0.208		12.074	0.000	
1. ด้านการลดความ เสี่ยงจากการทำงาน	0.205	0.087	0.267	2.369	0.019*	2.453
2. ด้านลดความ ผิดพลาดในการ ทำงาน	0.075	0.123	0.098	0.610	0.543	4.984
3. ด้านลดภาระงาน	0.023	0.129	0.033	0.176	0.860	6.770
4. ด้านการลดเวลา การทำงาน	0.014	0.110	0.021	0.131	0.896	4.827

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด พบว่า มีเพียง 1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยเรียงลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่

ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงาน มีค่า t เท่ากับ 2.369 มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 มีค่า B เท่ากับ 0.205 และมีค่าสหสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (VIF) เท่ากับ 2.453 ซึ่งแสดงว่ามีค่าความสัมพันธ์กันน้อย

นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ในรูปเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สามารถสร้างสมการถดถอยจากผลการวิเคราะห์ได้

ตารางที่ 4.43 ความมีอิทธิพลของ Model

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.391 ^a	0.153	0.132	0.46908	1.974

จากตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงาน พบว่า Adjust R Square เท่ากับ 0.132 หรือ 13.2% หมายความว่า ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงาน สามารถอธิบายถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ได้ 13.2 % และสามารถสร้างสมการการถดถอยพหุเชิงเส้น โดยใช้คะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 2.508 + 0.205X_1$$

เมื่อ Y = แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

X₁ = ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงาน

จากสมการความถดถอยสามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด โดยเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.508 แต่เมื่อปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เพิ่มขึ้น 0.205 คะแนน โดยตัวแปรอื่นๆ คงที่

ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรอิสระ พบว่า ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.974 หมายความว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน

3.2.3 ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน ด้านปัจจัยค่าจูน

H_0 : ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในด้านปัจจัยค่าจูน

H_1 : ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในด้านปัจจัยค่าจูน

ตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์อิสระอย่างน้อยตัวแปรใด
ตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยค่าจูน

Model		Df	Sum of Squares	Mean of Square	F-Ratio	Sig
1	Regression	17.901	4	4.475	17.910	0.000 ^b
	Residual	40.729	163	0.250		
	รวม	58.630	167			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์อย่างน้อยตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยค่าจูนสามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Multiple regression โดยใช้การพิจารณาค่า F-test ในตารางพบว่า มีค่า F เท่ากับ 17.910 และค่า P เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงาน ด้านลดความผิดพลาดในการทำงาน ด้านลดภาระงาน และด้านการลดเวลาการทำงานอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถอธิบายถึงการมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปแบบเชิงเส้น

ตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	VIF
1 (Constant)	1.770	0.221		7.998	0.000	
1. ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงาน	0.519	0.092	0.574	5.615	.000**	2.453
2. ด้านลดความผิดพลาดในการทำงาน	-	0.131	-0.165	-1.134	0.259	4.984
3. ด้านลดภาระงาน	0.046	0.138	0.057	0.338	0.736	6.770
4. ด้านการลดเวลาการทำงาน	0.067	0.117	0.082	0.575	0.566	4.827

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด พบว่ามีเพียง 1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ดังนี้

ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงาน มีค่า t เท่ากับ 5.615 มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 มีค่า B เท่ากับ 0.519 และมีค่าสหสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (VIF) เท่ากับ 2.453 ซึ่งแสดงว่ามีค่าความสัมพันธ์กันน้อย

นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ในรูปเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สามารถสร้างสมการถดถอยจากผลการวิเคราะห์ได้

ตารางที่ 4.46 ความมีอิทธิพลของ Model

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.553 ^a	0.305	0.288	0.49987	1.798

จากตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงาน พบว่า Adjust R Square เท่ากับ 0.288 หรือ 28.8 % หมายความว่า ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงาน สามารถอธิบายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ได้ 28.8 % และสามารถสร้างสมการการถดถอยพหุเชิงเส้นโดยใช้คะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 1.770 + 0.519X_1$$

เมื่อ Y = แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง

X_1 = ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงาน

จากสมการความถดถอยสามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 1.770 แต่เมื่อ ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด เพิ่มขึ้น 0.519 คะแนน โดยตัวแปรอื่นๆ คงที่

ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรอิสระ พบว่า ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.798 หมายความว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยตราโพลี แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด” สามารถสรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยตราโพลี แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยตราโพลี แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

1.2 สมมติฐานการศึกษา

1.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.2.2 ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.3 วิธีดำเนินการศึกษา

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท ไทยตราโพลี แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำนวน 289 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท ไทยตราโพลี แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำนวน 168 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) แยกตามฝ่าย โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane ได้ขนาดตัวอย่าง เท่ากับ 168 คน

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ และการฝึกอบรม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บข้อมูลแบบสอบถามครบแล้ว จึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ดังนี้

1) ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทดสอบสมมติฐานโดยการใช Independent Sample t – test และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) ทดสอบความแตกต่างและในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ต้องทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

3) ศึกษาปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Multiple Regression ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.4 ผลการศึกษา

จากการศึกษาและวิเคราะห์ผล นำเสนอผลสรุปในภาพรวม และสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

1.4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่า ม.6 อยู่ในสายงานฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าระบบจำหน่าย ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 1 – 5 ปี มีรายได้มากกว่า 9,000 บาท – 12,000 บาท/เดือน ได้รับการฝึกอบรม 1 – 3 ครั้ง/ปี

1.4.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยโทรฟ แมนูแฟค

เจอรัง จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ซึ่งในด้านความสำเร็จในงานมีระดับแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านลักษณะของงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านโอกาสก้าวหน้า และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 5 ข้อของด้านความสำเร็จในงาน พบว่า พนักงานมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33) และรองลงมาเมื่อพนักงานมีปัญหาในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาคสำเร็จ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) และลำดับสุดท้ายพนักงานสามารถวางแผนป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงาน ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ และผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80)

ด้านความรับผิดชอบต่องาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 5 ข้อของด้านความรับผิดชอบต่องาน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจ เมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90) รองลงมาคือ พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77) และอันดับสุดท้ายคือพนักงานมีความพึงพอใจ เมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่ผู้อื่นปฏิบัติไม่ได้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56) ส่วนในด้านลักษณะของงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 5 ข้อของด้านลักษณะของงาน พนักงานที่ทำงานที่ได้รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดที่เป็นระบบในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) และรองลงมาคือ พนักงานมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และเต็มภาคภูมิ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79) และอันดับสุดท้ายคือ ลักษณะของงานที่พนักงานทำสามารถปฏิบัติได้โดยสำเร็จ โดยไม่รู้สึกล้าท้อ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56)

ด้าน โอกาสก้าวหน้า พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 5 ข้อของด้านโอกาสก้าวหน้า คือ พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08) รองลงมาคือ พนักงานได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ตามสายงานของตน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05) และอันดับสุดท้าย คือ พนักงานมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85)

1.4.3 ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยโทรฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ซึ่งในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีระดับแรงงใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และอันดับสุดท้ายคือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 5 ข้อของด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06) รองลงมา เพื่อนร่วมงานสามารถให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานได้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) และอันดับสุดท้าย เพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 5 ข้อของด้านการปกครองบังคับบัญชา คือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68) รองลงมาคือ พนักงานมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้โดยสะดวก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65) และอันดับสุดท้าย ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมและยุติธรรม เมื่อเกิดปัญหา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37)

1.4.4 ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยโทรฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ พบว่า มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ โดยรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ซึ่งในด้านลดภาระงานมีระดับแรงงใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลดเวลาการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านลดภาระงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 5 ข้อของด้านลดภาระงาน คือ สามารถรับภาระงานแทนแรงงานคนในการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58) และรองลงมาคือ ช่วยรับภาระงานในเรื่องการตรวจสอบคุณภาพการผลิต เนื่องจากคุณภาพของงานที่ได้มีความสม่ำเสมอเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57) และอันดับสุดท้าย เมื่อนำเทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์มาใช้งาน ลดภาระงานในเรื่องการลำเลียงวัสดุ จากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่ง ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45)

1.4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. อภิปรายผล

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

จากผลการศึกษา พบว่า พนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวม 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง พบว่าในด้านปัจจัยจูงใจ เช่น พนักงานมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำ ผู้บังคับบัญชายอมรับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานมีความพึงพอใจเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่ไม่เคยทำมาก่อน และพนักงานมีความคิดเป็นระบบในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ด้านปัจจัยค้ำจุน เช่น ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสารถในการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสามารถร่วมงานกันได้อย่างเป็นอย่างดี สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ด้านปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ เช่น เมื่อมีการนำเทคโนโลยีหุ่นยนต์เข้ามาใช้สามารถช่วยลดความเสี่ยงในเรื่องคุณภาพการผลิต ช่วยให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง มีความรวดเร็วในการทำงาน เนื่องจากช่วยเพิ่มจำนวนการผลิต สามารถรับภาระแทนแรงงานคนในการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) พบว่า พนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี มีแรงจูงใจในภาพรวม ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก มีแรงจูงใจในภาพรวม ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ ทวี ทองอยู่ (2556) พบว่า พนักงาน บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีแรงจูงใจในภาพรวม ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย มีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 ปัจจัยหัวใจ พบว่า

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยอภิปรายเป็นรายข้อพบว่า เมื่อได้รับมอบหมายงาน สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้มาก สามารถวางแผนป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้นได้มาก เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน พนักงานสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จ พนักงานมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานเป็นอย่างมากที่สุด และผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากพนักงานบริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และผลักดัน ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายบริษัทที่วางไว้

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยอภิปรายเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชายอมรับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก ได้รับการยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ เพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นที่เสนอเป็นอย่างมาก เนื่องจากพนักงานบริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีด้านการยอมรับนับถือ ที่มาจากความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างขวัญ กำลังใจ ในการทำงานโดยผู้บังคับบัญชาชื่นชมและยกย่องเมื่อพนักงานทำงานสำเร็จลุล่วง

ด้านความรับผิดชอบต่องาน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยอภิปรายเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจ เมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน มีความพึงพอใจเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่ผู้อื่นปฏิบัติไม่ได้ พนักงานมีอำนาจในการรับผิดชอบปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และพนักงานสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตัวเอง เนื่องจากพนักงานบริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เนื่องจากทางบริษัทกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน

ด้านลักษณะของงาน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยอภิปรายเป็นรายข้อพบว่า งานที่ได้รับความรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดที่เป็นระบบในการปฏิบัติงาน มีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มภาคภูมิ ลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหาย และน่าสนใจ ลักษณะงานที่ทำเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน และลักษณะของงานที่ท่านทำสามารถปฏิบัติงานได้โดยสำเร็จ โดยไม่รู้สึกลำบาก แต่ละข้ออยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานบริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟค

เจอรัง จำกัด มีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน และเปิดโอกาสให้มีการแสดงศักยภาพให้ปฏิบัติงานที่ไม่เคยทำมาก่อน เพื่อเป็นการเรียนรู้และปรับปรุงลักษณะของงาน

ด้านโอกาสก้าวหน้า พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยอภิปรายเป็นรายข้อพบว่า โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ การก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ตามสายงานของตน และการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรมีความเป็นธรรม แต่ละข้ออยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานบริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เป็นธุรกิจการผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าที่ต้องใช้ฝีมือแรงงาน และการบริหารงานที่มีความเชี่ยวชาญและชำนาญในการทำงาน ทำให้การก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีน้อย อยู่ในตำแหน่งงานค่อนข้างหลายสิบปี ควรพัฒนาและปลูกปั้นพนักงานรุ่นใหม่ ๆ ที่มีความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจ และมีความกระตือรือร้น มาเพื่อเรียนรู้งานและทดสอบเพื่อประเมินผลในการปรับเลื่อนโอกาสความก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม ส่วนด้านการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน มีบางหน่วยงานที่ทางบริษัทส่งไปดูงาน ยังไม่มีการกระจายอย่างทั่วถึงทุกแผนก ดังนั้นการเรียนรู้งานจึงต้องส่งคนที่มีความรู้ความสามารถในการรับรู้และเรียนรู้งาน เพื่อจะได้กลับมาพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อบริษัทได้

2.1.2 ปัจจัยค้ำจุน พบว่า

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยอภิปรายเป็นรายข้อพบว่า นโยบายการปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความเหมาะสม มีการติดต่อสื่อสารภายในอย่างทั่วถึง การกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การบริหารแบบอบอุ่น เป็นครอบครัวเดียวกัน และนโยบายการบริหารง่ายต่อการนำไปปฏิบัติงานจริง แต่ละข้ออยู่ในระดับปานกลาง เนื่องบริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด มีนโยบายในหลายๆ ด้าน เช่น ด้านสิ่งแวดล้อม คุณภาพ พลังงาน อาชีวอนามัย การทดสอบและสอบเทียบ ซึ่งเป็นนโยบายที่ปฏิบัติชัดเจน ส่วนการบริหารอาจมีแนวทางที่ไม่ชัดเจน บางแนวทางการบริหารมีความยากต่อการนำไปปฏิบัติหรือการปรับปรุงแก้ไข เนื่องจากต้องปรับแก้ตั้งแต่ต้นนโยบายระดับบนที่นอกเหนือจากนโยบายที่ปฏิบัติอยู่แล้ว เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้นักงานไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg ในเรื่องปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่หากขาดหายจะทำให้เกิดความไม่พอใจ ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน (Job Context) แม้มีอยู่ก็จะไม่ทำให้เกิดการจูงใจในการทำงาน แต่หากจัดให้มีเพียงพอหรือ

ขาดหายไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจกับงานและองค์กร ได้แก่ 1. นโยบายและการบริหารงาน องค์กร 2. ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา 3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา 4. เงินเดือน 5. ความมั่นคงในงาน และ 6. สภาพการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ แม้องค์กรจัดให้มี มากจนเกินพอก็ไม่สามารถจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความพยายามมากขึ้นได้ เพียงแต่ป้องกันไม่ ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยอภิปรายเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาของมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชามีลักษณะของความเป็นผู้นำตามคุณสมบัตินี้ ที่ปรารถนา ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมและยุติธรรม เมื่อเกิด ปัญหาขึ้น ผู้บังคับบัญชาให้ความดูแลคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน เมื่ออาจเกิดปัญหา ขึ้นในการปฏิบัติงาน มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้โดยสะดวก แต่ละข้อ อยู่ในระดับมาก มาก ปานกลาง มาก มาก เนื่องบริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟกเจอร์ จำกัด เป็นธุรกิจ การผลิตหม้อแปลงที่มีคุณภาพ ดังนั้นบุคลากรจึงมีคุณลักษณะที่มีความรู้และความสามารถมากใน การบริหาร ควบคุมบรรยากาศผู้นำในองค์กร หรือภาวะความฉลาดทางอารมณ์ เพิ่มเติมสำหรับคนที่ เข้ามารับตำแหน่งในระดับบังคับบัญชา เป็นต้น ผู้บังคับบัญชา สามารถปรึกษาหารือได้โดยสะดวก เมื่อพนักงานมีปัญหาหรือข้อสงสัย แต่ในด้านการได้รับความเป็นธรรมนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ควรให้ความเป็นธรรมและความยุติธรรม สอบหาเหตุผล ให้ความเท่าเทียมกัน จึงจะทำให้พนักงาน รู้สึกได้รับความเป็นธรรมเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยอภิปรายเป็นรายข้อพบว่า พนักงานสามารถทำงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงานได้ เพื่อนร่วมงานสามารถให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานได้ เพื่อนร่วมงาน สามารถช่วยเหลือได้เมื่อได้รับความเดือดร้อน เพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็น เรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน เนื่องบริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟกเจอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับที่มาก ควรเพิ่มกิจกรรมสนทนากการเพิ่มเติมเพื่อ กระชับความสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยอภิปรายเป็นรายข้อพบว่า เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ และสะดวกเมื่อนำมาใช้งาน ห้องทำงาน และ โต๊ะทำงาน มีเพียงพอใน การปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการ ปฏิบัติงาน องค์กรของมีความมั่นคงในการทำงาน องค์กรของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็น

สัดส่วนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน โดยสะดวก แต่ละข้ออยู่ในระดับปานกลาง ปานกลาง มาก มาก เนื่องจากบริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟกเจอร์ จำกัด ในเรื่อง เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ห้องทำงาน และ โต๊ะทำงาน จัดให้มีจำนวนเพียงพอ และสะดวกเมื่อนำมาใช้งานเพิ่มมากขึ้น ส่วนในข้ออื่นๆ ทางบริษัทจัดให้มีความเหมาะสมอยู่แล้ว

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยอภิปรายเป็นรายข้อพบว่า เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ความพอใจในการได้รับการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ความพอใจกับสวัสดิการที่ท่านได้รับจากองค์กร บัญชีเงินเดือนที่องค์กรกำหนดให้เงินเดือนเข้าในปัจจุบันมีความเหมาะสม พอดีกับการได้รับโบนัสในแต่ละปี ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟกเจอร์ จำกัด ควรปรับในเรื่องสวัสดิการเพิ่มมากขึ้นให้ตรงตามความต้องการของพนักงาน โดยทำการสำรวจว่าพนักงานมีต้องการสวัสดิการด้านไหนเพิ่มขึ้น และปรับเรื่องการได้รับโบนัสในแต่ละปี โดยการกำหนดเป้าหมายและปรับโบนัสตามสัดส่วนเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้พนักงานไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg ในเรื่อง ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่หากขาดหายจะทำให้เกิดความไม่พอใจ ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน (Job Context) แม้มีอยู่ก็จะไม่ทำให้เกิดการจูงใจในการทำงาน แต่หากจัดให้ไม่เพียงพอหรือขาดหายไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจกับงานและองค์กร ได้แก่ 1. นโยบายและการบริหารงานองค์กร 2. ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา 3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา 4. เงินเดือน 5. ความมั่นคงในงาน และ 6. สภาพการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้ แม้องค์กรจัดให้มีมากจนเกินพอดีก็ไม่สามารถจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความพยายามมากขึ้นได้ เพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น

2.1.3 ปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ พบว่า

ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงาน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยอภิปรายเป็นรายข้อพบว่า เมื่อนำเทคโนโลยีหุ่นยนต์เข้ามาใช้งานในองค์กร สามารถช่วยลดความเสี่ยงและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่เสี่ยงต่างๆ ได้ ลักษณะการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง เช่น การยกของหนัก งานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมี งานเชื่อม งานพันสี สามารถช่วยลดความเสี่ยงในการทำงานได้ สามารถช่วยลดความเสี่ยงในเรื่องคุณภาพการผลิต ช่วยลดความเสี่ยงในการจ้างแรงงาน ที่ไม่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสามารถช่วยลดความเสี่ยงในเรื่องเวลาการส่งมอบตรงเวลาแก่ลูกค้า สามารถลดความเสี่ยงในเรื่องป้องกันและรักษาข้อมูลที่จะสูญหาย โดยสามารถเรียกดูข้อมูลที่กู้คืนได้ เมื่อนำเทคโนโลยีหุ่นยนต์เข้ามาใช้งานแต่ละข้ออยู่ในระดับปานกลาง ปานกลาง มาก มาก ปานกลาง ปานกลาง เนื่องจากบริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟกเจอร์

จำกัด ในบางแผนกมองว่าการปฏิบัติงานในพื้นที่การปฏิบัติงานของตนไม่มีความเสี่ยงในการทำงาน และกลัวว่าการนำหุ่นยนต์เข้ามาใช้งานจะมาแทนแรงงานคนที่ไม่มีความรู้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงงานคนมีค่าแรงสูงที่สูงขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ชัดเจน ค่าแรงงานถูก ลดรายจ่ายเนื่องจากภาษีนำเข้าของสินค้าและวัตถุดิบบางตัว แต่ในปัจจุบันนี้ ค่าแรงบ้านเราสูงขึ้น และสูงกว่าประเทศเพื่อนบ้าน เช่น จีน เวียดนาม อินโดนีเซีย ฯลฯ ตามการสืบค้นเรื่อง ใสใจความปลอดภัย เมื่อใช้หุ่นยนต์อุตสาหกรรม. (2557). สืบค้นเมื่อ 18 ตุลาคม 2559, จาก http://thailandindustry.com/indust_newweb/articles_preview.php?cid=19307.

ด้านลดความผิดพลาดในการทำงาน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยอภิปรายเป็นรายข้อพบว่า เมื่อมีการนำเทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์เข้ามาใช้งานในองค์กร สามารถช่วยในเรื่องความแม่นยำในการปฏิบัติงาน ช่วยให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง สามารถวางแผน ลดความผิดพลาดเรื่องการส่งมอบ สามารถตรวจสอบ เดือน ระหว่างการปฏิบัติงานได้ เมื่อมีการนำเทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์มาใช้งาน สามารถตรวจสอบย้อนกลับการปฏิบัติงาน เพื่อลดข้อผิดพลาดหลังจากปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป ช่วยลดความผิดพลาดในเรื่องการเก็บข้อมูล เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุน ถ้าเมื่อมีการนำเทคโนโลยีหุ่นยนต์เข้ามาใช้งานในการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในข้อการทำงานให้มีความถูกต้อง

ด้านการลดเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยอภิปรายเป็นรายข้อพบว่า เมื่อมีการนำเทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์มาใช้งาน มีความรวดเร็วในการทำงาน เนื่องจากช่วยเพิ่มจำนวนการผลิต ช่วยลดความสูญเปล่าในการทำงาน เนื่องจากสามารถจัดลำดับในการปฏิบัติงาน มีความยืดหยุ่นสูง โดยการเปลี่ยนวิธีการทำงานเพียงแค่เปลี่ยนโปรแกรมในการปฏิบัติงาน สามารถปรับปรุงและลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นออกไป โดยสามารถรวมขั้นตอนการทำงานเข้าด้วยกัน และประหยัดเวลาในการทำงาน สามารถลดเวลาในการปรับเปลี่ยนเครื่องจักรหลายๆ เครื่องลง เนื่องจากเปลี่ยนมาใช้หุ่นยนต์ในการปฏิบัติงานแทน สามารถทำงานที่มีความละเอียด เมื่อมีข้อจำกัดในเรื่องพื้นที่การปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เร็วขึ้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในข้อ ความรวดเร็วในการทำงาน เนื่องจากช่วยเพิ่มจำนวนการผลิต

ด้านลดภาระงาน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยอภิปรายเป็นรายข้อพบว่า สามารถช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สามารถรับภาระงานแทนแรงงานคนในการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง เมื่อมีการนำเทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์มาใช้งาน ลดภาระงานในเรื่องการลำเลียงวัสดุ จากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่ง ด้วยระบบ

คอมพิวเตอร์ ช่วยลดการทำงานที่ซ้ำซาก เมื่อมีการนำเทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์เข้ามาใช้งาน ช่วยรับภาระงานในเรื่องการตรวจสอบคุณภาพการผลิต เนื่องจากคุณภาพของงานที่ได้มีความสม่ำเสมอ เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน ช่วยลดของเสียในกระบวนการผลิต ทำให้ลดภาระงานในการกลับมาแก้ไขหรือซ่อมงานใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในข้อ สามารถรับภาระงานแทนแรงงานคนในการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง เช่น แผนกทำสี ฟันสีหม้อแปลงไฟฟ้า โดยการเอาหุ่นยนต์เข้ามาใช้งาน เพื่อลดความเสี่ยงจากการฟันสี เป็นต้น

2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด สามารถอภิปรายผลการศึกษาค้นคว้าทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกัน โดยอภิปรายได้ว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเพศที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ในด้าน โอกาสก้าวหน้าแตกต่างกัน เนื่องจากบางตำแหน่งงานต้องอาศัยภาวะผู้นำในการตัดสินใจ ควบคุมงาน งานที่ต้องใช้ความแข็งแรงในการทำงาน ดังนั้น โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานส่วนใหญ่จึงเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ได้ว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเพศที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน ในด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นเพศชาย หญิง อาจมีมุมมองต่อการบังคับบัญชาที่ไม่เหมือนกัน

อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ค้ำจุน ไม่แตกต่างกัน โดยอภิปรายได้ว่าไม่ว่าจะเป็นช่วงอายุต่างก็ต้องการในด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1.ประสบความสำเร็จในงานในงาน 2. ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ 3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน 4. ด้านลักษณะงาน และ 5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 1. ด้านนโยบายและการบริหาร 2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา 3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และ 5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยี หุ่นยนต์ ได้แก่ 1. ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงาน 2. ด้านการลดความผิดพลาดในการทำงาน 3. ด้านการลดเวลาการทำงาน และ 4. ด้านลดภาระงาน เป็นต้น

ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ไม่แตกต่างกัน อภิปรายผลได้ว่าไม่ว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็น ด้าน 1.ประสบความสำเร็จในงานในงาน 2. ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ 3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน 4. ด้านลักษณะงาน และ 5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างในด้านผลประโยชน์ตอบแทนแตกต่างกัน โดยพบว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยมากกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อในด้านผลประโยชน์ตอบแทนแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 มีผลประโยชน์ตอบแทนน้อยกว่าระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท เนื่องด้วยข้อจำกัดทางด้านวุฒิการศึกษา

สายงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน อภิปรายได้ว่า สายงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านภาพรวมปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน อาจเป็นผลมาจากแต่ละฝ่ายหรือแต่ละแผนกมีด้านความสำเร็จในงานต่างกัน เช่น ฐิติภักดิ์มีความยากลำบากในการปฏิบัติงานมากขึ้น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เช่น บางสายงานอาจมีการได้รับการยอมรับนับถือที่ต่างกัน ด้านความรับผิดชอบต่องาน เช่น บางสายงานมีความรับผิดชอบต่องานที่ไม่เหมือนกัน ด้านลักษณะของงาน เช่น สายงานแต่ละสายมีความยากง่ายในการปฏิบัติงานไม่เหมือนกัน และด้าน โอกาสก้าวหน้าที่แตกต่างกัน สายงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสายงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างในด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านผลประโยชน์ตอบแทนแตกต่าง เช่น บางแผนกมีผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่เหมือนกัน เนื่องจากความชำนาญ และความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อในด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่องานที่แตกต่างกัน ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างต่างกัน เนื่องจากค่าเฉลี่ยของระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี มีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ยของระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งแสดงว่าการมีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากส่งผลในด้านการยอมรับนับถือ ส่วนในด้านความรับผิดชอบต่องานพบว่าค่าเฉลี่ยระยะเวลาการปฏิบัติงาน 15 – 20 ปี มากกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี มากกว่า 1 – 5 ปี มากกว่า 5 - 10 ปี มากกว่า 10 – 15 ปี มากกว่า 20 ปีขึ้นไป แสดงว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากส่งผลต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างในด้านการปกครองบังคับบัญชา เช่น มีอายุการปฏิบัติงานมากส่งผลต่อการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี เช่น มีอายุงานมากความสัมพันธ์ราบรื่น ฐิติภักดิ์ใจคอ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงแตกต่างกันตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย มีความรู้สึกไม่มีความมั่นคงเท่ากับพนักงานที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงานมาก

รายได้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานที่มีรายได้มากย่อมได้รับการยอมรับนับถือที่มากที่สุดคือมีรายได้ในช่วงรายได้ 15000 – 20000 บาท/เดือน และรองลงมาคืออยู่ในช่วงรายได้ 9000 – 12000 บาท/เดือน ซึ่งมีผลต่อการได้รับการยอมรับนับถือแยกเป็นรายข้อ เช่น ผู้บังคับบัญชายอมรับผลการปฏิบัติงาน ได้รับการยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการการปฏิบัติงานของท่าน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นที่ท่านเสนอ รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

การฝึกอบรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ไม่แตกต่างกัน ลองมองหาการฝึกอบรมในเรื่องการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างกำลังใจ ที่นอกเหนือจากจากฝึกอบรมเรื่องการปฏิบัติงานเบื้องต้น เพื่อเสริมสร้าง และกระตุ้นการปฏิบัติงานมากขึ้น

ส่วนปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน ในด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับเหตุผลสำคัญในการใช้หุ่นยนต์ในงานอุตสาหกรรม: เพื่อใช้ในงานที่เสี่ยงต่ออันตราย งานที่ต้องใช้ความละเอียดและแม่นยำสูง ใช้เพื่อเพิ่มผลผลิต เพิ่มคุณภาพของการผลิต ใช้เพื่อลดความสิ้นเปลืองในการใช้วัตถุดิบหรือลดของเสียในกระบวนการผลิต หรือใช้เพื่อความคล่องตัวในการผลิต เป็นต้น (ใส่ใจความปลอดภัย เมื่อใช้หุ่นยนต์อุตสาหกรรม.(2557).สืบค้นเมื่อ18ตุลาคม2559 จาก http://thailandindustry.com/indust_newweb/articles_preview.php?cid=19307.)

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาในครั้งนี้

3.1.1 จากการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านโอกาสก้าวหน้า บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เป็นธุรกิจการผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าที่ต้องใช้ฝีมือแรงงาน และการบริหารงานที่มีความเชี่ยวชาญและชำนาญในการทำงาน ทำให้การก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีน้อย อยู่ในตำแหน่งงานค่อนข้างหลายสิบปี ควรพัฒนาและปลูกปั้นพนักงานรุ่นใหม่ ๆ ที่มีความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจ และมีความกระตือรือร้น มาเพื่อเรียนรู้งาน

และทดสอบเพื่อประเมินผลในการปรับเปลี่ยนโอกาสความก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม ส่วนด้านการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน มีบางหน่วยงานที่ทางบริษัทส่งไปดูงาน ยังไม่มีการกระจายอย่างทั่วถึงทุกแผนก ดังนั้นการเรียนรู้งานจึงต้องส่งคนที่มีศักยภาพในการรับรู้และเรียนรู้งาน เพื่อจะได้กลับมาพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อบริษัทได้

3.1.2 จากการศึกษาปัจจัยด้านที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทราฟ โฟ แมนูแฟกเจอร์ จำกัด ด้านนโยบายและการบริหาร มีนโยบายในหลายๆ ด้าน เช่น ด้านสิ่งแวดล้อม คุณภาพ พลังงาน อาชีวอนามัย การทดสอบและสอบเทียบ ซึ่งเป็นนโยบายที่ปฏิบัติชัดเจน ส่วนการบริหารอาจมีแนวทางที่ไม่ชัดเจน บางแนวทางการบริหารมีความยากต่อการนำไปปฏิบัติหรือการปรับปรุงแก้ไข เนื่องจากต้องปรับแก้ตั้งแต่ต้นนโยบายระดับบนที่นอกเหนือจากนโยบายที่ปฏิบัติอยู่แล้ว เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้พนักงานไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg ส่วนด้านผลประโยชน์ตอบแทน ควรปรับในเรื่องสวัสดิการเพิ่มมากขึ้นให้ตรงตามความต้องการของพนักงาน โดยทำการสำรวจว่าพนักงานมีต้องการสวัสดิการด้านไหนเพิ่มขึ้น และปรับเรื่องการได้รับโบนัสในแต่ละปี โดยการกำหนดเป้าหมายและปรับโบนัสตามสัดส่วนเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้พนักงานไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg

3.1.3 จากการศึกษาปัจจัยการสนับสนุนเทคโนโลยีหุ่นยนต์มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงาน เนื่องจากพนักงานกลัวว่าถ้ามีการนำหุ่นยนต์เข้ามาใช้งาน จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน คือ ปลดคนออก และนำหุ่นยนต์เข้ามาใช้แทนอาจทำให้ลดแรงจูงใจในการทำงานลง แต่ในบางแผนกที่มีความเสี่ยงในการทำงาน เช่น แผนกพันสี จึงควรมีการนำหุ่นยนต์เข้ามาใช้เพื่อลดภาวะความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 พิจารณาวิธีการศึกษานอกเหนือจากการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายขึ้น โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพ ในการสัมภาษณ์บุคคลเชิงลึก (Depth Interview) เป็นต้น

3.2.2 ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรต่อไป



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- จิต เหล่าวัฒนา, สยาม เจริญเสียง, ศโรช ไทรเมฆ, สาทิสส์ ทรงชน, ถวิดา มณีวรรณ และ เอกลักษณ์ ศุภมณี. (2554). *หุ่นยนต์ในสาหรานุกรมไทยสำหรับเยาวชนฯ* (เล่ม 36).
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกก๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ทวี ทองอยู่. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เคซี อี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มหาชน*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- นริศ โกธิศรี และปิณฑษ์ ใยพันธ์. (2557). *หุ่นยนต์ขนส่งเคลื่อนที่อัตโนมัติ*. สืบค้นเมื่อ 18 ตุลาคม 2559 จาก https://app.enit.kku.ac.th/mis/project/project_detail.php?projectID=COE2013-31&start=100&proName=&proDep=&proYear.
- ประจักษ์ อ่างบุญตา, วิเชียร อุปแก้ว และชลิตต์ มธุรสมนตรี. (2551). *หุ่นยนต์ควบคุมการเชื่อม GMAW ในพื้นที่อันตราย*. สืบค้นเมื่อ 18 ตุลาคม 2559 จาก <http://www.rtir.rmUTT.ac.th/handle/123456789/386>.
- พรวิสา บัวทอง. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมก้า ไลฟ์ไชนเอนซ์ จำกัด*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก, กรุงเทพมหานคร.
- พีรเดช เปรมใจ, เนื่องวงศ์ ทวยเจริญ และณรงค์เดช กิรติพรานนท์. (2553). *ระบบตรวจสอบการทำงานของหุ่นยนต์ในโรงงาน แบบเวลาจริงผ่านเว็บ*. สืบค้นเมื่อ 18 ตุลาคม 2559 จาก http://www.ecti-thailand.org/assets/papers/1638_pub_49.
- วรวิภา อริยะสุนทร. (2557). *ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วี. เพาเวอร์เทค จำกัด*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สว่าง เป็นจันทร์ และชนะ รัชสิริ. (2556). *การวางแผนเส้นทางเคลื่อนที่ของหุ่นยนต์เคลื่อนที่อิสระหกแกน 2 ตัวขณะทำการประกอบชิ้นงานร่วมกัน*. สืบค้นเมื่อ 18 ตุลาคม 2559 จาก http://kukr.lib.ku.ac.th/db/kukr/search_detail/result/202180.

สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนเศรษฐกิจมหภาค. (2559). สืบค้นเมื่อ 18 ตุลาคม 2559 จาก

https://www.m-society.go.th/article_attach/17307/19778.

ใส่ใจความปลอดภัย เมื่อใช้หุ่นยนต์อุตสาหกรรม. (2557). สืบค้นเมื่อ 18 ตุลาคม 2559 จาก

http://thailandindustry.com/indust_newweb/articles_preview.php?cid=19307.

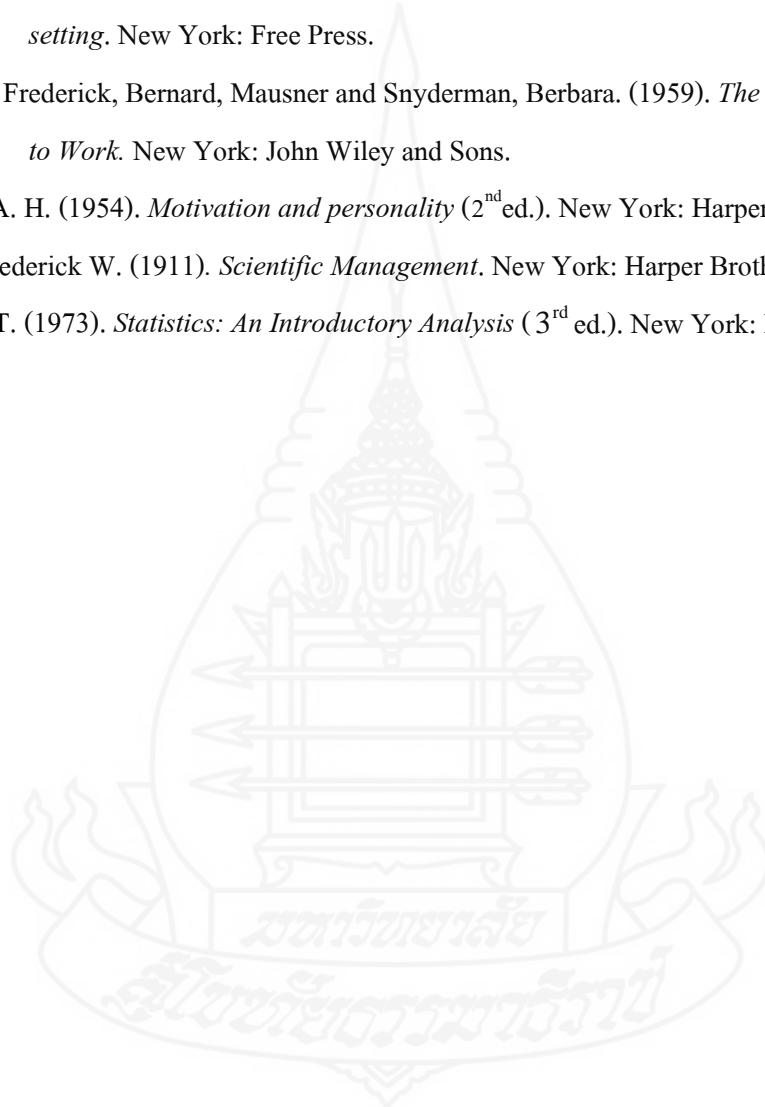
Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.

Herzberg, Frederick, Bernard, Mausner and Snyderman, Barbara. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.

Taylor, Frederick W. (1911). *Scientific Management*. New York: Harper Brothers.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบช่วยธรรมมาภิบาล

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

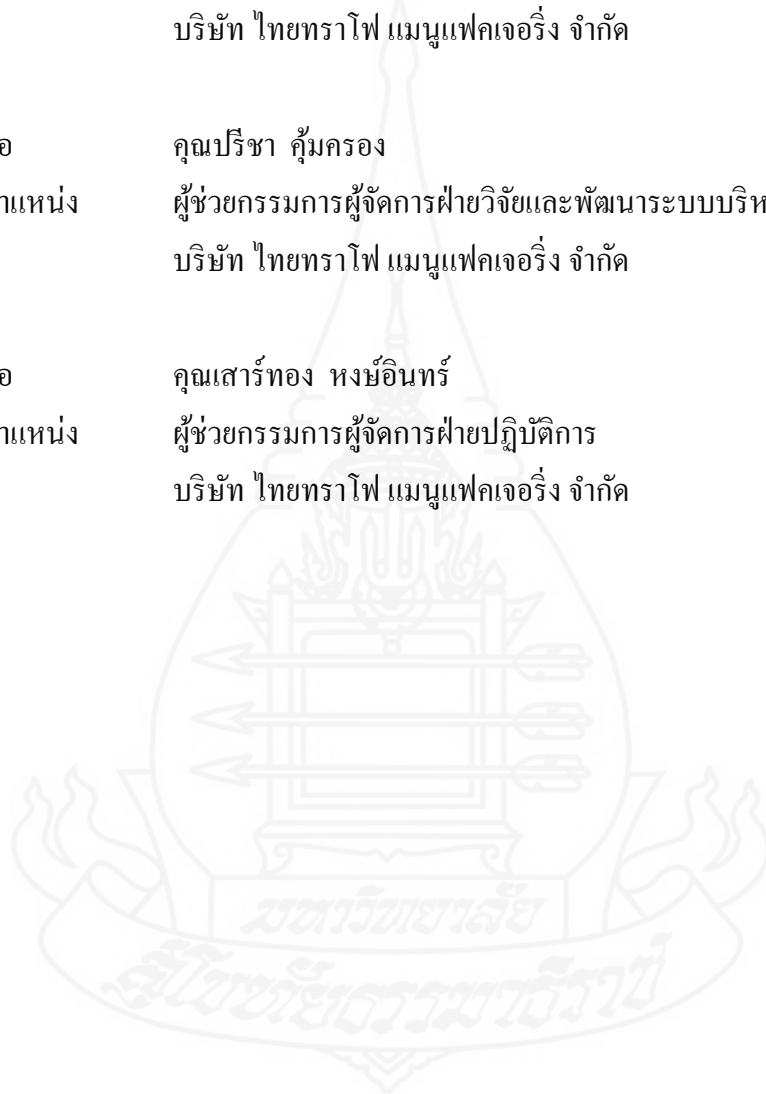


รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. ชื่อ คุณประเชษฐ จิระธรรมกุล
ตำแหน่ง รองผู้จัดการโรงงาน
 บริษัท ไทยทราฟ โมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

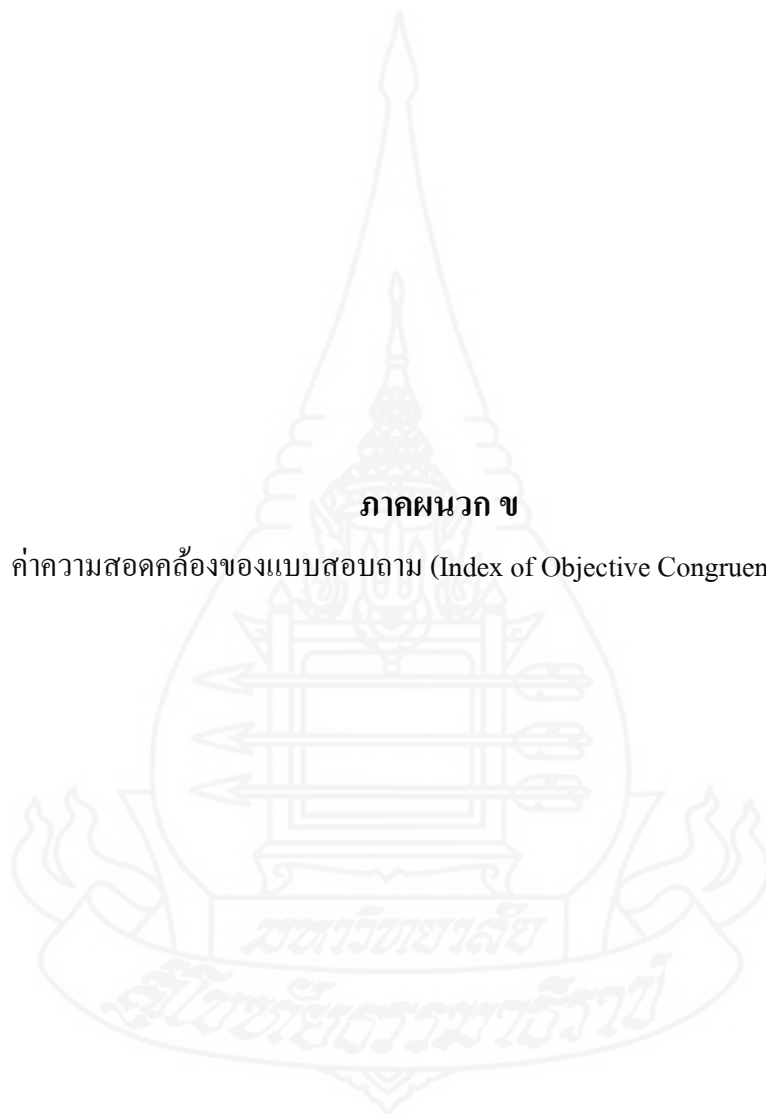
2. ชื่อ คุณปรีชา คุ้มครอง
ตำแหน่ง ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการฝ่ายวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงาน
 บริษัท ไทยทราฟ โมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

3. ชื่อ คุณเสาร์ทอง หงษ์อินทร์
ตำแหน่ง ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการ
 บริษัท ไทยทราฟ โมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด



ภาคผนวก ข

ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Objective Congruence: IOC)



**ค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับตัวแปรที่ศึกษาตามกรอบแนวคิดการศึกษา
ของแบบสอบถาม (Index of Objective Congruence: IOC)**

รายละเอียดข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
ปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์						
1. ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงาน						
1.1 เมื่อนำเทคโนโลยีหุ่นยนต์เข้ามาใช้งานในองค์กร สามารถช่วยลดความเสี่ยงและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงต่างๆได้	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.2 ลักษณะการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง เช่น การยกของหนัก งานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมี งานเชื่อม งานพ่นสี สามารถช่วยลดความเสี่ยงในการทำงานได้	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.3 สามารถช่วยลดความเสี่ยงในเรื่องคุณภาพการผลิต	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.4 ช่วยลดความเสี่ยงในการจ้างแรงงานที่ไม่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.5 สามารถช่วยลดความเสี่ยงในเรื่องเวลาการส่งมอบตรงเวลาแก่ลูกค้า	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

รายละเอียดข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
1.6 สามารถลดความเสี่ยงในเรื่องป้องกันและรักษาข้อมูลที่จะสูญหาย โดยสามารถเรียกดูข้อมูลที่กู้คืนได้ เมื่อนำเทคโนโลยีหุ่นยนต์เข้าใช้งาน	1	1	0	1	0.75	สอดคล้อง
2. ด้านลดความผิดพลาดในการทำงาน						
2.1 เมื่อมีการนำเทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์เข้ามาใช้งานในองค์กร สามารถช่วยในเรื่องความแม่นยำในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.2 ช่วยให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.3 สามารถวางแผน ลดความผิดพลาดเรื่องการส่งมอบ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.4 สามารถตรวจสอบ เตือนระหว่างการปฏิบัติงานได้ เมื่อมีการนำเทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์มาใช้งาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.5สามารถตรวจสอบย้อนกลับการปฏิบัติงานเพื่อลดข้อผิดพลาดหลังจากปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.6 ช่วยลดความผิดพลาดในเรื่องการเก็บข้อมูล	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

รายละเอียดข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
3. ด้านการลดเวลาการทำงาน						
3.1 เมื่อมีการนำเทคโนโลยี ด้านหุ่นยนต์มาใช้งานมีความ รวดเร็วในการทำงาน เนื่องจากช่วยเพิ่มจำนวน การผลิต	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.2 ช่วยลดความสูญเปล่าใน การทำงาน เนื่องจากสามารถ จัดลำดับในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.3 มีความยืดหยุ่นสูง โดยการ เปลี่ยนวิธีการทำงานเพียงแค่ เปลี่ยนโปรแกรมในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.4 สามารถปรับปรุงและลด ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ จำเป็นออกไป โดยสามารถ รวมขั้นตอนการทำงานเข้า ด้วยกัน และประหยัดเวลา ในการทำงาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.5 สามารถลดเวลาในการ ปรับเปลี่ยนเครื่องจักรหลายๆ เครื่องลง เนื่องจากเปลี่ยนมา ใช้หุ่นยนต์ในการปฏิบัติงาน แทน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.6 สามารถทำงานที่มีความ ละเอียด เมื่อมีข้อจำกัดในเรื่อง พื้นที่การปฏิบัติงาน ทำให้เกิด การปฏิบัติงานที่เร็วขึ้น	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

รายละเอียดข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
4. ด้านลดภาระงาน						
4.1 สามารถช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.2 สามารถรับภาระงานแทนแรงงานคนในการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.3 เมื่อมีการนำเทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์มาใช้งาน ลดภาระงานในเรื่องการลำเลียงวัสดุ จากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่ง ด้วยระบบคอมพิวเตอร์	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.4 ช่วยลดการทำงานที่ซ้ำซากเมื่อมีการนำเทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์เข้ามาใช้งาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.5 ช่วยรับภาระงานในเรื่องการตรวจสอบคุณภาพการผลิต เนื่องจากคุณภาพของงานที่ได้มีความสม่ำเสมอเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.6 ช่วยลดของเสียในกระบวนการผลิต ทำให้ลดภาระงานในการกลับมาแก้ไขหรือซ่อมงานใหม่	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

รายละเอียดข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors)						
1. ด้านความสำเร็จในงาน						
1.1 เมื่อท่านได้รับมอบหมาย งาน สามารถปฏิบัติงานได้ สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.2 ท่านสามารถวางแผน ป้องกันปัญหาในการ ปฏิบัติงาน ที่อาจจะเกิดขึ้นได้	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.3 เมื่อมีปัญหาในการ ปฏิบัติงาน ท่านสามารถแก้ไข ปัญหาได้สำเร็จ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.4 ท่านมีความภูมิใจใน ความสำเร็จของงานที่ท่าน ปฏิบัติ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.5 ผู้บังคับบัญชามีความพึง พอใจในการปฏิบัติงานของ ท่าน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ						
2.1 ผู้บังคับบัญชายอมรับ ผลการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	0	0.75	สอดคล้อง
2.2 ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยผลการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	0	0.75	สอดคล้อง
2.3 ท่านได้รับการแสดง ความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

รายละเอียดข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
2.4 เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.5 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นที่ท่านเสนอ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน						
3.1 ท่านมีความพึงพอใจ เมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.2 ท่านมีความพึงพอใจ เมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่ผู้อื่นปฏิบัติไม่ได้	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.3 ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.4 ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.5 ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ด้านลักษณะของงาน						
4.1 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดที่เป็นระบบในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.2 ท่านมีโอกาสด้านความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มภาคภูมิ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

รายละเอียดข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
4.3 ลักษณะงานที่ท่านได้ รับผิดชอบเป็นงานที่ทำท่าย และน่าสนใจ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.4 ลักษณะของงานที่ท่าน ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการ พัฒนาศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.5 ลักษณะของงานที่ท่านทำ สามารถปฏิบัติได้โดยสำเร็จ โดยไม่รู้สึกล้ามากเกินไป	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. ด้านโอกาสก้าวหน้า						
5.1 ท่านมีโอกาสได้เลื่อน ตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.2 ท่านมีโอกาสก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.3 ท่านมีโอกาสได้รับการ สนับสนุนจากองค์กรในการ พัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การศึกษา ด้วงาน เป็นต้น	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.4 ท่านได้รับการสนับสนุน ให้มีความเจริญก้าวหน้าตาม ความรู้ความสามารถ ตาม สายงานของตน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.5 การเลื่อนตำแหน่งใน องค์กรของท่านมีความ เป็นธรรม	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

รายละเอียดข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)						
1. ด้านนโยบายและการบริหาร						
1.1 นโยบายการปฏิบัติงาน ภายในองค์กรของท่าน มีความเหมาะสม	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.2 องค์กรของท่านติดต่อ สื่อสารภายในองค์กรอย่างทั่วถึง	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.3 องค์กรของท่านมีการ กำหนดแนวทางในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.4 องค์กรของท่านมีการ บริหารแบบบอบอุ้ม เป็น ครอบครัวเดียวกัน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.5 นโยบายในการบริหารของ องค์กรท่านง่ายต่อการนำไป ปฏิบัติงานจริง	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา						
2.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านมี ความรู้ ความสามารถในการ บริหารงาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านมี ลักษณะของความเป็นผู้นำตาม คุณสมบัติที่ท่านปรารถนา	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

รายละเอียดข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
2.3 ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมและยุติธรรม เมื่อเกิดปัญหาขึ้น	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.4 ผู้บังคับบัญชาให้ความดูแลคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน เมื่ออาจเกิดปัญหาขึ้นในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.5 ท่านมีโอกาที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้โดยสะดวก	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
3.1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.2 เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานได้	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.3 เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อได้รับความเดือดร้อน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.4 ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.5 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

รายละเอียดข้อกำหนด	ผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
4. ด้านสภาพการทำงานและ ความมั่นคง						
4.1 เครื่องมือ และวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมี จำนวนเพียงพอ และสะดวก เมื่อนำมาใช้งาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.2 ห้องทำงาน และโต๊ะ ทำงาน มีเพียงพอในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.3 สภาพแวดล้อมในที่ เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.4 องค์กรของท่านมีความ มั่นคงในการทำงาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.5 องค์กรของท่านมีการจัด บริเวณที่ทำงานให้เป็น สัดส่วนที่เหมาะสมในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน						
5.1 เงินเดือนที่ได้รับมีความ เหมาะสมกับความรู้ และ ความสามารถ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.2 ท่านพอใจในการได้รับ การปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ในแต่ละปี	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.3 ท่านพอใจกับสวัสดิการ ที่ท่านได้รับจากองค์กร	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

รายละเอียดข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
5.4 ท่านเห็นว่าบัญชีเงินเดือน ที่องค์กรกำหนดให้เงินเดือน เข้าในปัจจุบันมีความ เหมาะสม	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.5 ท่านพอใจกับการได้รับ โบนัสในแต่ละปี	1	1	1	1	1	สอดคล้อง



ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
2. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้น เพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาโท แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน
4. ขอความร่วมมือและอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยข้อมูลที่ได้จากท่าน จะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับ และใช้สำหรับการศึกษานั้น

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและอนุเคราะห์

ฐาปนี นานิล

ผู้ศึกษา

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

โปรดเขียนเครื่องหมายถูกลงในช่องสี่เหลี่ยม ที่ตรงกับความเป็นจริงในการตอบแบบสอบถามมากที่สุด (เพียงช่องเดียวเท่านั้น)

1. เพศ

1. เพศชาย

2. เพศหญิง

2. อายุ

2. ต่ำกว่า 20 ปี

2. 21-30 ปี

3. 31-40 ปี

4. 41-50 ปี

5. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่า ม.6

2. ม.6

3. ปวช.

4. ปวส.

5. ปริญญาตรี

6. ปริญญาโท

7. สูงกว่าปริญญาโท

4. สายงาน

1. ฝ่ายบริหาร

2. ฝ่ายวิศวกรรมหม้อแปลงไฟฟ้า

3. ฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าระบบจำหน่าย

4. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการทั่วไป

5. ฝ่ายผลิตตัวถังและอุปกรณ์

6. ฝ่ายคลังสินค้าและวางแผน

7. ฝ่ายบริการและขนส่ง

8. ฝ่ายบำรุงรักษา

9. ฝ่ายผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลัง

10. ฝ่ายประกันคุณภาพ

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

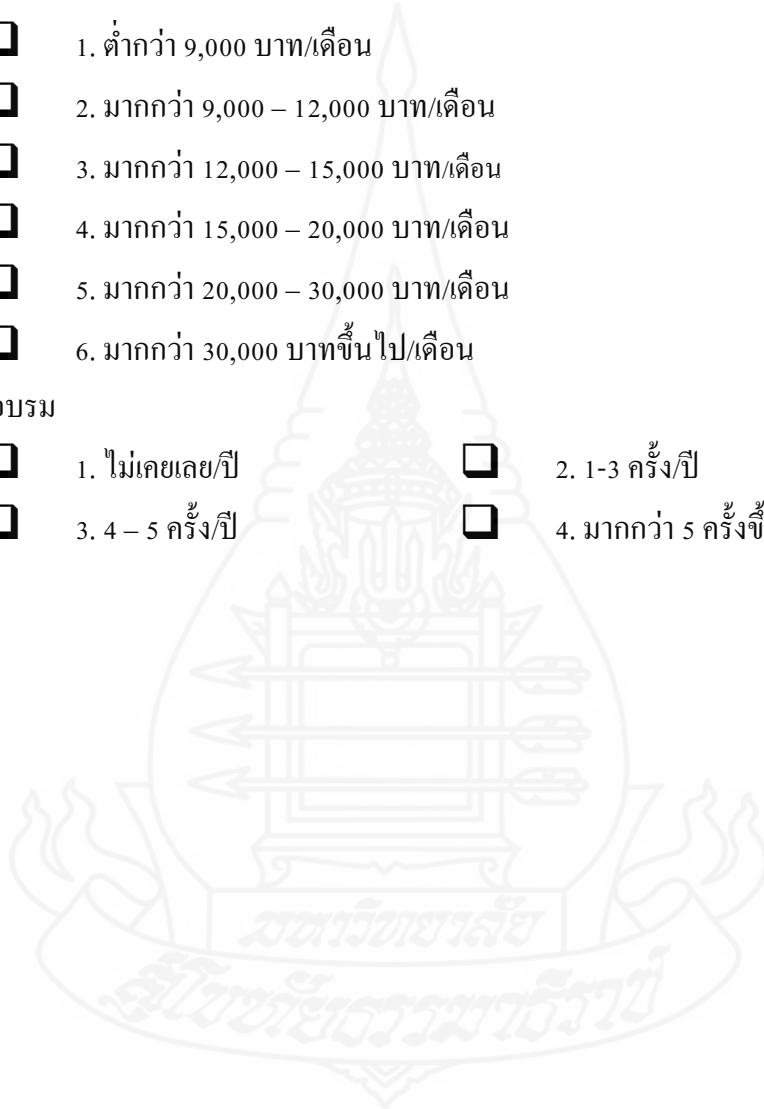
- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 1 ปี | <input type="checkbox"/> 2. มากกว่า 1 ปี – 5 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. มากกว่า 5 ปี – 10 ปี | <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 10 ปี – 15 ปี |
| <input type="checkbox"/> 5. มากกว่า 15 ปี – 20 ปี | <input type="checkbox"/> 6. มากกว่า 20 ปีขึ้นไป |

6. รายได้

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 9,000 บาท/เดือน |
| <input type="checkbox"/> 2. มากกว่า 9,000 – 12,000 บาท/เดือน |
| <input type="checkbox"/> 3. มากกว่า 12,000 – 15,000 บาท/เดือน |
| <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 15,000 – 20,000 บาท/เดือน |
| <input type="checkbox"/> 5. มากกว่า 20,000 – 30,000 บาท/เดือน |
| <input type="checkbox"/> 6. มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป/เดือน |

7. การฝึกอบรม

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่เคยเลย/ปี | <input type="checkbox"/> 2. 1-3 ครั้ง/ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. 4 – 5 ครั้ง/ปี | <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 5 ครั้งขึ้นไป/ปี |



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงในการตอบแบบสอบถามมากที่สุด (เพียงช่องเดียวเท่านั้น)

รายละเอียดข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์					
1. ด้านการลดความเสี่ยงจากทำงาน					
1.1 เมื่อนำเทคโนโลยีหุ่นยนต์เข้ามาใช้งานในองค์กร สามารถช่วยลดความเสี่ยงและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่เสี่ยงต่างๆ ได้					
1.2 ลักษณะการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง เช่น การยกของหนัก งานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมี งานเชื่อม งานพันสี สามารถช่วยลดความเสี่ยงในการทำงานได้					
1.3 สามารถช่วยลดความเสี่ยงในเรื่องคุณภาพการผลิต					
1.4 ช่วยลดความเสี่ยงในการจ้างแรงงานที่ไม่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน					
1.5 สามารถช่วยลดความเสี่ยงในเรื่องเวลาการส่งมอบตรงเวลาแก่ลูกค้า					

รายละเอียดข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์					
1.6 สามารถลดความเสี่ยงในเรื่อง ป้องกันและรักษาข้อมูลที่จะสูญหาย โดยสามารถเรียกดูข้อมูลที่กู้คืนได้ เมื่อนำเทคโนโลยีหุ่นยนต์เข้ามา ใช้งาน					
2. ด้านลดความผิดพลาดในการทำงาน					
2.1 เมื่อมีการนำเทคโนโลยีด้าน หุ่นยนต์เข้ามาใช้งานในองค์กร สามารถช่วยในเรื่องความแม่นยำ ในการปฏิบัติงาน					
2.2 ช่วยให้การปฏิบัติงานมีความ ถูกต้อง					
2.3 สามารถวางแผน ลดความ ผิดพลาดเรื่องการส่งมอบ					
2.4 สามารถตรวจสอบ เตือน ระหว่างการปฏิบัติงานได้ เมื่อมีการ นำเทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์มาใช้งาน					
2.5 สามารถตรวจสอบย้อนกลับ การปฏิบัติงาน เพื่อลดข้อผิดพลาด หลังจากปฏิบัติงาน เพื่อป้องกัน ความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ในครั้งต่อไป					
2.6 ช่วยลดความผิดพลาดในเรื่อง การเก็บข้อมูล					

รายละเอียดข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์					
3. ด้านการลดเวลาการทำงาน					
3.1 เมื่อมีการนำเทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์มาใช้งาน มีความรวดเร็วในการทำงาน เนื่องจากช่วยเพิ่มจำนวนการผลิต					
3.2 ช่วยลดความสูญเปล่าในการทำงาน เนื่องจากสามารถจัดลำดับในการปฏิบัติงาน					
3.3 มีความยืดหยุ่นสูง โดยการเปลี่ยนวิธีการทำงานเพียงแค่เปลี่ยนโปรแกรมในการปฏิบัติงาน					
3.4 สามารถปรับปรุงและลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นออกไป โดยสามารถรวมขั้นตอนการทำงานเข้าด้วยกัน และประหยัดเวลาในการทำงาน					
3.5 สามารถลดเวลาในการปรับเปลี่ยนเครื่องจักรหลายๆเครื่องลง เนื่องจากเปลี่ยนมาใช้หุ่นยนต์ในการปฏิบัติงานแทน					
3.6 สามารถทำงานที่มีความละเอียดเมื่อมีข้อจำกัดในเรื่องพื้นที่การปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เร็วขึ้น					

รายละเอียดข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์					
4. ด้านลดภาระงาน					
4.1 สามารถช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
4.2 สามารถรับภาระงานแทนแรงงานคนในการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง					
4.3 เมื่อมีการนำเทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์มาใช้งาน ลดภาระงานในเรื่องการลำเลียงวัสดุ จากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่ง ด้วยระบบคอมพิวเตอร์					
4.4 ช่วยลดการทำงานที่ซ้ำซากเมื่อมีการนำเทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์เข้ามาใช้งาน					
4.5 ช่วยรับภาระงานในเรื่องการตรวจสอบคุณภาพการผลิตเนื่องจากคุณภาพของงานที่ได้มีความสม่ำเสมอเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน					
4.6 ช่วยลดของเสียในกระบวนการผลิต ทำให้ลดภาระงานในการกลับมาแก้ไขหรือซ่อมงานใหม่					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย
คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงในการตอบแบบสอบถามมากที่สุด
(เพียงช่องเดียวเท่านั้น)

รายละเอียดข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors)					
1. ด้านความสำเร็จในงาน					
1.1 เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตาม เป้าหมายที่วางไว้					
1.2 ท่านสามารถวางแผนป้องกัน ปัญหาในการปฏิบัติงานที่อาจจะ เกิดขึ้นได้					
1.3 เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้สำเร็จ					
1.4 ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จ ของงานที่ท่านปฏิบัติ					
1.5 ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของท่าน					
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
2.1 ผู้บังคับบัญชายอมรับผลการ ปฏิบัติงานของท่าน					
2.2 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยผล การปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					

รายละเอียดข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2.3 ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ					
2.4 เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
2.5 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นที่ท่านเสนอ					
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน					
3.1 ท่านมีความพึงพอใจ เมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน					
3.2 ท่านมีความพึงพอใจ เมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่ผู้อื่นปฏิบัติไม่ได้					
3.3 ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
3.4 ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
3.5 ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง					
4. ด้านลักษณะของงาน					
4.1 งานที่ท่านได้รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดที่เป็นระบบในการปฏิบัติงาน					

รายละเอียดข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4.2 ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่และเต็มภาคภูมิ					
4.3 ลักษณะงานที่ท่านได้รับผิดชอบ เป็นงานที่ทำท่าย และน่าสนใจ					
4.4 ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน					
4.5 ลักษณะของงานที่ท่านทำ สามารถปฏิบัติได้โดยสำเร็จ โดยไม่รู้สึกลำบาก					
5. ด้านโอกาสก้าวหน้า					
5.1 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ					
5.2 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน					
5.3 ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น					
5.4 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ความสามารถ ตามสายงานของตน					
5.5 การเลื่อนตำแหน่งในองค์กรของท่านมีความเป็นธรรม					

รายละเอียดข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยคำจูน (Hygiene Factors)					
1. ด้านนโยบายและการบริหาร					
1.1 นโยบายการปฏิบัติงานภายในองค์กรของท่านมีความเหมาะสม					
1.2 องค์กรของท่านติดต่อสื่อสารภายในองค์กรอย่างทั่วถึง					
1.3 องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
1.4 องค์กรของท่านมีการบริหารแบบอบอุ่น เป็นครอบครัวเดียวกัน					
1.5 นโยบายในการบริหารขององค์กรท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติงานจริง					
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
2.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน					
2.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำตามคุณสมบัติที่ท่านปรารถนา					
2.3 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมและยุติธรรม เมื่อเกิดปัญหาขึ้น					
2.4 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญดูแลคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน เมื่ออาจเกิดปัญหาขึ้นในการปฏิบัติงาน					

รายละเอียดข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2.5 ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้โดยสะดวก					
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
3.1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้					
3.2 เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานได้					
3.3 เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อได้รับความเดือดร้อน					
3.4 ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
3.5 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน					
4. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง					
4.1 เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกเมื่อนำมาใช้งาน					
4.2 ห้องทำงาน และโต๊ะทำงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
4.3 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					

รายละเอียดข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4.4 องค์กรของท่านมีความมั่นคง ในการทำงาน					
4.5 องค์กรของท่านมีการจัดบริเวณ ที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน					
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน					
5.1 เงินเดือนที่ได้รับมีความ เหมาะสมกับความรู้ และ ความสามารถ					
5.2 ท่านพอใจในการได้รับการปรับ เงินเดือนเพิ่มขึ้นในแต่ละปี					
5.3 ท่านพอใจกับสวัสดิการที่ท่าน ได้รับจากองค์กร					
5.4 ท่านเห็นว่าบัญชีเงินเดือนที่ องค์กรกำหนดให้เงินเดือนเข้า ในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
5.5 ท่านพอใจกับการได้รับ โบนัส ในแต่ละปี					

*** หมายเหตุ ปัจจัยด้านการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์ เป็นการสำรวจ เพื่อพิจารณาปัจจัย 4 ด้าน คือ 1. ด้านการลดความเสี่ยงในการทำงาน 2. ด้านลดความผิดพลาดในการทำงาน 3. ด้านการลดเวลาในการทำงาน และ 4. ด้านการลดภาระงาน โดยศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเมื่อมีการนำปัจจัยด้านการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์เข้ามาใช้งาน และศึกษาว่าปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาตัดสินใจขององค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อไป เมื่อมีการพิจารณานำปัจจัยด้านการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์เข้ามาใช้งาน

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวฐาปนี นานิล
วัน เดือน ปีเกิด	22 มิถุนายน 2531
สถานที่เกิด	อำเภอแกลง จังหวัดระยอง
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สถิติประยุกต์) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ พ.ศ. 2553
สถานที่ทำงาน	บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จังหวัดระยอง
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่วางแผนการผลิต

