

อิทธิพลของความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร

EFFECTS OF WORK EXPECTATION AND ACHIEVEMENT
MOTIVATION ON PERFORMANCE EFFICIENCY OF EMPLOYEES
IN COSMETICS MANUFACTURING COMPANIES IN BANGKOK

ปริศนา ศรีไกร

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อิทธิพลของความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร

ปริศนา ศรีไกร

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี


ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ อิทธิพลของความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง
ในเขตกรุงเทพมหานคร
Effects of Work Expectation and Achievement Motivation on
Performance Efficiency of Employees in Cosmetics
Manufacturing Companies in Bangkok

ชื่อ - นามสกุล นางสาวปริศนา ศรีไกร
วิชาเอก การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์, ประ.ด.
ปีการศึกษา 2564

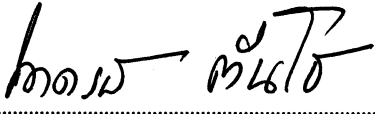
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อดิศักดิ์ จันทระภาเลิศ, D.B.A.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกพร ชัยประสิทธิ์, Ph.D.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์, ประ.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถพี ตันโช, ประ.ด.)

วันที่ 5 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2564

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	อิทธิพลของความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวปริศนา ศรีไกร
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง 2) ความคาดหวังในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง และ 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่แบบ Independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสมการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางที่แตกต่างกัน ความคาดหวังในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง และพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการมีอำนาจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความคาดหวัง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Independent Study Title	Effects of Work Expectation and Achievement Motivation on Performance Efficiency of Employees in Cosmetics Manufacturing Companies in Bangkok
Name-Surname	Miss Prisana Srikri
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Apisit Tungkiatsilp, Ph.D.
Academic Year	2021

ABSTRACT

The objectives of this independent study were to investigate the extent of the following putative relationships 1) personal factors and performance efficiency of employees in cosmetics manufacturing companies, 2) expectations of work and performance efficiency of employees in cosmetics manufacturing companies, and 3) achievement motivation and performance efficiency of employees in cosmetics manufacturing companies.

The sample group used in this study comprised 250 staff employed by cosmetics manufacturing companies in Bangkok. The instrument used to collect data was a questionnaire. The statistics used to analyze data were percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test, one-way ANOVA and multiple regression analysis.

The results showed that differences in the personal factors of age, marital status, educational level, monthly income, and length of work demonstrated statistically significant differences in performance efficiency of employees in cosmetics manufacturing companies. Work expectation, in the dimensions of work security, relationship with supervisors, and relationship with colleagues, affected the performance efficiency of employees in cosmetics manufacturing companies. Furthermore, it was found that achievement motivation, in terms of the need for achievement, the need for affiliation, and the need for power, demonstrated statistically significant effects on performance efficiency of staff employed by cosmetics manufacturing companies in Bangkok at a level of .05

Keywords: work expectation, achievement motivation, performance efficiency

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องอิทธิพลของความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ โดยได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทระประภาเลิศ ประธานสอบผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ชัยประสิทธิ์ กรรมการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ทำการศึกษาวินิจฉัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคผล นิมจิตต์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษ จรินทร์โท และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ ศฤงคาร ที่สละเวลาตรวจสอบความถูกต้องแบบสอบถามและให้คำปรึกษาในการสร้างเครื่องมือในการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานครที่ได้เสียสละในการตอบแบบสอบถามขอกราบขอบพระคุณ บิตา มารดา และครอบครัว ที่สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับมหาบัณฑิต รวมถึงขอขอบพระคุณ พี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ MGY62 ทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจและสนับสนุน ให้คำชี้แนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ตลอดระยะเวลาการศึกษา ผู้ทำการศึกษาวินิจฉัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจ หากการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ขาดตกบกพร่อง หรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้วิจัยขอกราบขอภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

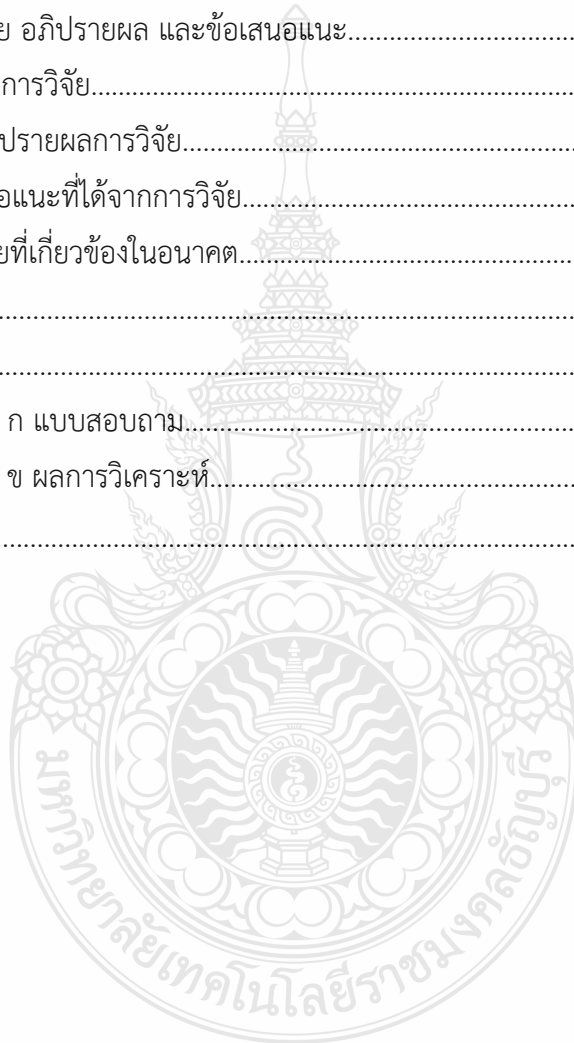
ปริศนา ศรีไกร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(13)
บทที่ 1 บทนำ.....	14
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	15
1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย.....	15
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	15
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	16
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	17
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	19
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	20
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน.....	21
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	24
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	28
2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง.....	31
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	109
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	109
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	120
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	122
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	123
บรรณานุกรม.....	125
ภาคผนวก.....	127
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	128
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์.....	134
ประวัติผู้เขียน.....	137



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร ตามชั้นภูมิและขนาดของหน่วยงานตามโครงสร้างขององค์กร.....	38
ตารางที่ 3.2	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	43
ตารางที่ 4.1	แสดงผลจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างตามเพศ.....	47
ตารางที่ 4.2	แสดงผลจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามอายุ.....	47
ตารางที่ 4.3	แสดงผลจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพ.....	48
ตารางที่ 4.4	แสดงผลจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามระดับการศึกษา.....	48
ตารางที่ 4.5	แสดงผลจำนวน (ความถี่)และค่าร้อยละของรายได้ต่อเดือน.....	49
ตารางที่ 4.6	แสดงผลจำนวน (ความถี่)และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามอายุการทำงาน.....	49
ตารางที่ 4.7	แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ความคาดหวังในการทำงาน.....	50
ตารางที่ 4.8	แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ความคาดหวังในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน จำแนกเป็นรายข้อ.....	51
ตารางที่ 4.9	แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ความคาดหวังในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	52
ตารางที่ 4.10	แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ความคาดหวังในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	53
ตารางที่ 4.11	แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ความคาดหวังในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายข้อ.....	54
ตารางที่ 4.12	แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ความคาดหวังในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	55
ตารางที่ 4.13	แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	56
ตารางที่ 4.14	แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการความสำเร็จ จำแนกเป็นรายข้อ.....	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.15	แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการความผูกพัน จำแนกเป็นรายข้อ.....	58
ตารางที่ 4.16	แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการอำนาจ จำแนกเป็นรายข้อ.....	59
ตารางที่ 4.17	แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน.....	60
ตารางที่ 4.18	แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	61
ตารางที่ 4.19	แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	61
ตารางที่ 4.20	แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานด้านเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	62
ตารางที่ 4.21	แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	62
ตารางที่ 4.22	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน...	63
ตารางที่ 4.23	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน.....	65
ตารางที่ 4.24	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม.....	66
ตารางที่ 4.25	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน.....	67
ตารางที่ 4.26	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน.....	68
ตารางที่ 4.27	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน.....	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน.....	70
ตารางที่ 4.29 การทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน..	71
ตารางที่ 4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มสถานภาพ ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม.....	72
ตารางที่ 4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มสถานภาพต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน.....	73
ตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มสถานภาพต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน.....	74
ตารางที่ 4.33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มสถานภาพต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน.....	75
ตารางที่ 4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มสถานภาพต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน.....	76
ตารางที่ 4.35 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน.....	77
ตารางที่ 4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษาต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม.....	78
ตารางที่ 4.37 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษาต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน.....	79
ตารางที่ 4.38 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษาต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน.....	80
ตารางที่ 4.39 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษาต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน.....	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.40 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษาต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน.....	82
ตารางที่ 4.41 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	83
ตารางที่ 4.42 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามรายได้ต่อเดือนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม.....	84
ตารางที่ 4.43 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามรายได้ต่อเดือนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน.....	86
ตารางที่ 4.44 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามรายได้ต่อเดือนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน.....	87
ตารางที่ 4.45 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามรายได้ต่อเดือนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน.....	89
ตารางที่ 4.46 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุการทำงานกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	91
ตารางที่ 4.47 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามอายุการทำงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม.....	92
ตารางที่ 4.48 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามอายุการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน.....	93
ตารางที่ 4.49 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามอายุการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน.....	94
ตารางที่ 4.50 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามอายุการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน.....	95
ตารางที่ 4.51 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามอายุการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน.....	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.52	แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน ความคาดหวังในการทำงานที่ส่งผลต่อภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวม.....	97
ตารางที่ 4.53	แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน ความคาดหวังในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน.....	98
ตารางที่ 4.54	แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน ความคาดหวังในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน.....	99
ตารางที่ 4.55	แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน ความคาดหวังในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน.....	100
ตารางที่ 4.56	แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน ความคาดหวังในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน.....	101
ตารางที่ 4.57	แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวม.....	102
ตารางที่ 4.58	แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน.....	103
ตารางที่ 4.59	แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน.....	104
ตารางที่ 4.60	แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน.....	105
ตารางที่ 4.61	แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน.....	106
ตารางที่ 4.62	สรุปสมมติฐานที่แตกต่างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน.....	107
ตารางที่ 4.63	สรุปสมมติฐานความคาดหวังที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน.....	107
ตารางที่ 4.64	สรุปสมมติฐานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน.....	108

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	หน้า 16
--------------------------------------	------------



บทที่ 1

บทนำ

1.1ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันพนักงานบริษัทมีคาดหวังจากองค์กรเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร และฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการทำความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญของความคาดหวังของพนักงานที่มีผลต่อองค์กร โดยองค์กรควรมีค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและจูงใจ ต่อการปฏิบัติงานที่โปร่งใส มีความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน หน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสม เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งนี้ย่อมส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงาน มีจุดมุ่งหมาย มีการวางแผนงาน มีการคิดวิเคราะห์งานมีการจัดบันทึกการทำงานในแต่ละวัน ซึ่งจะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นิมนาน ทองแสน, 2557)

เมื่อพิจารณาจากจำนวนนิติบุคคลคงอยู่ของธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง ทั้งหมด 3,311 ราย พบว่า ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานครมากที่สุด ถึง 1488 ราย รองลงมาคือ นนทบุรี 285 ราย และปทุมธานี 267 ราย ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าธุรกิจผลิตเครื่องสำอางมีการกระจุกตัวของที่ตั้งและทุนจดทะเบียนตามแหล่งการค้า แหล่งวัตถุดิบ แหล่งท่องเที่ยว และนิคมอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร ภาคกลาง ภาคตะวันออก และภาคเหนือเป็นส่วนใหญ่ (ข้อมูล กองข้อมูลธุรกิจ 2563) บริษัทผู้ประกอบการธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งในองค์กรจะมีพนักงานที่ทำหน้าที่ทั้งส่วนฝ่ายสนับสนุนงาน คือ ฝ่ายบัญชี ฝ่ายบุคคล ฝ่ายเงิน และฝ่ายปฏิบัติงาน คือ ฝ่ายผลิต ฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์ ฝ่ายขนส่ง เป็นต้น ซึ่งทางฝ่ายผู้บริหารจะเห็นคุณค่าของพนักงานทุกระดับชั้นที่เท่าเทียมกัน เพื่อให้พนักงานมองเห็นและเชื่อว่าการทำงานอยู่ร่วมกันในองค์กร ทำให้เกิดความสุข ความสามัคคี ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ต่อธุรกิจ และเกิดแรงศรัทธา ความแข็งแกร่งส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างดี

ธุรกิจผลิตเครื่องสำอางสามารถทำรายได้ให้กับผู้ดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับยุคสมัยอย่างคล่องตัวให้ทันกับการบริโภคสินค้าประเภทนี้ เครื่องประตินิกผิวที่มีทั้งการใช้แบบประจำทุกวัน ซึ่งมีอายุการใช้งานระยะสั้น ประเภทที่ใช้งานระยะยาวมีบางประเภท ฉะนั้นเมื่อเกิดธุรกิจก็ย่อมต้องพึ่งพาอาศัยมนุษย์ในกระบวนการทำงานของผู้ผลิตเครื่องสำอาง โดยจะต้องใช้พนักงานที่มีคุณวุฒิค่อนข้างสูง แสดงถึงคุณภาพ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีทำให้ลูกค้าเกิดความประทับใจ ส่งผลให้ผลประกอบการของบริษัทดีขึ้นตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ ส่งผลให้องค์กรมี

ผลกำไรและมีการเติบโตอย่างยั่งยืนที่หลากหลายแต่การที่จะส่งเสริมกิจการให้รุ่งเรืองจึงต้องมีการอบรม
บวกกับการเติมเต็มความรู้ใหม่ให้มีคุณค่าและดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีคุณภาพและทำให้เกิดผลลัพธ์
มากที่สุด

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้เรื่องอิทธิพลของความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขต
กรุงเทพมหานคร โดยจะนำผลการวิจัยไปปรับใช้ภายในบริษัทและคาดหวังว่าผลการวิจัยนี้จะช่วย
ปรับปรุง และพัฒนาหน่วยงานหรือบริษัทที่มีความคล้ายคลึงกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของ
บุคลากรให้สูงขึ้น และช่วยให้ผลประกอบการขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
ผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาความคาดหวังในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2.3 เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
แตกต่างกัน

1.3.2 ความคาดหวังในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
ผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิต
เครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานครมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 659 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานในบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.4.2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

1.4.2.1.2 ความคาดหวังในการทำงาน โดยประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านค่าตอบแทน
- 2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน
- 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.4.2.1.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความต้องการความสำเร็จ
- 2) ด้านความต้องการความผูกพัน
- 3) ด้านความต้องการอำนาจ

1.4.2.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง โดยประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านคุณภาพงาน
- 2) ด้านปริมาณงาน
- 3) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน
- 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่เดือนกันยายนถึง มีนาคม 2564

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1.5.1 ความคาดหวัง หมายถึง การคาดการณ์ล่วงหน้าความรู้สึก ความเชื่อมั่นกับสิ่ง ๆ นั้นที่จะได้รับหรือกระทำไปแล้ว

1.5.2 ค่าตอบแทน หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างตามกฎหมายและสัญญาว่าจ้างในระหว่างการจ้างงานหรือนอกเวลางาน

1.5.3 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำด้วยความเต็มใจที่จะทำงานนั้นโดยให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้

1.5.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมโดยรอบบริษัท เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย ห้องอาหาร บรรยากาศในการทำงาน วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน รวมทั้งเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

1.5.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของพนักงานที่ปฏิบัติต่อหัวหน้างาน เช่น การพูดจาอ่อนน้อม มีสัมมาคารวะ ให้เกียรติยกย่องทั้งต่อหน้าและลับหลังช่วยเหลืองานตามกำลังความสามารถเมื่อได้รับมอบหมายงาน

1.5.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของพนักงานที่ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานเช่นการให้ความเชื่อใจกัน การช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว การให้คำแนะนำแก้ไขปัญหาในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างเห็นอกเห็นใจกัน

1.5.7 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง เป็นสิ่งที่จำเป็นองค์กรใช้เพื่อกระตุ้นให้พนักงานทำตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

1.5.8 ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ มีความสมบูรณ์แบบและได้มาตรฐานดีเยี่ยม จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน มีความรับผิดชอบสูง กล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว และปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

1.5.9 ความต้องการมีอำนาจ หมายถึง การควบคุมสิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นโดยแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น

1.5.10 ความต้องการความผูกพัน หมายถึง การได้รับความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ให้ผู้อื่นยอมรับในตนเอง รวมทั้งคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเป็นสำคัญ

1.5.11 พนักงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ในแต่ละหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทผลิตเครื่องสำอาง

1.5.12 ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ตุนั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเกิดประสิทธิผลจากการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ คือถูกต้องครบถ้วนทันเวลาเป็นมาตรฐานเดียวกันสามารถวัดได้ทั้งรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม เพื่อกำหนดตัวชี้วัดให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ตรงตามความต้องการขององค์กรนั้น ๆ

1.5.13 คุณภาพของงาน หมายถึง ความถูกต้องครบถ้วนทันเวลาผลงานออกมาสำเร็จตรงตามเป้าหมาย

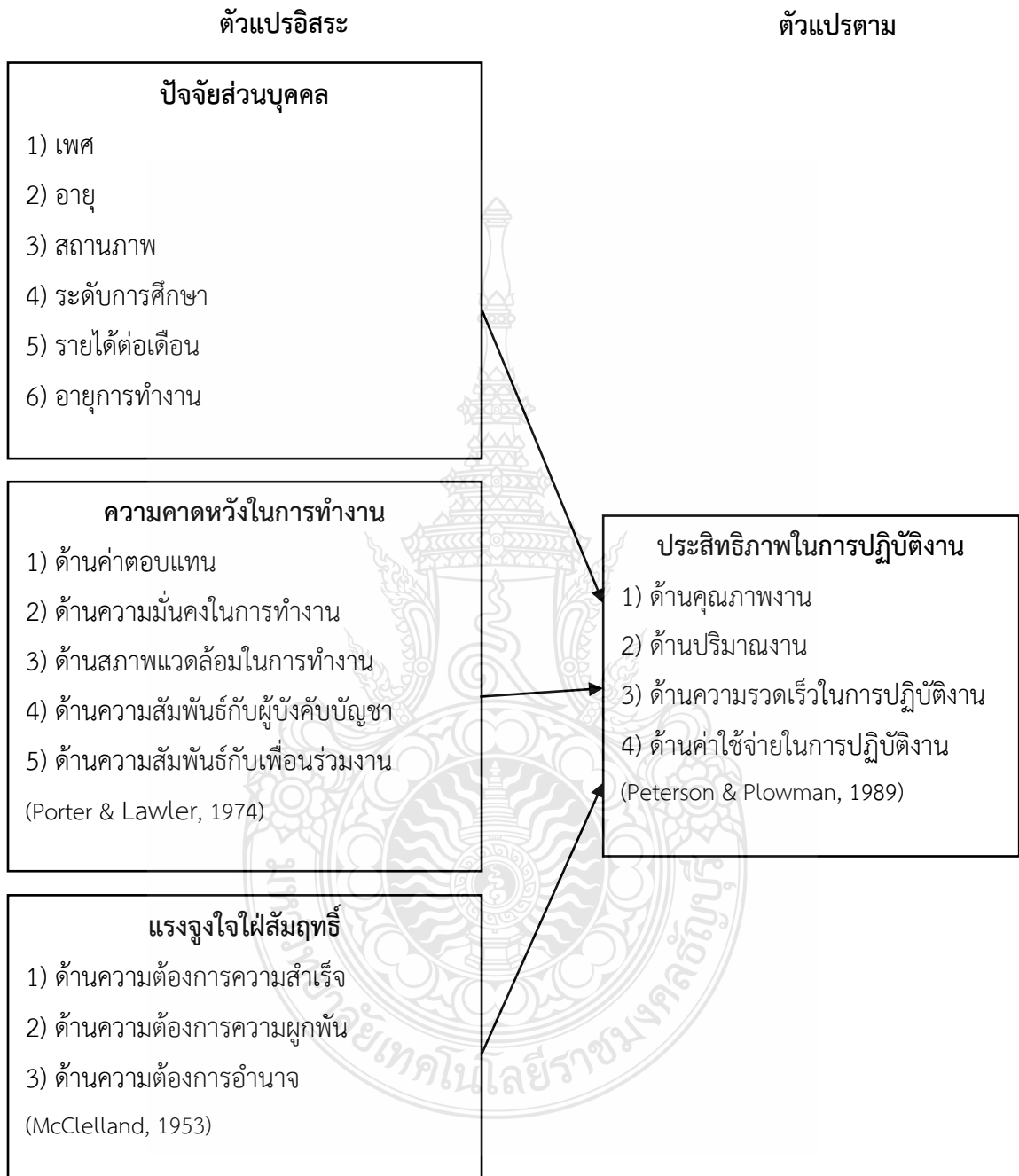
1.5.14 ปริมาณงาน หมายถึง การกำหนดความมากน้อยเป็นมาตรฐานของการมอบหมายงานให้กับพนักงานเป็นรายบุคคล โดยมีตัวชี้วัดด้วยปริมาณงานที่ประสบผลสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดเอาไว้

1.5.15 ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง ช่วงเวลาของการทำงานที่เกิดขึ้นจริงในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และหรือที่แล้วเสร็จ

1.5.16 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หมายถึง ค่าใช้จ่ายทั่วไปที่เกิดขึ้นจากดำเนินธุรกิจในแต่ละประเภท แสดงอยู่ในงบกำไรขาดทุนเป็นภาพสะท้อนถึงต้นทุนของสินค้า และค่าบริการที่กิจการใช้ประโยชน์ไปแล้วตลอดจนจากการดำเนินงานที่ผ่านมา

1.5.17 เครื่องสำอาง หมายถึง วัตถุที่ใช้ทำความสะอาดหรือทำให้เกิดความสวยงามที่ส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกายด้วยการทา ถู นวด โรย พ่น หยอด ใส หรือ อบ เครื่องสำอางแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ตามพระราชบัญญัติเครื่องสำอาง ได้แก่ เครื่องสำอางควบคุมพิเศษ เครื่องสำอางควบคุม และเครื่องสำอางทั่วไป

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร ของบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น

1.7.2 เพื่อเป็นแนวทางให้กับบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำไป ปรับใช้ในด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงานและพัฒนาบริษัทให้เติบโตขึ้นในอนาคต

1.7.3 เพื่อให้เข้าใจถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน
- 2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
- 2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน

2.1.1 ความหมาย ความคาดหวัง (Expectancy theory)

Clay (1988) ได้กล่าวไว้ว่า การคาดหวังที่มีผลต่อการกระทำหรือสถานการณ์ เหตุการณ์ว่าเป็นการคาดการณ์ถึงอนาคตที่ดี โดยมุ่งหวังผลที่ดีงาม หรือคุณค่า ความน่าจะเป็นของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่หวังเอาไว้

Vroom (1982) ได้กล่าวไว้ว่า ความคาดหวัง คือ พฤติกรรม ในรูปของเป้าหมายของบุคคล การเลือกและความคาดหวังเกี่ยวกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่จะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าบุคคลต้องรู้ว่าตนเองได้รับสิ่งใดจากการปฏิบัติงาน (ศศิกัญจน์ สามัคคินนท์, 2556)

Bartol and Matthews (1998) ได้กล่าวไว้ว่า ความคาดหวัง คือ คุณค่าของรางวัลหรือผลตอบแทนจากความพยายามในการปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะและความสามารถการรับรู้รางวัล หรือผลตอบแทนมีความเป็นธรรม ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานและการรับรู้ความพยายามอาจนำไปสู่การได้รับรางวัลจากบทบาทหน้าที่หรือผลตอบแทนในอนาคต

นิมนวล ทองแสน (2557) ได้กล่าวไว้ว่า ความคาดหวังเป็นความรู้สึก ความเชื่อ ของบุคคลที่คาดหวังจากการกระทำ ส่งผลต่อแรงกระตุ้นให้พยายามทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จอย่างที่คาดหวังเอาไว้ ซึ่งเป็นการคาดคะเนถึงสิ่งที่จะมากระทบต่อการรับรู้ โดยใช้ประสบการณ์การเรียนรู้เป็นตัวบ่งบอก เป็นต้น

วีระศักดิ์ อินทรประวัตติ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ความคาดหวังเป็นความรู้สึกหรือความต้องการที่มีผลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปจนถึงอนาคต โดยใช้ประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้เป็นตัวบ่งบอก โดยมีปัจจัยจูงใจเป็นตัวทำให้บุคคลเกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎี ความคาดหวัง (Expectancy theory)

ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังของบุคคล ได้อธิบายถึงการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยทฤษฎีนี้เกิดขึ้นจาก วรูม (Vroom, 1964) ซึ่งให้เห็นว่าการที่พนักงานจะมีแรงจูงใจที่จะทุ่มเท ความพยายาม (Effort) เพื่อการปฏิบัติงานและทำให้ผลงานออกมาตามที่ต้องการ (นันทนวล ทองแสน, 2557)

ความคาดหวังต้องเข้าใจถึงความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลเพื่อที่จะให้พนักงานที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานและได้รับงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมสามารถอธิบายลำดับขั้นตอน พฤติกรรมต่อกระบวนการปฏิบัติตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงการแสดงความพยายามเพื่อให้ได้ผลตอบแทนต่อการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีความคาดหวังจะเกี่ยวข้องกับขั้นตอน 3 ประการ คือ ขั้นตอนที่หนึ่งคือ ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงานของพนักงาน ขั้นตอนที่สองคือ ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และขั้นตอนที่สามคือ ความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ ดังนี้

1) ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงาน (EP: Effort Performance Expectancy) เป็นการที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าว่าถ้าหากตนเองลงมือปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ที่สุดแล้ว จะได้มีโอกาสหรือความน่าจะเป็นสูงมากหรือน้อยที่จะกระทำสิ่งนั้นได้สำเร็จ ซึ่งเป็นการประเมินความเป็นไปได้ว่าจะปฏิบัติงานได้หรือไม่ โดยจะประเมินจากความสามารถ (Ability) หรือปัจจัยอื่น ๆ เป็นส่วนประกอบ

2) ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ (PO: Performance Outcome Expectancy) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ว่า เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัลตอบแทนอะไร รางวัลตอบแทนมีสองลักษณะ คือ รางวัลตอบแทนภายนอก (extrinsic rewards) เป็นรางวัลที่คนอื่นให้ เช่น โบนัสการเลื่อนตำแหน่ง และรางวัลตอบแทนภายใน (intrinsic rewards) เป็นรางวัลที่เกิดขึ้นภายในตัวเอง เช่น เกิดความภูมิใจในความสำเร็จของงาน บางกรณีอาจพิจารณาถึงผลลัพธ์ในทางลบด้วย เช่น การสูญเสียเวลาว่างการสูญเสียเวลาให้กับครอบครัว เนื่องจากต้องทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น เป็นต้น

3) ความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ (V: valence) ว่ามีความสำคัญมากน้อยแค่ไหนหากมีมากความคาดหวังก็จะสูง แต่ความคาดหวังนี้อาจถูกลบล้างด้วยคุณค่าของสิ่งที่จะได้รับในทางลบได้ เช่น การสูญเสียเวลาดังกล่าวข้างต้น

แนวคิดหลักของทฤษฎีความคาดหวัง จะเกี่ยวเนื่องกับเรื่องของ ผลลัพธ์ (Outcome) ความพอใจ (Valence) และความคาดหวัง (Expectancy) โดยแบบจำลองทฤษฎีของ Porter and Lawler (1974) ได้พัฒนาต่อมาจากทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom โดยแสดงให้เห็นว่า ความคาดหวังไม่ได้เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติงานแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังแสดงให้เห็นว่านอกจากความพยายามทำงานเพื่อให้ผลงานออกมา แต่ผลงานนั้นยังขึ้นอยู่กับความสามารถและลักษณะของบุคคล และการจูงใจไม่ว่าจะเป็นรางวัลภายใน หรือรางวัลภายนอก ที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานแล้วนำไปสู่ความพึงพอใจ

Porter and Lawler (1974) ได้แสดงให้เห็นถึงความพยายามของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับมูลค่าของรางวัลกับการรับรู้ความเป็นไปได้ของรางวัลและความสามารถในการทำงานตลอดจนการรับรู้ความต้องการทำให้มองเห็นความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่รางวัลและความพึงพอใจจากการทำงานมีอิทธิพลต่อความรู้สึกได้รับรางวัลที่เท่าเทียมกัน ในแต่ละบุคคลจะมองเห็นรางวัลที่เหมาะสมกับความพยายามที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจ ตลอดจนมูลค่าของรางวัลที่แท้จริง

แบบจำลองความคาดหวังของ Porter and Lawler (1974) แสดงให้เห็นถึงขั้นตอนต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยมีขั้นตอนดังนี้ (ณัฐวุฒิ ชนะภักดี, 2560)

1. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ โดยกำหนดรางวัลให้เหมาะสมกับคุณค่าของพนักงานแต่ละคน โดยมีรางวัลที่จะให้สามารถทราบได้โดยการสอบถามหรือสังเกตจากพฤติกรรม อาทิเช่น เงินเดือนและผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับ

2. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน แสดงระดับของผลการปฏิบัติงานที่ต้องการอย่างชัดเจน ผลการปฏิบัติงานจะส่งผลให้เกิดความพอใจ ดังนั้นต้องมีการกำหนดผลการปฏิบัติงานที่ดี และรางวัลที่จะได้รับ ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและความรู้ความสามารถ จนทำให้เกิดความก้าวหน้าในงานและอาชีพ และได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนหนึ่งที่เป็นตัวช่วยทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทำให้เรามีความสุข เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อการทำงาน

4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจอันดีทำให้พนักงานเกิดความพอใจส่งต่อการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ถือเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถแสดงระดับผลการปฏิบัติงานที่ต้องการอย่างชัดเจน โดยจะส่งผลให้เกิดการทำงานที่ดี และส่งผลต่อการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

แบบจำลองความคาดหวังของ Porter and Lawler (1974) แสดงให้เห็นว่านอกจากการรับรู้บทบาทและความพึงพอใจมีผลต่อการปฏิบัติงานแล้ว ความสามารถและการรับรู้บทบาทก็มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยพนักงานจะต้องรู้ว่าต้องการอะไร สามารถทำได้ และรางวัลที่คาดว่าจะได้รับคุ้มค่าไหม

จากการทบทวนวรรณกรรมได้ใช้ทฤษฎีความคาดหวังของ Porter and Lawler สรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะทำให้พนักงานได้รับรางวัลที่เกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น การตอบแทน การเพิ่มค่าจ้างเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนรางวัลที่เกิดจากภายใน เช่น การยอมรับตนเองและความสำเร็จในชีวิต โดยพนักงานจะประเมินว่าการที่ตนจะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความคาดหวังไว้ ถ้าเกิดความคาดหวังรางวัลที่จะได้รับมีความเป็นธรรม แล้วส่งผลให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งจะสื่อให้เห็นถึงความประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.2.1 ความหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Expectancy theory)

Kimble (1980) ได้กล่าวไว้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่มุ่งเพื่อความสำเร็จของตนเองมากกว่าที่ต้องการแข่งขันกับบุคคลอื่น ๆ

McClelland (1953) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและแข่งขันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยมพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ (วริสา ธรรมจิรา, 2559)

Maslow (1970) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความต้องการทั้ง 5 ระดับมีความสำคัญต่อมนุษย์ โดยจะเห็นว่าความต้องการในแต่ละขั้นของบุคคลจะต้องได้รับการบำบัดเรียงตามลำดับจากความต้องการในระดับต่ำไปสูง เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการบำบัดแล้วมนุษย์จะก้าวไปสู่ลำดับขั้นของความต้องการที่สูงขึ้น แต่ถ้าความต้องการในระดับนั้นไม่ได้รับการตอบสนองมนุษย์ก็จะกลับลงสู่ความต้องการในสภาวะเดิมและจะพยายามจนกว่าเขาจะบรรลุความพยายามที่ต้องการ

Murry (1964) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จจากการกระทำสิ่งที่ยาก เป็นความปรารถนาที่ต้องการกระทำการสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จโดยเร็ว เพื่อความเป็นอิสระ มีความต้องการเอาชนะอุปสรรคและบรรลุเป้าหมายอันดีเลิศ สามารถเอาชนะคนอื่น ๆ ได้ ต้องการยอมรับแก่ตนเอง โดยบรรลุความสำเร็จในกิจกรรมที่ดี

Vidler (1977) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการของการวางแผนการกระทำและความรู้สึกเกี่ยวเนื่องกับความพยายามต่อสู้เพื่อความสำเร็จในการบรรลุถึงมาตรฐานอันดีเลิศที่บุคคลตั้งไว้ซึ่งตรงกันข้ามกับการมีอำนาจหรือความเป็นเพื่อน

รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ (2556) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีเงื่อนไขของจิตใจที่เป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น มุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายในระดับสูงอย่างไม่ย่อท้อ

พัชรี เหลืองอุดม (2554) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีการเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แต่ละบุคคลในองค์กร เป็นการสร้างพลังร่วมกันและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงามลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน มีการเกื้อกูลและจูงใจให้สมาชิกขององค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร ทำให้เกิดความสุขกายสุขใจในการทำงานและการสร้างแรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ภารตี อนันต์นาวิ (2555) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นการทำธุรกิจหรืออาชีพชั้นสูงต่างก็มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในตนเองไม่เพียงแต่ต้องการกำไรในธุรกิจ แต่ต้องการกำไรเพื่อแสดงถึงผลสัมฤทธิ์ในทางธุรกิจด้วย และกำไรเป็นเพียงตัวชี้ว่าการดำเนินงานเป็นไปด้วยดีมากเพียงไร แต่ไม่ใช่เป้าหมายที่สำคัญ

วลัยพรรณ พรไพโรสาร (2557) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีการมุ่งหวังที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจังในงานที่ท้าทายและต้องใช้สติปัญญาความรู้ความสามารถ เพื่อจัดการกับงานและปัญหานั้น ๆ ตลอดจนจนถึงการรักษามาตรฐานการทำงานที่สูงไว้

2.2.2 แนวคิด และทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรใช้เพื่อกระตุ้นให้บุคคลากรในองค์กรทำในสิ่งที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะตอบสนองความต้องการของบุคคลกรในองค์กรได้อย่างเหมาะสม โดยผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาดังต่อไปนี้

แนวคิด David C. McClelland (1953) ได้จำแนกแรงจูงใจ เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและแข่งขันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยมพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งสามารถจำแนกแรงจูงใจพื้นฐานของบุคคลได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ (มงคล ศัยยกุล, 2556)

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับเกณฑ์มาตรฐานอันดีเลิศ ซึ่งจะมีความรู้สึกเป็นทุกข์กังวลไม่สบายใจเมื่อประสบความสำเร็จล้มเหลวหรืออุปสรรค

2) แรงจูงใจใฝ่สมาคม (Affiliation Motive) คือ ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่นโดยเป็นที่นิยมชมชอบของคนอื่น ต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียงในสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ

3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) คือ ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่นในสังคมผู้ที่มีความจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นในองค์กร

McClelland (1953) ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ ซึ่งแบบทดสอบดังกล่าว เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวในสิ่งที่ตนสนใจ จากการศึกษาได้สรุปถึงคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง มีความต้องการ 3 ด้าน ดังนี้ (สุตารัตน์ ธีรธรรมธาดา, 2557)

1) ด้านความต้องการความสำเร็จ (Needs for achievement) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคคลที่มีแรงจูงใจแบบนี้จะเป็นผู้มีเป้าหมายระยะยาวมีการวางแผนการทำงานมีความกระตือรือร้นกล้าเสี่ยงมีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงาน ให้ความสำคัญแรงจูงใจแบบนี้มากที่สุดเพราะจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด โดยมุ่งมั่นที่ความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้มากกว่าสนใจในรางวัลหรือผลตอบแทนที่จะได้จากการทำงานนั้น (นันทวิ อุ่นละมัย, 2561)

2) ด้านความต้องการมีอำนาจ (Needs for power) หรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจบุคคลที่มีแรงจูงใจแบบนี้จะเป็นผู้ที่ต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรต้องการควบคุมผู้อื่นทั้งทางตรงและทางอ้อมต้องการให้ผู้อื่นยอมรับว่าตนมีอำนาจโดยบุคคลนั้นจะใช้อำนาจเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ และมักจะเป็นการใช้อำนาจในการสร้างสรรค์เพื่อส่วนรวม

3) ด้านความต้องการความผูกพัน (Needs for affiliation) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ บุคคลที่มีแรงจูงใจแบบนี้จะเป็นผู้ที่ชอบสังคมทำงานกลุ่มได้ดีต้องการความสัมพันธ์ที่ยาวนานปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยไมตรีไม่เน้นความสำเร็จของงาน เป็นคนที่ให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการให้ตนเองเป็นที่ยอมรับ ชื่นชอบและรักใคร่ของเพื่อนและผู้คนที่อยู่ร่วมรายรอบ พยายามทำตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้อื่น ชอบให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขันโดยจะหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานและพยายามเข้าใจผู้อื่นอยู่เสมอ มักจะชอบมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ

ลักษณะบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ McClelland(1953) ได้กล่าวถึงบุคลิกของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 3 ประการ คือ

1) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Personal Responsibility for Performance) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติตนอย่างมีเหตุผล โดยจะทำงานได้ดีภายใต้สถานการณ์ที่รู้สึกพอใจ

2) ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับ (Need for Performance Feedback) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะชอบทำงานในสถานการณ์ที่ทราบผลย้อนกลับของงานที่ได้ทำลงไป

3) เป็นผู้พัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (Innovativeness) การทำในสิ่งที่แตกต่างและดีขึ้นจากเดิมเช่นใช้เวลาน้อยกว่าหรือแสดงประสิทธิภาพในการสู่จุดหมายมากกว่า และเป็นคนที่ไม่ชอบอยู่เฉยและหลีกเลี่ยงงานประจำจะชอบการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งจะมองหางานที่ท้าทายได้ทำงานที่มีความยากมุ่งหน้าไม่ลดละที่จะทำงานชิ้นนั้นและถ้าประสบความสำเร็จในงานที่ทำนั้นมันก็จะกลายเป็นงานง่ายทำให้งานนั้นได้รับความสนใจน้อยลงดังนั้นจึงจะต้องพยายามเปลี่ยนงานใหม่

McClelland (1953) ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจในด้านอื่น ๆ เพราะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จมากที่สุด McClelland (1953) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 5 ลักษณะดังนี้ (เอี่ยมพร บัวสรวง, 2551)

1) กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk-Taking) ในเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถโดยไม่ขึ้นอยู่กับโชคชะตาจะมีการตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยวไม่ลังเล บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักไม่พอใจที่จะทำงานง่าย ๆ แต่ต้องการทำงานที่ยากลำบากพอสมควร เพราะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองเพราะการทำงานที่ยากให้ลุล่วงไปได้นั้นจะนำความพอใจมาสู่ตัวเอง

2) ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือชอบกระทำสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ โดยมีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ไม่จำเป็นต้องเป็นคนขยันในการปฏิบัติงาน แต่จะมีความพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทายหรือความสามารถของตน และทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลุล่วงไปแล้ว ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะไม่ขยันขันแข็งในงานอันเป็นกิจวัตรประจำวัน แต่จะทำงานขยันขันแข็งเฉพาะงานที่ต้องใช้สมองและเป็นงานที่ไม่ซ้ำแบบใครหรือสามารถจะค้นคว้าหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปได้

3) รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเองมิใช่หวังให้คนอื่นยกย่องมีความต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

4) ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลของการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) โดยไม่ใช่เพียงการคาดคะเนเอาเองว่าจะต้องเป็นลักษณะอย่างนั้นอย่างนี้ นอกจากนี้ผู้ที่ต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูงยังพยายามที่จะทำตัวให้ดีกว่าเดิม เพื่อทราบว่าผลการกระทำของตัวเองเป็นอย่างไร ก็จะพยายามปรับปรุงทั้งในด้านของพฤติกรรมให้ดียิ่งขึ้น

5) มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักเป็นบุคคลที่มีการวางแผนระยะยาว เพราะได้มองเห็นผลคาดการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ

นอกจากนี้ McClelland (1953) ได้สรุปว่า ลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงจะมีลักษณะดังนี้

- 1) พยายามที่จะทำงานอย่างไม่มีที่ถอยจนถึงจุดหมาย
- 2) เป็นผู้ตั้งวัตถุประสงค์ที่มีโอกาสจะทำได้สำเร็จ 50-50 หรือมีความเสี่ยงปานกลาง
- 3) เป็นผู้รับผิดชอบพฤติกรรมของตนและตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ในการทำงาน
- 4) เป็นผู้มีความสามารถในการวางแผนในระยะยาว
- 5) ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ
- 6) เมื่อประสบความสำเร็จมักอ้างสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถและความพยายาม

จากการทบทวนวรรณกรรมได้ใช้ทฤษฎีของ McClelland (1953) เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือลักษณะของบุคคลที่ทำงานอย่างมีเป้าหมายและมีการวางแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายโดยมีความมานะพยายามและมีความอดทนไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากของงานมีความรับผิดชอบในงานและรับผิดชอบต่อการกระทำของตน อีกทั้งยังชอบการแข่งขันโดยมุ่งไปที่ผลงานที่ดีมากกว่าการชนะคู่แข่งอื่นอีกทั้งการทำงานที่ท้าทายความสามารถอาจทำให้เกิดความกระตือรือร้นและสนุกกับงานได้อีกด้วย

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3.1 ความหมายประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Good (1973) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพว่าเป็นความสามารถ ความสำเร็จที่ทำให้เกิดความสำเร็จตามความปรารถนาโดยใช้เวลาและความพยายามเล็กน้อยก็สามารถให้ผลงานที่สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

Simon (1960) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของ โดยพิจารณาว่า งานใดที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเท่ากับ ผลผลิต

Millet ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่าผลการปฏิบัติสิ่งใดก็ตามที่นำมาสู่ความพึงพอใจความเต็มใจแก่บุคคลองค์กรและนำมาซึ่งผลของความสำเร็จหรือสร้างกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น (Human Satisfaction and benefit produced) (สถิติค่าเฉลี่ย, 2544)

- 1) การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service)
- 2) การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service)

- 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service)
- 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service)
- 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive service)

Vroom and Deci (1997) ได้กล่าวไว้ว่า ในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความสามารถ ความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน และการจูงใจในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลเสียก่อน

Peterson & Plowman (1953) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพเมื่อบริหารงานทางด้านธุรกิจอย่างแคบและกว้างไว้ว่าเป็นการลดค่าใช้จ่ายตั้งต้นเพิ่มประสิทธิผลของงานประสิทธิภาพทางธุรกิจก็คือมีแนวทางดำเนินงานที่มีต้นทุนต่ำ แต่ได้คุณค่าของสินค้าและการบริการมีคุณภาพและให้ผลกำไรที่มากที่สุดจึงอาจบอกได้ 5 ข้อย่อยที่จะทำให้ประสบความสำเร็จอย่างสูงสุดคือต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) และสุดท้ายวิธีการ (Method) ของการผลิต (คชาวุธ พรหมนายน, 2545)

จิตติมา อัครธิตพิงศ์ (2556) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจของการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงานขององค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า และแก่บุคลากรขององค์กรก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

- 1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคม และของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อสภาพคล่องทางการเงินการธนาคารกลางการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคมเช่นนิยมฟุ่มเฟือยต้องการความสะดวกในการบริการบางลักษณะเช่นบริการขายตรงบริการสื่อสารขนส่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเช่นประดิษฐ์คิดค้นอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ๆ การซื้อขายสินค้าทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สภาพการซื้อขาย ส่งออกในตลาดโลก คู่แข่งขันทางการผลิตการบริการ แหล่งวัตถุดิบคุณภาพ วัตถุดิบ และผู้ร่วมลงทุน

- 2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์กรวัฒนธรรมองค์กรและการจดจำบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

- 3) ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ดังต่อไปนี้

- 1) ปรัชญาและอุดมการณ์
- 2) บุคลิกภาพ
- 3) ความต้องการ
- 4) ค่านิยม
- 5) การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน
- 6) ความสามารถในการสำรวจตนเอง
- 7) ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน
- 8) การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

วลัยพรรณ พรไพเราะ (2557) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ในการใช้ประโยชน์ทรัพยากร ขององค์กรความสามารถในการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่จะต้องเตรียมการไว้รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต

วีระศักดิ์ อินทรประวดี (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีนั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเกิดประสิทธิผลจากการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม เพื่อเป็นตัวชี้วัดว่าบุคคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความต้องการขององค์กรนั้น ๆ

2.3.1 แนวคิด และทฤษฎี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร โดยผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาดังต่อไปนี้

Peterson & Plowman (1989) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานไว้ 4 ข้อ ดังนี้ (อุสุมา ศักดิ์ไพศาล, 2556)

1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา

2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) เวลาในการปฏิบัติงาน (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการที่เหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น

4) ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือ จะต้องลงทุนและให้ได้ผลกำไรมากที่สุดประสิทธิภาพของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

จากการทบทวนวรรณกรรมได้ใช้ทฤษฎีของ Peterson & Plowman (1989) พบว่าทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างก็มีความพึงใจที่คล้าย ๆ กัน เมื่อเราได้รับการตอบสนองจากผู้อื่นแล้ว ก็มาสู่คาดหวังที่มากกว่ากว่าเดิม ดังนั้นหน่วยงานและผู้นำจึงต้องให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันอย่างเหมาะสมตามลำดับความรับผิดชอบ

2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทผลิตเครื่องสำอาง

2.4.1 บริษัท พีซีซีเอ แล็บบอราเทอร์รี่ จำกัด

เป็นผู้บุกเบิกธุรกิจคลินิกและความงาม เมื่อปี พ.ศ.2542 ปัจจุบันตั้งอยู่ที่เลขที่ 59 ถนนสตรีวิทยา 2 แขวงลาดพร้าว เขตลาดพร้าว กรุงเทพฯ ขณะนั้นให้บริการเกี่ยวกับความสวยความงามแต่ด้วยวิสัยทัศน์การมองการณ์ไกลและเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องสำอาง จึงขยายธุรกิจในการเป็นผู้ผลิตและสร้างแบรนด์เครื่องสำอางเพื่อการดูแลและปรนนิบัติผิวตั้งแต่ศีรษะจรดปลายเท้าด้วยผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพสูงทั้งผิวหน้า ผิวกาย เส้นผม เครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดร่างกาย ภายใต้การสร้างแบรนด์ของลูกค้า บริษัทได้ดำเนินกิจการมาตั้งแต่ปี 2548 จนถึงปัจจุบัน เป็นผู้ผลิตที่มีมาตรฐานต่าง ๆ บริษัทดำเนินธุรกิจในรูปแบบรับจ้างผลิตพัฒนาสูตร วิจัยและผลิตเครื่องสำอางพร้อมทั้งจัดหาบรรจุภัณฑ์ ออกแบบฉลากสินค้า และบรรจุภัณฑ์ และให้บริการอย่างครบวงจรด้วยทีมงานมืออาชีพ อาทิ นักเคมี นักวิทยาศาสตร์และเภสัชกรที่มีความรู้ความสามารถทางด้านเครื่องสำอาง

บริษัท พีซีซีเอ แล็บบอราเทอร์รี่ จำกัด มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ทางเทคโนโลยี MLE (Multi Lamellar Emulsion) หรือเทคโนโลยีการนำสารเข้าสู่ผิวตั้งแต่แรกเริ่มในการก่อตั้งบริษัท โดยมีการปรับใช้และผสมผสานในระบบการผลิตเครื่องสำอางที่สามารถตอบสนองการรักษาเกี่ยวกับผิวหนังให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พร้อมตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้ได้มากที่สุดโดยคำนึงถึงความสำคัญในการมุ่งมั่นผลิตสินค้าและดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

2.4.2 บริษัท บิวตี้ อินสไปร์ กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด

เป็นบริษัทรับผลิตเครื่องสำอาง ผลิตภัณฑ์บำรุงผิว เวชสำอาง และอาหารเสริม บริการครบวงจร One-Stop Service ผลิตสินค้าในแบบ OEM ODM ปัจจุบันตั้งอยู่เลขที่ 9/77 ซอยศรีนครินทร์ 46/1 แขวงหนองบอน เขตประเวศ กรุงเทพฯ 10250 ด้วยเทคโนโลยีการวิจัย พัฒนาสูตร และผลิตเครื่องสำอางนวัตกรรมใหม่ โดยทีมแพทย์ เกษษกร และนักวิทยาศาสตร์ผู้เชี่ยวชาญด้านวิศวกรรมเครื่องสำอาง คัดสรรสารสกัดบำรุงผิว ที่สกัดจากธรรมชาติและออร์แกนิก จากหลายประเทศทั่วโลกเพื่อผลิตสินค้าที่มีคุณภาพสูง ด้วยระยะเวลากว่า 10 ปี ในธุรกิจความงามและสุขภาพ บริษัทฯได้รับความไว้วางใจจากลูกค้าทุกกลุ่ม ทั้งในและต่างประเทศที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เราได้ขยายธุรกิจเป็นหลายบริษัทในเครือ พัฒนาระบบการผลิต สินค้านวัตกรรมใหม่ การบริการอย่างมืออาชีพ เพื่อสนับสนุนและดูแลลูกค้าให้ประสบความสำเร็จในธุรกิจอย่างยั่งยืน

2.4.3 บริษัท มาติยนิติ จำกัด

เป็นบริษัทผลิตเครื่องสำอางเป็นเวลานานกว่า 10 ปี ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2553 ปัจจุบันอยู่ที่ 199/194 ซอยเชิดวุฒากาศ 9 แขวงดอนเมือง เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร เน้นการให้บริการผลิตภัณฑ์ดูแลผิวแบบครบวงจร ตั้งแต่การวิจัย คิดค้นสูตรเครื่องสำอาง ผลิตภัณฑ์บำรุงผิวแบบใหม่ๆ โดยทีมนักวิทยาศาสตร์เครื่องสำอาง ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง รวมถึงกระบวนการผลิตที่ทันสมัย ปลอดภัย ตามมาตรฐาน GMP ISO เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่ต้องการประกอบธุรกิจภายใต้ชื่อสินค้าของตนเอง โดยทีมสร้างแบรนด์ และนักออกแบบมืออาชีพ ที่จะคอยดูแลคุณตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งประสบความสำเร็จในธุรกิจเครื่องสำอางในปัจจุบัน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

นันทวิ อุ่นละมัย (2561) ได้ศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 262 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ต่างกันในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษารายได้และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้จากผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการบรรลุเป้าหมายที่ทำทนายการเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชมและการไม่หวังค่าตอบแทนส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโดยด้านการบรรลุเป้าหมายที่ทำทนายส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

มากที่สุด รองลงมาคือด้านการเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม และการไม่หวังค่าตอบแทน สุดท้าย ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชมและการไม่หวังค่าตอบแทนส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานโดยด้านการเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชมส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการไม่หวังค่าตอบแทน

วลัยพรรณ พรไพโรสาร (2557) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัด นครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 คน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการการแข่งขัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผล การทดสอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระดับ ปานกลาง และทิศทางเดียวกัน

ทศพร ทรงเกียรติ (2554) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้าน ภูมิสารสนเทศ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี พบว่าแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานและด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ใน ระดับมาก ส่วนแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลางมีประสิทธิภาพด้านคุณภาพ ด้านเวลาและด้านวิธีการอยู่ในระดับมากมีประสิทธิภาพด้านปริมาณและด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับ ปานกลางผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันยกเว้นแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานกับประสิทธิภาพใน การทำงานด้านค่าใช้จ่ายไม่มีความสัมพันธ์กัน สรุปได้ว่า งานด้านภูมิสารสนเทศต้องอาศัยแรงจูงใจใน ด้านต่าง ๆ โดยมีแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้นนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้าน ภูมิสารสนเทศ

ณัฐวุฒิ ชนะภักดี (2560) ได้ศึกษา ความคาดหวัง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน Call Center บริษัทโทรคมนาคมในจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวน 170 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุมากกว่า 25 ไม่เกิน 35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีสถานภาพ โสดเป็นพนักงานระดับปฏิบัติงานมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาทและมีระยะเวลาใน การปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปีมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยที่ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมี ภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยที่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดจากการวิเคราะห์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตำแหน่งงานรายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมที่มี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง

นิ่มนวน ทองแสน (2557) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงาน จำนวน 309 คน พบว่า องค์ประกอบของความคาดหวังในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านส่วนบุคคล และด้านผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบของความคาดหวังของพนักงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ด้ายความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ภุมรินทร์ ทวิชศรี (2554) ได้ศึกษา ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงาน บริษัท พรอคเตอร์แอนด์แกมเบิลแมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ด้านความปลอดภัยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการมอบหมายงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารงานและด้านสถานที่ ส่งผลให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความปลอดภัยมีความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงานและการบริหารงาน

วีระศักดิ์ อินทรประวดี (2560) ได้ศึกษา ความคาดหวังของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท Play Digital Co., Ltd. พบว่า จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยความคาดหวังของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ เพราะเป็นสิ่งแรกที่ต้องการเมื่อเข้ามาทำงานและเมื่อทำงานเสร็จแล้ว ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานจะเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความคาดหวังในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ พบว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านส่วนบุคคล นอกจากนี้ ยังพบว่า ปัจจัยความคาดหวังของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยมีด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

สุภารัตน์ อธิธรรมธาดา (2557) ได้ศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานจำนวน 400 ราย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-25 ปี มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และพบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการมีทักษะทางสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการมีแรงจูงใจ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง และปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านการประยุกต์ใช้ ตามลำดับ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว โดยมีกลุ่มตัวอย่าง พนักงานโรงแรมแผนกต้อนรับส่วนหน้า แผนกแม่บ้าน และแผนกอาหาร และเครื่องดื่ม ของโรงแรมระดับ 5 ดาว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับรายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 20,001-30,000 บาท มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่โรงแรมปัจจุบัน แตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เจตคติต่อการทำงาน ของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

นันทวันท์ วัลยะเพ็ชร (2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานบริษัทผลิตเมล็ดพันธุ์พืชแห่งหนึ่ง พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จของพนักงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่และมอบหมายภาระงานให้โดยเคารพในการตัดสินใจ ทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความขยันขันแข็งและพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวางและเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

2.5.1 งานวิจัยต่างประเทศ

Fortunato (1996) ได้ศึกษาตัวแปรที่เป็นตัวกลางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความยากในเป้าหมายผลการปฏิบัติงานและความรู้สึกที่มีต่องานในการทำงานที่ซับซ้อนพนักงาน บริษัทเอกชน พบว่าการนำแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวกลางพบว่าคนที่มีความแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความผูกพัน

ต่อเป้าหมายที่ยากและผลคือการมีเป้าหมายส่วนบุคคลที่สูงขึ้นไปด้วยมีการให้ความสนใจจดจ่อกับงานมากขึ้น

Emin (2009) ได้ศึกษาปัจจัยของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีกลุ่มตัวอย่าง พนักงานทั้งหมด 143 คน พบว่าการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานทั้งสองส่วนทำให้พฤติกรรมในการทำงานนั้นมีประสิทธิผล สามารถวิเคราะห์ได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและประสิทธิผล คือ ปัจจัยส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน 7 ด้าน สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 7 ด้าน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ การผลิตคุณภาพ และนวัตกรรมที่ใช้สำหรับการประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากปัจจัย 2 เรื่อง คือ พิจารณาถึงรายละเอียดที่สำคัญและปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้นซึ่งเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการทำงานแต่ละด้านจากมากที่สุด คือ การผลิตคุณภาพ และนวัตกรรม เรียงตามลำดับ โดยมีปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในระดับน้อย

เมื่อได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแล้วผู้ทำวิจัยได้เริ่มเข้าสู่กระบวนการการดำเนินงานวิจัยในบทต่อไป



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษางานวิจัย เรื่อง อิทธิพลของความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ และมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ทำการศึกษางานวิจัย ได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษางานวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนในการศึกษางานวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 659 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานในบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจะคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (1973) กำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดความผิดพลาดร้อยละ 5 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(E)^2}$$

โดยที่

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดจำนวนประชากร

E แทน ความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีค่าเท่ากับ .05

เมื่อแทนค่าประชากรในสูตร จะได้ผลลัพธ์ ดังนี้

$$n = \frac{659}{1 + 659(0.05)^2}$$
$$n = 249$$

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ คือจำนวน 250 คน ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เพื่อเลือกตัวแทนที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีคัดเลือกสรรกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Judgment or Purposive Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการแบ่งประชากรแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) คือ กำหนดขนาดของพนักงานของบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นชั้นภูมิ ตามสัดส่วนจำนวนประชากรของแต่ละบริษัท

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในกลุ่มนั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

เมื่อได้จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ตามจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามชั้นภูมิและขนาดของหน่วยงานตามโครงสร้างขององค์กร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

รายชื่อบริษัทผลิตเครื่องสำอาง	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
บริษัท พีซีซีเอ แล็บบอราเทอร์ จำกัด	322	122
บริษัท บิวตี้ อินสไปร์ กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด	250	95
บริษัท มาติยูนิตี้ จำกัด	87	33
รวม	659	250

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดแบบให้เลือกตอบเป็น จำนวน 6 ข้อ ดังนี้

คำถามที่ 1 เพศ โดยผู้ตอบแบบสอบถามต้องเลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)

คำถามที่ 2 อายุ เป็นการวัด Scale เป็นการแบ่งตามช่วง โดยผู้ตอบแบบสอบถามต้องเลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

คำถามที่ 3-6 ระดับการศึกษา โดยผู้ตอบแบบสอบถามต้องเลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงานทั้งหมด 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ (โดยอ้างอิงจากแบบสอบถาม นิมนวน ทองแสน, 2557) ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------|-------|
| 1) ด้านค่าตอบแทน | 5 ข้อ |
| 2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 5 ข้อ |
| 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 5 ข้อ |
| 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 5 ข้อ |
| 5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 5 ข้อ |

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทั้งหมด 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ (โดยอ้างอิงจากแบบสอบถาม วลัยพรรณ พรไพโรธสาร, 2557) ดังนี้

- | | |
|------------------------------|-------|
| 1) ด้านความต้องการความสำเร็จ | 5 ข้อ |
| 2) ด้านความต้องการความผูกพัน | 5 ข้อ |
| 3) ด้านความต้องการอำนาจ | 5 ข้อ |

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งหมด 4 ด้าน จำนวน 12 ข้อ (โดยอ้างอิงจากแบบสอบถาม ภูรินทร์ ทวีชศรี, 2554) ดังนี้

- | | |
|------------------|-------|
| 1) ด้านคุณภาพงาน | 3 ข้อ |
| 2) ด้านปริมาณงาน | 3 ข้อ |

3) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน 3 ข้อ

4) ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน 3 ข้อ

โดยใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) และให้ คะแนนแต่ละระดับตั้งแต่ค่าคะแนนน้อยที่สุด คือ 0 ถึงค่าคะแนนมากที่สุดคือ 5 ลักษณะการกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีลักษณะดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	มากที่สุดหรือเห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	มากหรือเห็นด้วย
3	ปานกลางหรือไม่แน่ใจ
2	น้อยหรือไม่เห็นด้วย
1	น้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อนำคะแนนจากการตอบแบบสอบถามที่วัดระดับด้านความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้มาวิเคราะห์ จากสูตรคำนวณ ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณช่วงความกว้างของชั้น (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2551) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

การแปลผลแบบสอบถาม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Average) โดยมีเกณฑ์คะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยของคะแนน	ระดับความเห็น
4.21 - 5.00	ความคิดเห็นด้วยระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ความคิดเห็นด้วยระดับมาก
2.61 - 3.40	ความคิดเห็นด้วยระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ความคิดเห็นด้วยระดับน้อย
1.00 - 1.80	ความคิดเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

3.2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Questionnaire) โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้กรอกข้อมูลในแบบสอบถามด้วยตนเองโดยมีรายละเอียดขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจาก ตำรา เอกสาร บทความ งานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาใช้เป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการศึกษา
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อเป็นการตรวจสอบ ขอคำแนะนำในการนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับจุดประสงค์ของการศึกษา
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข เสนอต่อคณะกรรมการการค้นคว้าอิสระ เพื่อปรับปรุงใหม่ ให้มีความถูกต้องก่อนนำไปใช้จริง

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ในการศึกษานี้ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบหาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา ได้แก่ ความสอดคล้องความครอบคลุมของเนื้อหา และความถูกต้องของภาษาที่ใช้ โดยนำมาหาค่า IOC (Item Objective Congruence index) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ค่า IOC มีค่ามากกว่า 1 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา

มีค่า 0 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นไม่แน่ใจว่าจะสอดคล้องกับเนื้อหา

มีค่า -1 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

เกณฑ์ในการเลือกข้อคำถามพิจารณาจากค่า IOC ถ้ามีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ .50 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้และหากต่ำกว่า .50 แสดงว่า ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์ ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง (นิมิต ทองแสง, 2557)

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) การทดสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ทำขึ้นไปลองใช้ (Try Out) กับพนักงานของบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 ชุด และนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบ (Cronbach's Alpha Coefficient) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในการหาค่าความเชื่อมั่นของแต่ละข้อคำถามจะต้องมีค่ามากกว่า .70 จึงแสดงว่า เป็นที่ยอมรับและสามารถนำไปใช้ได้

3. สร้างแบบสอบถามเพื่อถามความคิดเห็นในประเด็นต่อไปนี้ คือ

3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 5 ด้าน

3.2 ปัจจัยความคาดหวังในการทำงานทั้งหมด 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------|-------|
| 1) ด้านค่าตอบแทน | 5 ข้อ |
| 2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 5 ข้อ |
| 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 5 ข้อ |
| 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 5 ข้อ |
| 5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 5 ข้อ |

3.3 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้งหมด 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ ดังนี้

- | | |
|------------------------------|-------|
| 1) ด้านความต้องการความสำเร็จ | 5 ข้อ |
| 2) ด้านความต้องการความผูกพัน | 5 ข้อ |
| 3) ด้านความต้องการอำนาจ | 5 ข้อ |

3.4 ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งหมด 4 ด้าน จำนวน 12 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|-------|
| 1) ด้านคุณภาพงาน | 3 ข้อ |
| 2) ด้านปริมาณงาน | 3 ข้อ |
| 3) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน | 3 ข้อ |
| 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน | 3 ข้อ |

คัดเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้ภาษาและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence-IOC) ที่มีค่าเท่ากับ .05 ขึ้นไป แล้วจึงนำไปทำการทดลองใช้ และค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่าต่ำกว่า .05 เพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่คุณผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการทดสอบ จากผู้เชี่ยวชาญและทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้จากการทดลองใช้มาวิเคราะห์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของ Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละส่วน ดังนี้

ตารางที่ 3.2 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
1.ความคาดหวังในการทำงาน	0.922
1.1 ด้านค่าตอบแทน	0.776
1.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.759
1.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.825
1.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.804
1.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.795
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.912
2.1 ด้านความต้องการความสำเร็จ	0.801
2.2 ด้านความต้องการความผูกพัน	0.851
2.3 ด้านความต้องการอำนาจ	0.789
3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	0.881
3.1 ด้านคุณภาพงาน	0.773
3.2 ด้านปริมาณงาน	0.792
3.3 ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	0.762
3.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน	0.720
ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมด	0.962

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษางานวิจัยเรื่อง อิทธิพลของความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ดังนี้

- 1.1 หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ
- 1.2 ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต
- 1.3 หนังสือทางวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งได้จากการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน ที่เป็นพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมดแล้ว จะทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงรูปแบบพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล อาทิเช่น เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน โดยนำมาวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) พร้อมแปลผล

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 ความคาดหวังในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พร้อมแปลผล

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน ด้านความต้องการอำนาจ โดยนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พร้อมแปลผล

1.4 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน โดยนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พร้อมแปลผล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 วิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง โดยใช้ Independent Sample t-test และความแปรปรวนทางเดียว F-test ในการทดสอบ

2.2 วิเคราะห์ ปัจจัยด้านความคาดหวังในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง โดยใช้ Multiple Regression Analysis: MRA ในการทดสอบ

2.3 วิเคราะห์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางโดยใช้ Multiple Regression Analysis: MRA ในการทดสอบ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มุ่งศึกษาในเรื่อง อิทธิพลของความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขต กรุงเทพมหานคร โดยมีส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย ผู้ศึกษาจะนำเสนอ ผลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล อาทิเช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน โดยนำมาวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) พร้อมแปลผล

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 ความคาดหวังในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พร้อมแปลผล

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน ด้านความต้องการอำนาจ โดยนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พร้อมแปลผล

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านคุณภาพงานด้านปริมาณงานด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโดย นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พร้อมแปลผล

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 4.1 แสดงผลจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	144	57.6
หญิง	106	42.4
รวม	250	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มเพศ ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 และเพศหญิง จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงผลจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
20-30 ปี	103	41.2
31-40 ปี	75	30.0
41-50 ปี	58	23.2
51-60 ปี	14	5.6
รวม	250	100

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างตามอายุ ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่อายุ 20-30 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 อายุ 31-40 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 30 อายุ 41-50 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 อายุ 51-60 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงผลจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
โสด	133	53.2
สมรส	98	39.2
หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่	19	7.6
รวม	250	100

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพ ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 สถานภาพสมรส จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 และสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงผลจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	77	30.8
ปริญญาตรี	154	61.6
ปริญญาโทขึ้นไป	19	7.6
รวม	250	100

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างตามระดับการศึกษา ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 และระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 19 คน ร้อยละ 7.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงผลจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	41	16.4
10,001-20,000 บาท	96	38.4
20,001-30,000 บาท	43	17.2
30,001-40,000 บาท	46	18.4
40,001-50,000 บาท	17	6.8
50,001 บาทขึ้นไป	7	2.8
รวม	250	100

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างตามรายได้ต่อเดือน ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 รายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 รายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงผลจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1ปี	47	18.8
1-5 ปี	93	37.2
6-10 ปี	78	31.2
10 ปีขึ้นไป	32	12.8
รวม	250	100

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าอายุการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่อายุการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 อายุการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความคาดหวังในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.7 แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ความคาดหวังในการทำงาน

ความคาดหวังในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทน	3.70	0.61	มาก	5
2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.88	0.58	มาก	3
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.87	0.60	มาก	4
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บัญชาการ	3.91	0.61	มาก	2
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.95	0.57	มาก	1
รวม	3.86	0.47	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าความคาดหวังในการทำงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.86

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับผู้บัญชาการมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 รองลงมาด้านความมั่นคงในการทำงานมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 และด้านค่าตอบแทนมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ความคาดหวังในการ
ทำงาน ด้านค่าตอบแทน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ระดับเงินเดือนและโครงสร้างเงินเดือนของท่าน มีความเหมาะสม	3.71	0.83	มาก	3
2. ระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสม กับปริมาณงานของท่าน	3.66	0.82	มาก	5
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ ที่ท่านรับผิดชอบ	3.72	0.83	มาก	2
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีการปรับขึ้นทุกปี	3.70	0.88	มาก	4
5. ท่านมีความพอใจกับค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับอยู่ ในปัจจุบันเช่นค่าล่วงเวลาค่าเดินทาง เป็นต้น	3.72	0.87	มาก	1
รวม	3.70	0.61	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าความคาดหวังในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน โดยรวมมี
ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.70

เมื่อพิจารณารายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ท่านมีความพอใจกับ
ค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง เป็นต้น มีความเห็นโดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 รองลงมา เงินเดือนที่ท่าน
ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 รองลงมา ระดับเงินเดือนและโครงสร้างเงินเดือนของท่านมี
ความเหมาะสมมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เท่ากับ 0.83 รองลงมา เงินเดือนที่ท่านได้รับมีการปรับขึ้นทุกปีมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 และระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมกับ
ปริมาณงานของท่าน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเท่ากับ 0.82 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ความคาดหวังในการ
ทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ลักษณะงานของท่านมีความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	3.88	0.78	มาก	3
2. ลักษณะงานเปิดโอกาสให้ท่านได้นำความคิดริเริ่ม ไปสร้างสรรค์งานใหม่ๆในการพัฒนาบริษัท	3.97	0.80	มาก	1
3. ท่านคิดว่าต้องการทำงานกับบริษัทนี้ตลอดไปโดย ไม่คิดเปลี่ยนงาน	3.84	0.89	มาก	4
4. ท่านคิดว่าบริษัทมีความมั่นคงที่ดี	3.94	0.78	มาก	2
5. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.78	0.83	มาก	5
รวม	3.88	0.58	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าความคาดหวังในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.88

เมื่อพิจารณารายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ลักษณะงานเปิดโอกาสให้ท่าน ได้นำความคิดริเริ่มไปสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ในการพัฒนาบริษัท มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 รองลงมา ท่านคิดว่าบริษัทมีความมั่นคง ที่ดีมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 รองลงมา ลักษณะงานของท่านมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 รองลงมา ท่านคิดว่าต้องการ ทำงานกับบริษัทนี้ตลอดไปโดยไม่คิดเปลี่ยนงาน ความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 และท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ความคาดหวังในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ความสะดวกความเหมาะสมของสถานที่ปฏิบัติงานของบริษัทท่าน	3.86	0.76	มาก	4
2. สภาพแวดล้อมภายในบริเวณห้องปฏิบัติงานของท่านได้แก่ความสะดวกสะอาดอุณหภูมิในการทำงาน ฝุ่นละออง เป็นต้น	3.93	0.80	มาก	1
3. ความเพียงพอต่อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในบริษัทของท่าน	3.76	0.71	มาก	5
4. มีการจัดกิจกรรมสันทนาการในสถานที่ปฏิบัติงานของท่าน	3.89	0.86	มาก	3
5. ระบบการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงานของท่าน	3.91	0.76	มาก	2
รวม	3.87	0.60	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าความคาดหวังในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.87

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า สภาพแวดล้อมภายในบริเวณห้องปฏิบัติงานของท่าน ได้แก่ ความสะดวก อากาศ อุณหภูมิในการทำงาน ฝุ่นละออง เป็นต้น มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 รองลงมา ระบบการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 รองลงมา มีการจัดกิจกรรมสันทนาการในสถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 รองลงมา ความสะดวกความเหมาะสมของสถานที่ปฏิบัติงานของบริษัทท่าน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 และความเพียงพอต่อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในบริษัทของท่าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ความคาดหวังในการ
ทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับพนักงาน	3.94	0.86	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผล งานความดีความชอบอย่างตรงไปตรงมา	3.94	0.81	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือ กับท่านในการทำงาน	3.88	0.82	มาก	5
4. ผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งงานอธิบายงาน ที่มอบหมายให้แก่ท่าน ได้ชัดเจนเข้าใจง่าย	3.92	0.81	มาก	3
5. ผู้บังคับบัญชาจัดสายงานและแบ่งงาน ให้มีความรับผิดชอบชัดเจนเหมาะสม	3.89	0.77	มาก	4
รวม	3.91	0.61	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่าความคาดหวังในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.91

เมื่อพิจารณารายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง
กับพนักงาน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เท่ากับ 0.86 รองลงมา ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงานความดีความชอบอย่าง
ตรงไปตรงมา มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เท่ากับ 0.81 รองลงมา ผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งงานอธิบายงานที่มอบหมายให้แก่ท่าน ได้ชัดเจนเข้าใจ
ง่าย มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81
รองลงมา ผู้บังคับบัญชาจัดสายงานและแบ่งงานให้มีความรับผิดชอบชัดเจนเหมาะสมมีความเห็น
โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 และ
ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือกับท่านในการทำงาน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก
โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ความคาดหวังในการ
ทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับ เพื่อนร่วมงานนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน	3.89	0.79	มาก	5
2. ท่านได้รับความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงาน	3.94	0.75	มาก	3
3. ท่านยอมรับในความรู้ความสามารถ ในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	3.96	0.78	มาก	2
4. ท่านยอมรับในการให้คำชมและคำตักเตือน ของเพื่อนร่วมงาน	3.92	0.76	มาก	4
5. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานทุกคนช่วยกัน แก้ไขเป็นอย่างดี	4.02	0.79	มาก	1
รวม	3.95	0.57	มาก	-

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่าความคาดหวังในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.95

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน
ทุกคนช่วยกันแก้ไขเป็นอย่างดี มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 รองลงมา ท่านยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงานของ
เพื่อนร่วมงาน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เท่ากับ 0.78 รองลงมาท่านได้รับความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก
โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 รองลงมาท่านยอมรับในการให้คำชม
และคำตักเตือนของเพื่อนร่วมงานมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 และท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน
นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.13 แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ความต้องการความสำเร็จ	3.98	0.59	มาก	2
2. ความต้องการความผูกพัน	4.00	0.63	มาก	1
3. ความต้องการอำนาจ	3.89	0.58	มาก	3
รวม	3.96	0.53	มาก	-

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.96

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ความต้องการความผูกพันมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 รองลงมา ความต้องการความสำเร็จ มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 และ ความต้องการอำนาจ มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการความสำเร็จ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความต้องการความสำเร็จ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
1. การปฏิบัติงานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า	4.05	0.79	มาก	1
2. ท่านใช้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่เพื่อให้งานของท่านบรรลุผลสำเร็จ	3.97	0.75	มาก	3
3. ท่านคิดว่าเป้าหมายที่ท่านทำทำให้ท่านได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่	4.02	0.82	มาก	2
4. ท่านได้รับโอกาสเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	3.93	0.83	มาก	5
5. ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ	3.95	0.77	มาก	4
รวม	3.98	0.59	มาก	-

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการความสำเร็จ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.98

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าการปฏิบัติงานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 รองลงมา ท่านคิดว่าเป้าหมายที่ท่านทำทำให้ท่านได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ที่มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 รองลงมา ท่านใช้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่เพื่อให้งานของท่านบรรลุผลสำเร็จ ความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 รองลงมา ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ ความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 และ ท่านได้รับโอกาสเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการความผูกพัน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความต้องการความผูกพัน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
1. หัวหน้างานท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อพนักงาน	3.94	0.78	มาก	5
2. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างาน	4.08	0.81	มาก	1
3. หัวหน้าท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.97	0.80	มาก	4
4. การปฏิบัติงานที่ผ่านมาประสบความสำเร็จเพราะหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ	4.04	0.81	มาก	2
5. ท่านต้องการให้องค์กรมีความสามัคคีกัน	3.98	0.77	มาก	3
รวม	4.00	0.63	มาก	-

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการความผูกพัน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.00

เมื่อพิจารณารายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างาน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 รองลงมาการปฏิบัติงานที่ผ่านมาประสบความสำเร็จเพราะหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 รองลงมา ท่านต้องการให้องค์กรมีความสามัคคีกันมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 รองลงมาหัวหน้าท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 และ หัวหน้างานท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อพนักงานมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการอำนาจ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความต้องการอำนาจ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ในบริษัทของท่านปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่งการทำงาน	3.89	0.76	มาก	4
2. ความสามารถของท่านได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน	3.93	0.81	มาก	2
3. ท่านมีความต้องการให้ผู้อื่นรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.75	0.80	มาก	5
4. ท่านมีความพอใจเมื่อท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.93	0.79	มาก	3
5. ท่านมีพอใจที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง	3.95	0.79	มาก	1
รวม	3.89	0.58	มาก	-

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการอำนาจ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.89

เมื่อพิจารณารายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าท่านมีพอใจที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 รองลงมาความสามารถของท่านได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและเพื่อนร่วมงานมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 รองลงมา ท่านมีความพอใจเมื่อท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 รองลงมา ในบริษัทของท่านปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่งการทำงาน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 และท่านมีความต้องการให้ผู้อื่นรับฟังความคิดเห็นของท่าน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.17 แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ด้านคุณภาพงาน	4.02	0.60	มาก	1
2. ด้านปริมาณงาน	3.92	0.59	มาก	2
3. ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	3.87	0.62	มาก	4
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน	3.90	0.63	มาก	3
รวม	3.93	0.51	มาก	-

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.93

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านคุณภาพงาน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 รองลงมา ด้านปริมาณงาน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านคุณภาพงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีความเต็มใจในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	4.11	0.83	มาก	1
2. ท่านมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นใส่ใจในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	4.01	0.72	มาก	2
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที	3.94	0.79	มาก	3
รวม	4.02	0.60	มาก	-

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.02

เมื่อพิจารณารายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ท่านมีความเต็มใจในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 รองลงมาท่านมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นใส่ใจในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 และ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านปริมาณงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณงานตามที่หน่วยงานกำหนด	3.86	0.73	มาก	3
2. ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้งานตามปริมาณที่กำหนด	4.02	0.79	มาก	1
3. ท่านทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด	3.88	0.74	มาก	2
รวม	3.92	0.59	มาก	-

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.92

เมื่อพิจารณารายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้งานตามปริมาณที่กำหนด มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 รองลงมาท่านทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนดมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 และท่านสามารถทำงานได้ปริมาณงานตามที่หน่วยงานกำหนด ความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	3.73	0.83	มาก	3
2. การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน	3.89	0.78	มาก	2
3. ท่านมีการพัฒนาตนเองเพื่อนำมาปรับปรุงในการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น	3.98	0.80	มาก	1
รวม	3.87	0.62	มาก	-

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.87

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ท่านมีการพัฒนาตนเองเพื่อนำมาปรับปรุงในการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 รองลงมาการปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 และท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงทรัพยากรต่าง ๆ ที่องค์กรต้องจ่ายเป็นต้นทุนอยู่เสมอ	3.91	0.77	มาก	2
2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานทำให้เสียค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นต้นทุนในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	3.93	0.82	มาก	1
3. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานที่สามารถลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกไปได้	3.87	0.78	มาก	3
รวม	3.90	0.63	มาก	-

จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.90

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานทำให้เสียค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นต้นทุนในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 รองลงมาท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงทรัพยากรต่าง ๆ ที่องค์กรต้องจ่ายเป็นต้นทุนอยู่เสมอมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 และท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานที่สามารถลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกไปได้ ความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน 1

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของประชากร 2 กลุ่ม

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพศ	\bar{x}	SD	t	df	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	ชาย	4.02	0.61	0.154	248	0.878
	หญิง	4.01	0.60			
ด้านปริมาณงาน	ชาย	3.91	0.62	-0.154	248	0.878
	หญิง	3.93	0.56			
ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	ชาย	3.94	0.65	2.192	248	0.299
	หญิง	3.77	0.57			
ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน	ชาย	3.89	0.69	-0.295	248	0.769
	หญิง	3.92	0.55			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม	ชาย	3.94	0.55	0.568	248	0.571
	หญิง	3.90	0.47			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านภาพรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.57 ซึ่งมีความมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 และสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่าเพศที่แตกต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติ One way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของประชากร 2 กลุ่ม

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.834	4	1.459	4.127	0.003*
	ภายในกลุ่ม	86.593	245	0.353		
	รวม	92.427	249			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.186	4	2.047	6.179	0.000*
	ภายในกลุ่ม	81.148	245	0.331		
	รวม	89.334	249			
ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.799	4	2.700	7.650	0.000*
	ภายในกลุ่ม	86.464	245	0.353		
	รวม	97.263	249			
ด้านค่าใช้จ่ายใน ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.873	4	4.468	13.187	0.000*
	ภายในกลุ่ม	83.011	245	0.339		
	รวม	100.884	249			
ภาพรวมประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.273	4	2.318	9.849	0.000*
	ภายในกลุ่ม	57.673	245	0.235		
	รวม	66.946	249			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($F=9.849, p=0.000$) ในรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($F=4.127, p=0.003$) ด้านปริมาณงาน แตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญ ($F=-6.179, p=0.000$) ด้านเวลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($F=7.650, p=0.000$) ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($F=13.187, p=0.000$) จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หมายความว่า อายุที่แตกต่างส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
อายุ	กลุ่ม	กลุ่ม J			
		20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
	Mean	3.73	3.94	4.15	4.34
20-30 ปี	3.73	-	-0.210 (0.005)*	-0.418 (0.000)*	-0.608 (0.000)*
31-40 ปี	3.94	-	-	-0.207 (0.015)*	-0.397 (0.005)*
41-50 ปี	4.15	-	-	-	-0.190 (0.189)
51-60 ปี	4.34	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภาพรวม ตามระดับอายุรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่ามีจำนวน 5 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ระดับอายุ 20-30 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน น้อยกว่า ระดับอายุ 31-40 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ย -0.210 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005) ระดับอายุ 20-30 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน น้อยกว่า ระดับอายุ 41-50 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ย -0.418 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000) ระดับอายุ 20-30 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน น้อยกว่า ระดับอายุ 51-60 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ย -0.608 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000) ระดับอายุ 31-40 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน น้อยกว่า ระดับอายุ 41-50 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ย -0.207 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.015) และระดับอายุ 31-40 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน น้อยกว่า ระดับอายุ 51-60 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ย -0.397 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005)

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
อายุ	กลุ่ม	กลุ่ม			
		20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
	Mean	3.85	4.07	4.22	4.14
20-30 ปี	3.85	-	-0.213 (0.019)*	-0.366 (0.000)*	-0.285 (0.093)
31-40 ปี	4.07	-	-	-0.153 (0.142)	-0.071 (0.679)
41-50 ปี	4.22	-	-	-	0.081 (0.646)
51-60 ปี	4.14	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านคุณภาพงาน ตามระดับอายุรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่ามีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ระดับอายุ 20-30 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน น้อยกว่า ระดับอายุ 31-40 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.213 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.019) และระดับอายุ 20-30 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน น้อยกว่า ระดับอายุ 41-50 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.366 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000)

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง2กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
อายุ	กลุ่ม	กลุ่ม			
		20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
	Mean	3.74	4.00	4.01	4.45
20-30 ปี	3.74	-	-0.255 (0.004)*	-0.272 (0.004)*	-0.708 (0.000)*
31-40 ปี	4.00	-	-	-0.017 (0.864)	-0.452 (0.167)
41-50 ปี	4.01	-	-	-	-0.435 (0.012)*
51-60 ปี	4.45	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านปริมาณงาน ตามระดับอายุรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่ามีจำนวน 4 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ระดับอายุ 20-30 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน น้อยกว่า ระดับอายุ 31-40 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.255 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.004) ระดับอายุ 20-30 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน น้อยกว่า ระดับอายุ 41-50 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.272 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.004) ระดับอายุ 20-30 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน น้อยกว่า ระดับอายุ 51-60 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.708 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.000) และระดับอายุ 41-50 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน น้อยกว่า ระดับอายุ 51-60 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.435 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.012)

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง2กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
อายุ	กลุ่ม	กลุ่ม			
		20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
	Mean	3.70	3.80	4.13	4.38
20-30 ปี	3.70	-	-0.094 (0.295)	-0.426 (0.000)*	-0.675 (0.000)*
31-40 ปี	3.80	-	-	-0.332 (0.002)*	-0.580 (0.001)*
41-50 ปี	4.13	-	-	-	-0.248 (0.160)
51-60 ปี	4.38	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ตามระดับอายุ รายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่ามีจำนวน 4 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ระดับอายุ 20-30 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า ระดับอายุ 41-50 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.426 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.000) ระดับอายุ 20-30 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า ระดับอายุ 51-60 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.675 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.000) ระดับอายุ 31-40 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า ระดับอายุ 41-50 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.332 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.002) และระดับอายุ 31-40 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า ระดับอายุ 51-60 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.580 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.001)

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง2กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
อายุ	กลุ่ม	กลุ่ม			
		20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
	Mean	3.64	3.92	4.24	4.4048
20-30 ปี	3.64	-	-0.279 (0.002)*	-0.606 (0.000)*	-0.763 (0.000)*
31-40 ปี	3.92	-	-	-0.327 (0.001)*	-0.484 (0.005)*
41-50 ปี	4.24	-	-	-	-0.157 (0.364)
51-60 ปี	4.40	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ตามระดับอายุรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่ามีจำนวน 5 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ระดับอายุ 20-30 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า ระดับอายุ 31-40 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.279 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.002) ระดับอายุ 20-30 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า ระดับอายุ 41-50 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.606 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.000) ระดับอายุ 20-30 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า ระดับอายุ 51-60 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.763 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.000) ระดับอายุ 31-40 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า ระดับอายุ 41-50 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.327 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.001) และระดับอายุ 31-40 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า ระดับอายุ 51-60 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.484 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.005)

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติ One way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของประชากร 2 กลุ่ม

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.983	2	3.991	11.675	0.000*
	ภายในกลุ่ม	84.444	247	0.342		
	รวม	92.427	249			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.730	2	4.365	13.375	0.000*
	ภายในกลุ่ม	80.604	247	0.326		
	รวม	89.334	249			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	8.664	2	4.332	12.077	0.000*
	ภายในกลุ่ม	88.599	247	0.359		
	รวม	97.263	249			
ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.186	2	6.593	18.569	0.000*
	ภายในกลุ่ม	87.698	247	0.355		
	รวม	100.884	249			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.251	2	4.626	19.803	0.000*
	ภายในกลุ่ม	57.695	247	0.234		
	รวม	66.946	249			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสถานภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($F=19.803, p=0.000$) ในราย

ด้านพบว่า ด้านคุณภาพงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($F=11.675, p=0.003$) ด้านปริมาณงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($F=-13.375, p=0.000$) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($F=12.077, p=0.000$) ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($F=18.569, p=0.000$) จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มสถานภาพต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

สถานภาพ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
	กลุ่ม	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่
กลุ่ม	Mean	3.75	4.12	4.17
โสด	3.75	-	-0.377 (0.000)*	-0.424 (0.000)*
สมรส	4.12	-	-	-0.047 (0.698)
หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	4.17	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ตามกลุ่มสถานภาพรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่ามีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ กลุ่มโสด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน น้อยกว่า กลุ่มสมรส (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.377 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.000) และกลุ่มโสด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน น้อยกว่า กลุ่มหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.424 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.000)

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มสถานภาพต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน

สถานภาพ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง2กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
	กลุ่ม	กลุ่ม		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่
กลุ่ม	Mean	3.85	4.23	4.07
โสด	3.85	-	-0.375 (0.000)*	-0.210 (0.143)
สมรส	4.23	-	-	0.164 (0.263)
หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	4.07	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านคุณภาพงาน ตามกลุ่มสถานภาพรายคู่ โดยวิธีการ LSD พบว่ามีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ กลุ่มโสด ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน น้อยกว่า กลุ่มสมรส (ผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.375 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000)



ตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มสถานภาพต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

สถานภาพ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง2กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
	กลุ่ม	กลุ่ม		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่
กลุ่ม	Mean	3.74	4.11	4.17
โสด	3.74	-	-0.362 (0.000)*	-0.426 (0.003)*
สมรส	4.11	-	-	-0.063 (0.659)
หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	4.17	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.32 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านปริมาณงาน ตามกลุ่มสถานภาพรายคู่ โดยวิธีการ LSD พบว่ามีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ กลุ่มโสด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน น้อยกว่า กลุ่มสมรส (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.362 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.000) และกลุ่มโสด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน น้อยกว่า กลุ่มหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.426 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.003)

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มสถานภาพต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน

สถานภาพ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง2กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
	กลุ่ม	กลุ่ม		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่
กลุ่ม	Mean	3.69	4.05	4.12
โสด	3.69	-	-0.361 (0.000)*	-0.426 (0.004)*
สมรส	4.05	-	-	-0.064 (0.666)
หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	4.12	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.33 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ตามกลุ่มสถานภาพรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่ามีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ กลุ่มโสด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่ากลุ่มสมรส (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.361 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.000) และกลุ่มโสด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.426 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.004)

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มสถานภาพต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

สถานภาพ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง2กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
	กลุ่ม	กลุ่ม		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่
กลุ่ม	Mean	3.69	4.10	4.33
โสด	3.69	-	-0.409 (0.000)*	-0.634 (0.000)*
สมรส	4.10	-	-	-0.224 (0.134)
หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	4.33	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.34 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ตามกลุ่มสถานภาพสมรสรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่ามีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ กลุ่มโสด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มสมรส (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.409 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.000) และกลุ่มโสด ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.634 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.000)

4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของประชากร 2 กลุ่ม

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.550	2	2.275	6.394	0.002*
	ภายในกลุ่ม	87.877	247	0.356		
	รวม	92.427	249			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.519	2	2.259	6.580	0.002*
	ภายในกลุ่ม	84.815	247	0.343		
	รวม	89.334	249			
ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.432	2	1.716	4.518	0.012*
	ภายในกลุ่ม	93.830	247	0.380		
	รวม	97.263	249			
ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.079	2	3.539	9.320	0.000*
	ภายในกลุ่ม	93.805	247	0.380		
	รวม	100.884	249			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.614	2	2.307	9.142	0.000*
	ภายในกลุ่ม	62.332	247	0.252		
	รวม	66.946	249			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.35 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($F=9.142, p=0.000$) ในราย

ด้านพบว่า ด้านคุณภาพงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($F=6.394, p=0.002$) ด้านปริมาณงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($F=6.580, p=0.002$) ด้านเวลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($F=4.518, p=0.012$) ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($F=9.320, p=0.000$) จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษาต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
ระดับการศึกษา	กลุ่ม	กลุ่ม J		
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
	Mean	3.73	4.00	4.14
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.73	-	-0.266 (0.000)*	-0.413 (0.001)*
ปริญญาตรี	4.00	-	-	-0.146 (0.230)
ปริญญาโทขึ้นไป	4.14	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.36 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงานตามกลุ่มระดับการศึกษารายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่ามีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มปริญญาตรี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.266 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.000) และกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน น้อยกว่า กลุ่มปริญญาโทขึ้นไป (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.413 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.001)

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษาต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง2กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
ระดับการศึกษา	กลุ่ม	กลุ่ม		
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
	Mean	3.83	4.08	4.28
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.83	-	-0.248 (0.003)*	-0.445 (0.004)*
ปริญญาตรี	4.08	-	-	-0.196 (0.177)
ปริญญาโทขึ้นไป	4.28	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.37 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ด้านคุณภาพงาน ตามกลุ่มระดับการศึกษา รายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่ามีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน น้อยกว่า กลุ่มปริญญาตรี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.248 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.003) และกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน น้อยกว่า กลุ่มปริญญาโทขึ้นไป (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.445 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.004)

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษาต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง2กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
ระดับการศึกษา	กลุ่ม	กลุ่ม		
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
	Mean	3.72	4.01	3.98
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.72	-	-0.294 (0.000)*	-0.259 (.085)
ปริญญาตรี	4.01	-	-	0.034 (0.807)
ปริญญาโทขึ้นไป	3.98	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.38 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ด้านปริมาณงาน ตามกลุ่มระดับการศึกษา รายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่ามีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน น้อยกว่ากลุ่มปริญญาตรี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.294 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.000)

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษาต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง2กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
ระดับการศึกษา	กลุ่ม	กลุ่ม		
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
	Mean	3.71	3.91	4.12
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.71	-	-0.203 (0.019)*	-0.408 (0.010)*
ปริญญาตรี	3.91	-	-	-0.205 (0.172)
ปริญญาโทขึ้นไป	4.12	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.39 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ตามกลุ่มระดับการศึกษารายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่ามีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มปริญญาตรี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.203 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.019) และกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มปริญญาโทขึ้นไป (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.408 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.010)

ตารางที่ 4.40 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษาต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
ระดับการศึกษา	กลุ่ม	กลุ่ม		
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
	Mean	3.67	3.98	4.21
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.67	-	-0.318 (0.000)*	-0.539 (0.001)*
ปริญญาตรี	3.98	-	-	-0.221 (0.141)
ปริญญาโทขึ้นไป	4.21	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.40 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ตามกลุ่มระดับการศึกษารายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่ามีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มปริญญาตรี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.318 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000) และกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มปริญญาโทขึ้นไป (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.539 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001)

5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของประชากร 2 กลุ่ม

ตารางที่ 4.41 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.788	5	1.558	4.491	0.001*
	ภายในกลุ่ม	84.639	244	0.347		
	รวม	92.427	249			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.412	5	.682	1.938	0.089
	ภายในกลุ่ม	85.922	244	0.352		
	รวม	89.334	249			
ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.455	5	1.491	4.051	0.001*
	ภายในกลุ่ม	89.807	244	0.368		
	รวม	97.263	249			
ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.088	5	2.618	7.275	0.000*
	ภายในกลุ่ม	87.796	244	0.360		
	รวม	100.884	249			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.355	5	1.471	6.023	0.000*
	ภายในกลุ่ม	59.591	244	0.244		
	รวม	66.946	249			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.41 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($F=6.023, p=0.000$) ในราย

ด้านพบว่า ด้านคุณภาพงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($F=4.491, p=0.001$) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($F=4.051, p=0.001$) ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($F=7.275, p=0.000$) จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และด้านปริมาณงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($F=1.938, p=0.089$) จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

ตารางที่ 4.42 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามรายได้ต่อเดือนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)					
รายได้ต่อเดือน	กลุ่ม	กลุ่ม					
		ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,001-40,000	40,001-50,000	ขึ้นไป
	Mean	3.73	3.83	3.94	4.13	4.16	4.47
ต่ำกว่า 10,000	3.73	-	-0.098 (0.285)	-0.213 (0.048)*	-0.396 (0.000)*	-0.428 (0.003)*	-0.742 (0.000)*
10,001-20,000	3.83	-	-	-0.115 (0.205)	-0.297 (0.001)*	-0.329 (0.012)*	-0.643 (0.001)*
20,001-30,000	3.94	-	-	-	-0.182 (0.083)	-0.214 (0.132)	-0.528 (0.009)*
30,001-40,000	4.13	-	-	-	-	-0.031 (0.823)	-0.345 (0.086)
40,001-50,000	4.16	-	-	-	-	-	-0.314 (0.158)
50,001-ขึ้นไป	4.47	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.42 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน ตามกลุ่มรายได้ต่อเดือนรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่ามีจำนวน 8 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ 20,001-30,000 บาท (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.213 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.048)

กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ 30,001-40,000 บาท (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.396 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.000)

กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ 40,001-50,000 บาท (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.428 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.003)

กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.742 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.000)

กลุ่มรายได้ 10,001-20,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ 30,001-40,000 บาท (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.297 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.001)

กลุ่มรายได้ 10,001-20,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ 40,001-50,000 บาท (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.329 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.012)

กลุ่มรายได้ 10,001-20,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.643 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.001)

กลุ่มรายได้ 20,001-30,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.528 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.009)



ตารางที่ 4.43 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามรายได้ต่อเดือนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง2กลุ่ม Mean Difference (I-J)					
รายได้ต่อเดือน	กลุ่ม	กลุ่ม					
		ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,001-40,000	40,001-50,000	50,001 ขึ้นไป
Mean		3.81	3.95	4.00	4.21	4.19	4.71
ต่ำกว่า 10,000	3.81	-	-0.138 (0.209)	-0.186 (0.147)	-0.397 (0.002)*	-0.383 (0.025)*	-0.901 (0.000)*
10,001-20,000	3.95	-	-	-0.048 (0.653)	-0.258 (0.015)*	-0.244 (0.116)	-0.762 (0.001)*
20,001-30,000	4.00	-	-	-	-0.210 (0.094)	-0.196 (0.246)	-0.714 (0.003)*
30,001-40,000	4.21	-	-	-	-	0.014 (0.933)	-0.504 (0.036)
40,001-50,000	4.19	-	-	-	-	-	-0.518 (0.051)
50,001- ขึ้นไป	4.71	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.43 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านคุณภาพงาน ตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน รายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่ามีจำนวน 6 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ 30,001-40,000 บาท (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.397 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.002)

กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ 40,001-50,000 บาท (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.383 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.025)

กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ 50,001 ขึ้นไป (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.901 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.000)

กลุ่มรายได้ 10,001-20,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ 30, -40,000 บาท (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.258 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.015)

กลุ่มรายได้ 10,001-20,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.762 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.001)

กลุ่มรายได้ 20,001-30,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.714 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.003)

ตารางที่ 4.44 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามรายได้ต่อเดือนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาในการปฏิบัติงาน

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)					
รายได้ ต่อเดือน	กลุ่ม	กลุ่ม J					
		ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,001-40,000	40,001-50,000	50,001-ขึ้นไป
	Mean	3.68	3.75	3.89	4.08	4.15	4.28
ต่ำกว่า 10,000		-	-0.074 (0.514)	-0.208 (0.117)	-0.404 (0.002)*	-0.473 (0.007)*	-0.602 (0.016)*
10,001-20,000		-	-	-0.134 (0.228)	-0.330 (0.003)*	-0.399 (0.013)*	-0.528 (0.027)*
20,001-30,000		-	-	-	-0.195 (0.130)	-0.265 (0.128)	-0.394 (0.112)
30,001-40,000		-	-	-	-	-0.069 (0.685)	-0.198 (0.420)
40,001-50,000		-	-	-	-	-	-0.128 (0.637)
50,001-ขึ้นไป		-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.44 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ตามกลุ่มรายได้ ต่อเดือนรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่ามีจำนวน 6 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ 30,001-40,000 บาท (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.404 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.002)

กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ 40,001-50,000 บาท (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.473 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.007)

กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.602 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.016)

กลุ่มรายได้ 10,001-20,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ 30,001-40,000 บาท (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.330 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.003)

กลุ่มรายได้ 10,001-20,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่ากลุ่มรายได้ 40,001-50,000 บาท (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.399 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.013)

กลุ่มรายได้ 10,001-20,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.528 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.027)

ตารางที่ 4.45 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามรายได้ต่อเดือนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

รายได้ต่อเดือน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)						
	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,001-40,000	40,001-50,000	ขึ้นไป	
กลุ่ม	Mean	3.63	3.76	3.98	4.16	4.21	4.57
ต่ำกว่า 10,000	3.63	-	-0.129 (0.247)	-0.350 (0.008)*	-0.532 (0.000)*	-0.581 (0.001)*	-0.937 (0.000)*
10,001-20,000	3.76	-	-	-0.220 (0.046)*	-0.402 (0.000)*	-0.451 (0.005)	-0.807 (0.001)*
20,001-30,000	3.98	-	-	-	-0.182 (0.154)	-0.231 (0.180)	-0.586 (0.017)*
30,001-40,000	4.16	-	-	-	-	-0.049 (0.774)	-0.404 (0.098)
40,001-50,000	4.21	-	-	-	-	-	-0.355 (0.188)
ขึ้นไป	4.57	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.45 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ตามกลุ่มรายได้ต่อเดือนรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่ามีจำนวน 9 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มรายได้ 20,001-30,000 บาท (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.350 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.008)

กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มรายได้ 30,001-40,000 บาท (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.532 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.000)

กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มรายได้ 40,001-50,000 บาท (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.581 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.001)

กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.937 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.000)

กลุ่มรายได้ 10,001-20,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มรายได้ 20,001-30,000 บาท (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.220 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.046)

กลุ่มรายได้ 10,001-20,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มรายได้ 30,001-40,000 (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.402 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.000)

กลุ่มรายได้ 10,001-20,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มรายได้ 40,001-50,000 บาท (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.451 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.005)

กลุ่มรายได้ 10,001-20,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.807 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.001)

กลุ่มรายได้ 20,001-30,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.586 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.017)

6. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : อายุการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของประชากร 2 กลุ่ม

ตารางที่ 4.46 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุการทำงานกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.953	3	2.984	8.795	0.000*
	ภายในกลุ่ม	83.474	246	0.339		
	รวม	92.427	249			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.326	3	2.442	7.326	0.000*
	ภายในกลุ่ม	82.007	246	0.333		
	รวม	89.334	249			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	5.623	3	1.874	5.031	0.002*
	ภายในกลุ่ม	91.640	246	0.373		
	รวม	97.263	249			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	11.317	3	3.772	10.361	0.000*
	ภายในกลุ่ม	89.567	246	0.364		
	รวม	100.884	249			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.034	3	2.678	11.183	0.000*
	ภายในกลุ่ม	58.912	246	0.239		
	รวม	66.946	249			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.46 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($F=11.183, p=0.000$)

ในรายด้านพบว่าด้านคุณภาพงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($F=8.795, p=0.000$) ด้านปริมาณงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($F=7.326, p=0.000$) ด้านเวลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($F=5.031, p=0.002$) ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($F=10.361, p=0.000$) จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หมายความว่า อายุการทำงานที่แตกต่างส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.47 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามอายุการทำงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
อายุการทำงาน	กลุ่ม	กลุ่ม			
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
กลุ่ม	Mean	3.59	3.91	4.05	4.16
ต่ำกว่า 1 ปี	3.59	-	-0.319 (0.000)*	-0.453 (0.000)*	-0.562 (0.000)*
1-5 ปี	3.91	-	-	-0.133 0.076 (0.016)*	-0.243
6-10 ปี	4.05	-	-	-	-0.109 (0.289)
10 ปีขึ้นไป	4.16	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.47 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภาพรวมในการปฏิบัติงาน ตามกลุ่มอายุการทำงานรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่ามีจำนวน 4 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

กลุ่มอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ส่งผลต่อภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.319 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.000)

กลุ่มอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ส่งผลต่อภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 6-10 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.453 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.000)

กลุ่มอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ส่งผลต่อภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.562 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.000)

กลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี ส่งผลต่อภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน น้อยกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.243 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.016)

ตารางที่ 4.48 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามอายุการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
อายุการทำงาน	กลุ่ม	กลุ่ม			
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
	Mean	3.71	3.96	4.14	4.33
ต่ำกว่า 1 ปี	3.71	-	-0.251 (0.017)*	-0.428 (0.000)*	-0.617 (0.000)*
1-5 ปี	3.96	-	-	-0.177 (0.048)*	-0.365 (0.002)*
6-10 ปี	4.14	-	-	-	-0.188 (0.125)
10 ปีขึ้นไป	4.33	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.48 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ด้านคุณภาพงานในการปฏิบัติงาน ตามกลุ่มอายุการทำงานรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่ามี จำนวน 5 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

กลุ่มอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน น้อยกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.251 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.017)

กลุ่มอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน น้อยกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 6-10 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.428 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.000)

กลุ่มอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน น้อยกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.617 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.000)

กลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน น้อยกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 6-10 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.177 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.048)

กลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน น้อยกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.365 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.002)

ตารางที่ 4.49 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามอายุการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
อายุการทำงาน	กลุ่ม	กลุ่ม			
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
	Mean	3.59	3.92	4.04	4.11
ต่ำกว่า 1 ปี	3.59	-	-0.328 (0.002)*	-0.446 (0.000)*	-0.518 (0.000)*
1-5 ปี	3.92	-	-	-0.118 (0.184)	-0.189 (0.110)
6-10 ปี	4.04	-	-	-	-0.071 (0.554)
10 ปีขึ้นไป	4.11	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.49 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านปริมาณงาน ตามกลุ่มอายุการทำงาน รายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่ามีจำนวน 3 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

กลุ่มอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน น้อยกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.328 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.002)

กลุ่มอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน น้อยกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 6-10 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.446 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.000)

กลุ่มอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน น้อยกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.518 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.000)

ตารางที่ 4.50 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามอายุการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาในการปฏิบัติงาน

อายุการทำงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม			
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
กลุ่ม	Mean	3.58	3.86	3.96	4.06
ต่ำกว่า 1 ปี	3.58	-	-0.278 (0.011)*	-0.377 (0.001)*	-0.473 (0.001)*
1-5 ปี	3.86	-	-	-0.098 (0.295)	-0.195 (0.120)
6-10 ปี	3.96	-	-	-	-0.096 (0.451)
10 ปีขึ้นไป	4.06	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.50 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ด้านเวลาในการปฏิบัติงานตามกลุ่มอายุการทำงานรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่ามีจำนวน 3 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

กลุ่มอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.278 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.011)

กลุ่มอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 6-10 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.377 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001)

กลุ่มอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.473 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001)

ตารางที่ 4.51 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามอายุการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

อายุการทำงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม			
กลุ่ม	Mean	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.49	-	-0.417 (0.000)*	-0.559 (0.000)*	-0.638 (0.000)*
1-5 ปี	3.91	-	-	-0.141 (0.128)	-0.221 (0.075)
6-10 ปี	4.05	-	-	-	-0.079 (0.529)
10 ปีขึ้นไป	4.13	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.51 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานตามกลุ่มอายุการทำงานรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่ามีจำนวน 3 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

กลุ่มอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.417 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000)

กลุ่มอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 6-10 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.559 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000)

กลุ่มอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.638 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000)

สมมติฐานที่ 2 ความคาดหวังในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.52 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน ความคาดหวังในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวม

ความคาดหวังในการทำงาน	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.765	0.175	-	4.363	0.000
ด้านค่าตอบแทน	0.065	0.042	0.078	1.560	0.120
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.135	0.056	0.153	2.406	0.017*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.092	0.055	0.107	1.682	0.094
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.280	0.047	0.331	5.932	0.000*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.240	0.051	0.267	4.709	0.003*

R = 0.765; R Square = 0.586 Adjusted R = 0.578; Std. Error of the Estimate = 0.337
R Square Change = 0.586; F = 69.070; Sig.= 0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.52 ผลวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า ความคาดหวังการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.765 ความแม่นยำในการพยากรณ์เท่ากับ 0.586

จากการวิเคราะห์ปัจจัยรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับนัยสำคัญ .05 ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับนัยสำคัญ .05

โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ ดังต่อไปนี้

$$Y_1 = 0.765 + 0.135X_2 + 0.280X_4 + 0.240X_5$$

เมื่อ Y_1 = ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน X_1 = ด้านค่าตอบแทน X_2 = ด้านความมั่นคงในการทำงาน X_3 = ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน X_4 = ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา X_5 = ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.53 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน ความคาดหวังในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน

ความคาดหวังในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.720	0.235	-	3.059	0.002
ด้านค่าตอบแทน	0.208	0.056	0.211	3.705	0.000*
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.052	0.075	0.050	0.694	0.488
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.079	0.074	0.078	1.071	0.285
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.336	0.063	0.338	5.305	0.000*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.179	0.068	0.169	2.619	0.009*

R = 0.678; R Square = 0.460; Adjusted R = 0.449; Std. Error of the Estimate = 0.452
R Square Change = 0.460; F = 41.560; Sig. = 0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.53 ผลวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า ความคาดหวังการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน ด้านคุณภาพงาน ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.678 ความแม่นยำในการพยากรณ์เท่ากับ 0.460

จากการวิเคราะห์ปัจจัยรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพงาน ระดับนัยสำคัญ .05 ยกเว้นด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพงาน ในระดับนัยสำคัญ .05

โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ ดังต่อไปนี้

$$Y_1 = 0.720 + 0.208X_1 + 0.336X_4 + 0.179X_5$$

เมื่อ Y_1 = ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน X_1 = ด้านค่าตอบแทน X_2 = ด้านความมั่นคงในการทำงาน X_3 = ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน X_4 = ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา X_5 = ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.54 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน ความคาดหวังในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน

ความคาดหวังในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.794	0.230	-	3.449	0.001
ด้านค่าตอบแทน	-.044	0.055	-.045	-.796	0.427
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.187	0.073	0.184	2.547	0.011*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.004	0.072	0.004	0.061	0.951
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.289	0.062	0.296	4.661	0.000*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.359	0.067	0.346	5.369	0.000*

R = 0.682; R Square = 0.465; Adjusted R = 0.454; Std. Error of the Estimate = 0.442
R Square Change = 0.465; F = 42.473; Sig.=0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.54 ผลวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า ความคาดหวังการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงาน ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.682 และความแม่นยำในการพยากรณ์เท่ากับ 0.465

จากการวิเคราะห์ปัจจัยรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านปริมาณงาน ระดับนัยสำคัญ 0.05 ยกเว้นด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านปริมาณงาน ในระดับนัยสำคัญ .05

โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ ดังต่อไปนี้

$$Y_1 = 0.794 + 0.187X_2 + 0.289X_4 + 0.359X_5$$

เมื่อ Y_1 =ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน X_1 =ด้านค่าตอบแทน X_2 =ด้านความมั่นคงในการทำงาน X_3 =ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน X_4 =ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา X_5 =ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.55 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน ความคาดหวังในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน

ความคาดหวังในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.976	0.268	-	3.640	0.000
ด้านค่าตอบแทน	0.071	0.064	0.070	1.109	0.268
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.138	0.086	0.130	1.613	0.108
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.108	0.084	0.104	1.283	0.201
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.221	0.072	0.217	3.061	0.002*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.206	0.078	0.190	2.645	0.009*

R = 0.578; R Square = 0.334; Adjusted R = 0.320; Std. Error of the Estimate = 0.515
R Square Change = 0.334; F = 24.453; sig.= 0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.55 ผลวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า ความคาดหวังการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.578 และความแม่นยำในการพยากรณ์เท่ากับ 0.334

จากการวิเคราะห์ปัจจัยรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านเวลาในการปฏิบัติงานระดับนัยสำคัญ .05 ยกเว้นด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ในระดับนัยสำคัญ 0.05

โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ ดังต่อไปนี้

$$Y_1 = 0.976 + 0.221X_4 + 0.206X_5$$

เมื่อ Y_1 =ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน X_1 =ด้านค่าตอบแทน X_2 =ด้านความมั่นคงในการทำงาน X_3 =ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน X_4 =ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา X_5 =ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.56 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน ความคาดหวังในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

ความคาดหวังในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.571	0.250	-	2.287	0.023
ด้านค่าตอบแทน	0.026	0.060	0.025	0.433	0.665
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.161	0.080	0.149	2.026	0.044*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.178	0.078	0.168	2.281	0.023*
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.274	0.067	0.264	4.082	0.000*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.215	0.072	0.195	2.970	0.003*

R = 0.666; R Square = 0.443 Adjusted R = 0.432; Std. Error of the Estimate = 0.479
R Square Change = 0.443; F = 38.838; sig. = 0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.56 ผลวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า ความคาดหวังการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.666 และความแม่นยำในการพยากรณ์เท่ากับ 0.443

จากการวิเคราะห์ปัจจัยรายด้าน พบว่าด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับนัยสำคัญ .05 ยกเว้นด้านค่าตอบแทนไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ในระดับนัยสำคัญ .05

โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ ดังต่อไปนี้

$$Y_1 = 0.571 + 0.161X_2 + 0.178X_3 + 0.274X_4 + 0.215X_5$$

เมื่อ Y_1 =ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน X_1 =ด้านค่าตอบแทน X_2 =ด้านความมั่นคงในการทำงาน X_3 =ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน X_4 =ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา X_5 =ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.57 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.980	0.154	-	6.368	0.000
ด้านความต้องการความสำเร็จ	0.135	0.050	0.155	2.669	0.008*
ด้านความต้องการความผูกพัน	0.149	0.046	0.182	3.212	0.001*
ด้านความต้องการอำนาจ	0.467	0.053	0.528	8.721	0.000*

R = 0.784; R Square = 0.614; Adjusted R = 0.610; Std. Error of the Estimate = 0.323
R Square Change = 0.614; F = 130.607; Sig. = 0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.57 ผลวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.784 และความแม่นยำในการพยากรณ์เท่ากับ 0.614

จากการวิเคราะห์ปัจจัยรายด้าน พบว่าด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับนัยสำคัญ .05

โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ ดังต่อไปนี้

$$Y_1 = 0.980 + 0.135X_6 + 0.149X_7 + 0.467X_8$$

เมื่อ Y_1 =ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน X_6 =ด้านความต้องการความสำเร็จ X_7 =ด้านความต้องการความผูกพัน X_8 =ด้านความต้องการอำนาจ

ตารางที่ 4.58 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.845	0.202	-	4.185	0.000
ด้านความต้องการความสำเร็จ	0.090	0.066	0.088	1.358	0.176
ด้านความต้องการความผูกพัน	0.238	0.061	0.248	3.919	0.000*
ด้านความต้องการอำนาจ	0.479	0.070	0.461	6.818	0.000*

R = 0.721; R Square = 0.519; Adjusted R = 0.513; Std. Error of the Estimate = 0.425
R Square Change = 0.519; F = 88.547; Sig. =0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.58 ผลวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.721 และความแม่นยำในการพยากรณ์เท่ากับ 0.519

จากการวิเคราะห์ปัจจัยรายด้าน พบว่าด้านความต้องการความผูกพันและด้านความต้องการอำนาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ระดับนัยสำคัญ .05 ยกเว้นด้านความต้องการความสำเร็จ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ระดับนัยสำคัญ .05

โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ ดังต่อไปนี้

$$Y_1 = 0.845 + 0.238X_7 + 0.479X_8$$

เมื่อ Y_1 = ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

X_6 = ด้านความต้องการความสำเร็จ

X_7 = ด้านความต้องการความผูกพัน

X_8 = ด้านความต้องการอำนาจ

ตารางที่ 4.59 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.896	0.208	-	4.303	0.000
ด้านความต้องการความสำเร็จ	0.169	0.068	0.168	2.473	0.014*
ด้านความต้องการความผูกพัน	0.237	0.063	0.250	3.778	0.000*
ด้านความต้องการอำนาจ	0.361	0.072	0.353	4.991	0.000*

R = 0.687; R Square = 0.471; Adjusted R = 0.465; Std. Error of the Estimate = 0.438
R Square Change = 0.471; F = 73.133; Sig. =0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.59 ผลวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.687 และความแม่นยำในการพยากรณ์เท่ากับ 0.471

จากการวิเคราะห์ปัจจัยรายด้าน พบว่าด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานระดับนัยสำคัญ .05

โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ ดังต่อไปนี้

$$Y_1 = 0.896 + 0.169X_6 + 0.237X_7 + 0.361X_8$$

เมื่อ Y_1 = ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

X_6 = ด้านความต้องการความสำเร็จ

X_7 = ด้านความต้องการความผูกพัน

X_8 = ด้านความต้องการอำนาจ

ตารางที่ 4.60 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.190	0.235	-	5.068	0.000
ด้านความต้องการความสำเร็จ	0.108	0.077	0.103	1.404	0.162
ด้านความต้องการความผูกพัน	-0.001	0.071	-0.001	-0.014	0.989
ด้านความต้องการอำนาจ	0.579	0.082	0.543	7.091	0.000*

R = 0.618; R Square = 0.382; Adjusted R = 0.375; Std. Error of the Estimate = 0.494
R Square Change = 0.382; F = 50.737; Sig.=0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.60 ผลวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.618 และความแม่นยำในการพยากรณ์เท่ากับ 0.382

จากการวิเคราะห์ปัจจัยรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการอำนาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับนัยสำคัญ 0.05 ยกเว้นด้านความต้องการความสำเร็จ และด้านความต้องการความผูกพันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับนัยสำคัญ .05

โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ ดังต่อไปนี้

$$Y_1 = 1.190 + 0.579X_8$$

เมื่อ Y_1 = ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

X_6 = ด้านความต้องการความสำเร็จ

X_7 = ด้านความต้องการความผูกพัน

X_8 = ด้านความต้องการอำนาจ

ตารางที่ 4.61 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.990	0.237	-	4.187	0.000
ด้านความต้องการความสำเร็จ	0.172	0.078	0.161	2.218	0.028*
ด้านความต้องการความผูกพัน	0.122	0.071	0.121	1.706	0.089*
ด้านความต้องการอำนาจ	0.448	0.082	0.413	5.448	0.000*

R = 0.629; R Square = 0.395; Adjusted R = 0.388; Std. Error of the Estimate = 0.497
R Square Change = 0.395; F = 53.624; Sig. =0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.61 ผลวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.629 และความแม่นยำในการพยากรณ์เท่ากับ 0.395

จากการวิเคราะห์ปัจจัยรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ระดับนัยสำคัญ .05

โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ ดังต่อไปนี้

$$Y_1 = 0.990 + 0.172X_6 + 0.122X_7 + 0.448X_8$$

เมื่อ Y_1 = ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

X_6 = ด้านความต้องการความสำเร็จ

X_7 = ด้านความต้องการความผูกพัน

X_8 = ด้านความต้องการอำนาจ

ตารางที่ 4.62 สรุปสมมติฐานที่แตกต่างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล	ด้านปริมาณ	ด้านคุณภาพ	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่าย	รวม
เพศ	-	-	-	-	-
อายุ	✓	✓	✓	✓	✓
สถานภาพ	✓	✓	✓	✓	✓
ระดับการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
รายได้ต่อเดือน	✓	-	✓	✓	✓
อายุการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓

สัญลักษณ์ ✓ คือ ยอมรับสมมติฐาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัญลักษณ์ - คือ ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.63 สรุปสมมติฐานความคาดหวังที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

ความคาดหวัง ในการทำงาน	ด้านคุณภาพ	ด้านปริมาณงาน	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่าย	รวม
ด้านค่าตอบแทน	✓	-	-	-	-
ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	-	✓	-	✓	✓
ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	-	✓	-	✓	-
ด้านสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓	✓	✓

สัญลักษณ์ ✓ คือ ยอมรับสมมติฐาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัญลักษณ์ - คือ ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.64 สรุปสมมติฐานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ด้านคุณภาพงาน	ด้านปริมาณงาน	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่าย	รวม
ด้านความต้องการ ความสำเร็จ	-	✓	-	✓	✓
ด้านความต้องการ ความผูกพัน	✓	✓	-	✓	✓
ด้านความต้องการ อำนาจ	✓	✓	✓	✓	✓

สัญลักษณ์ ✓ คือ ยอมรับสมมติฐาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05.

สัญลักษณ์ - คือ ปฏิเสธสมมติฐาน



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ อธิพลของความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร ในการวิจัยครั้งนี้ได้สุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน ผลการวิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร

จากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ในครั้งนี้เป็นเพศชาย จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 มีสถานภาพโสด จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 และมีอายุการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2

ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความคาดหวังในการทำงาน องค์ประกอบ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นที่ มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 ซึ่งความคาดหวังในการทำงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทน มีระดับความคิดเห็นที่ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.61 โดยพบว่า ท่านมีความพอใจกับค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นที่ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.58 โดยพบว่า ลักษณะงานเปิดโอกาสให้ท่านได้นำความคิดริเริ่มไปสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ในการพัฒนาบริษัท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นที่ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.60 โดยพบว่า สภาพแวดล้อมภายในบริเวณห้องปฏิบัติงานของท่าน ได้แก่ ความสะอาด อุณหภูมิในการทำงาน ฝุ่นละออง เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ป่วยอาการ มีระดับความคิดเห็นที่ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.61 โดยพบว่า ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับพนักงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นที่ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.57 โดยพบว่า เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ทุกคนช่วยกัน แก้ไขเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์องค์ประกอบ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.96 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.53 ซึ่งสามารถแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความต้องการความสำเร็จ มีระดับความคิดเห็นที่ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.59 โดยพบว่า การปฏิบัติงานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2. ด้านความต้องการความผูกพัน มีระดับความคิดเห็นที่ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.63 โดยพบว่า เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

3. ด้านความต้องการอำนาจ มีระดับความคิดเห็นที่ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.58 โดยพบว่า ท่านมีพอใจที่จะแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ส่วนที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นที่ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 โดยพบว่า ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสามารถแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านคุณภาพงาน มีระดับความคิดเห็นที่ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.60 โดยพบว่า ท่านมีความเต็มใจในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
2. ด้านปริมาณงาน มีระดับความคิดเห็นที่ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.59 โดยพบว่า ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้งานตามปริมาณที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
3. ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นที่ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.62 โดยพบว่า ท่านมีการพัฒนาตนเองเพื่อนำมาปรับปรุงในการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นที่ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.63 โดยพบว่า ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานทำให้เสียค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นต้นทุนในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งในด้านภาพรวม และรายด้าน

จากการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมพบความแตกต่าง จำนวน 5 คู่ ประกอบด้วย ระดับอายุ 20-30 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า ระดับอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.210

ระดับอายุ 20-30 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า ระดับอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.418

ระดับอายุ 20-30 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า ระดับอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.608

ระดับอายุ 31-40 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า ระดับอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.207

ระดับอายุ 31-40 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า ระดับอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.397

ระดับอายุ 20-30 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า ระดับอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.606

ระดับอายุ 20-30 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า ระดับอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.763

ระดับอายุ 31-40 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า ระดับอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.327

ระดับอายุ 31-40 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า ระดับอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.484

จากการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ พบว่า สถานภาพที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมพบความแตกต่าง จำนวน 2 คู่ ประกอบด้วย

กลุ่มโสด ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่า กลุ่มสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.377

กลุ่มโสด ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่า กลุ่มหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.424

สถานภาพที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ด้านคุณภาพงาน พบความแตกต่าง จำนวน 1 คู่ ประกอบด้วย

กลุ่มโสด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน น้อยกว่า กลุ่มสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.375

สถานภาพที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ด้านปริมาณงาน พบความแตกต่าง จำนวน 2 คู่ ประกอบด้วย

กลุ่มโสด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน น้อยกว่า กลุ่มสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.362

กลุ่มโสด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน น้อยกว่า กลุ่มหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.426

สถานภาพที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน พบความแตกต่าง จำนวน 2 คู่ ประกอบด้วย

กลุ่มโสด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.361

กลุ่มโสด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.426

สถานภาพที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน พบความแตกต่าง จำนวน 2 คู่ ประกอบด้วย

กลุ่มโสด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.409

กลุ่มโสด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.634

จากการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมพบความแตกต่าง จำนวน 2 คู่ ประกอบด้วย

กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.266

กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มปริญญาโทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.413

ระดับการศึกษาที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ด้านคุณภาพงาน พบความแตกต่าง จำนวน 2 คู่ ประกอบด้วย

กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน น้อยกว่า กลุ่มปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.248

กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน น้อยกว่า กลุ่มปริญญาโทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.445

ระดับการศึกษาที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ด้านปริมาณงาน พบความแตกต่าง จำนวน 1 คู่ ประกอบด้วย

กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน น้อยกว่า กลุ่มปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.294

ระดับการศึกษาที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน พบความแตกต่าง จำนวน 2 คู่ ประกอบด้วย

กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.203

กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มปริญญาโทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.408

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน พบความแตกต่าง จำนวน 2 คู่ ประกอบด้วย

กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.318

กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มปริญญาโทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.539

จากการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมพบความแตกต่าง จำนวน 8 คู่ ประกอบด้วย

กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.213

กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.396

กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.428

กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.742

กลุ่มรายได้ 10,001-20,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.297

กลุ่มรายได้ 10,001-20,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.329

กลุ่มรายได้ 10,001-20,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.643

กลุ่มรายได้ 20,001-30,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.528

อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน พบความแตกต่าง จำนวน 3 คู่ ประกอบด้วย

กลุ่มอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.417

กลุ่มอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.559

กลุ่มอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.638

สมมติฐานที่ 2 ความคาดหวังในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อต่อภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 58.6 ยกเว้นด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 46.0 ยกเว้นด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่นำมาเข้าสมการเพื่อการพยากรณ์

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 46.5 ยกเว้นด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่นำมาเข้าสมการเพื่อการพยากรณ์

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 33.45 ยกเว้นด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่นำมาเข้าสมการเพื่อการพยากรณ์

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 44.35 ยกเว้นด้านค่าตอบแทน ไม่นำมาเข้าสมการเพื่อการพยากรณ์

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 61.4 เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า

ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 51.9 ยกเว้นด้านความต้องการความสำเร็จ ไม่นำมาเข้าสมการเพื่อการพยากรณ์

ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 47.1

ด้านความต้องการอำนาจ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 38.2 ยกเว้นด้านความต้องการความสำเร็จ และด้านความต้องการความผูกพัน ไม่นำมาเข้าสมการเพื่อการพยากรณ์

ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 39.5

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่ได้พบจากการศึกษาในครั้งนี้สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากคนที่อายุ สถานภาพ การศึกษาและรายได้ที่มีความแตกต่างกัน จะมีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่

แตกต่างกันตามประสบการณ์หรือวุฒิภาวะการดำเนินชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิ่มนวล ทองแสน (2557) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตปทุมธานีได้กล่าวไว้ว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่ำกว่าผู้มีระดับวุฒิภาวะประสบการณ์ที่สูงและรายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

2. ศึกษาปัจจัยของความคาดหวังในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความคาดหวังในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ ชนะภักดี (2560) โดยพบว่า ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมีความคาดหวังที่สูงในระดับมาก และพบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดถือเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจและช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาเป็นสิ่งที่พนักงานให้ความสำคัญ ยกเว้น ด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า ด้านค่าตอบแทน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า จากสถานการณ์ปัจจุบันและสภาพเศรษฐกิจ ส่งผลให้บริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานครได้รับผลกระทบ ทำให้เกิดการผันผวนต่อผลประกอบการของบริษัท โดยองค์กรต้องลดค่าใช้จ่ายลง เช่น ลดเงินเดือน ลดจำนวนพนักงาน ลดค่าล่วงเวลา ค่ายานพาหนะ เป็นต้น เพื่อลดต้นทุนการดำเนินงาน หรือตามสถานะของสถานการณ์ปัจจุบัน จึงทำให้คาดหวังของพนักงานต่อค่าตอบแทนลดน้อยลงหรือไม่เป็นตามที่ต้องการ จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร และด้านสภาพแวดล้อมจากสถานการณ์ปัจจุบันด้วยมาตรการป้องกันความปลอดภัยและสถานะตั้งเครียดของพื้นที่การทำงาน อาทิเช่น การจำกัดพื้นที่การทำงาน การเว้นระยะห่าง และสถานที่ปฏิบัติงานต้องควบคุมด้วยมาตรฐานคุณภาพของสินค้าหรือโรงงานให้มีมาตรฐานที่ดีเพื่อเป็นภาพลักษณ์ต่อองค์กรอยู่เสมอ

3. ศึกษาปัจจัยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงขับเคลื่อน ที่กระตุ้นทำให้เกิดความมุ่งมั่น และพยายามในการทำงาน นำไปสู่เป้าหมายในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ ธีรธรรมธาดา (2557) พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจ

ใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ดังนั้นถ้าบริษัทต้องการให้ประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานมากขึ้น ต้องมีการปรับปรุงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น และพนักงาน
ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงย่อมมีความต้องการการแข่งขันกับมาตรฐานการทำงานของตนเองให้ดี
ขึ้น และไม่ปรารถนาให้ตนเองประสบความสำเร็จล้มเหลว โดยมุ่งมั่นต่อการทำงานจนกว่าจะบรรลุตาม
วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ด้านความต้องการความสำเร็จ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า จากงานที่ทำ
อยู่ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าของพนักงาน ได้รับหน้าที่เพียงพอกับความรับผิดชอบ ผู้บริหารมีความ
ยุติธรรมในการพิจารณาความสามารถ พนักงานจะได้รับโอกาสเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่ง
สอดคล้องกับงานวิจัยของสตาร์ตัน ซีธรรมธาดา (2557) พบว่า พนักงานที่มีความต้องการความสำเร็จ
สูงย่อมมีความต้องการการแข่งขันกับมาตรฐานการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น และไม่ปรารถนาให้ตนเอง
ประสบความสำเร็จล้มเหลว โดยมุ่งมั่นต่อการทำงานจนกว่าจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ด้านความต้องการความผูกพัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า เนื่องจาก
พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายาม
อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรรัตน์ แสงฉาย (2558) พบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม
อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ทำให้พนักงานเกิด
การทำงานอย่างมีเอกภาพและการปฏิบัติงานตามแบบแผนที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

ด้านความต้องการความอำนาจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า เนื่องจาก
พฤติกรรมของพนักงานต้องการอำนาจในการทำงาน โดยเน้นการทำงานให้ตรงกับข้อปฏิบัติขององค์กร
หรือนโยบายขององค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจในการทำงานหรือความรับผิดชอบที่มีอยู่ต่อหน้าที่ซึ่ง
สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทวันท์ วัลยะเพ็ชร (2554) พบว่า เป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน จะทำให้
พนักงานทำงานได้อย่างเรียนรู้ว่าจะต้องทุ่มเทความพยายามมากน้อยเพียงใด โดยรู้เป้าหมาย ที่อยากจะ
ทำงาน โดยองค์กรจะวัดคุณค่าของผลงานจากการทุ่มเทของพนักงาน และองค์กรจะต้องเปิดโอกาสให้
พนักงานได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ โดยเคารพในการตัดสินใจทำให้พนักงานเกิดความ
กระตือรือร้นในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัย อิทธิพลของความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่
ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร
พบว่า ตัวแปรทั้งสองตัวข้างต้นส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยผู้ศึกษาขอเสนอ

แนวทางในการจัดการเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและพนักงานทุกระดับในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร และนำไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม ดังนี้

1. ผู้บริหารควรใช้ความคาดหวังในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ทางองค์กรควรพิจารณา ค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่ และความสามารถให้เหมาะสมที่สุด ซึ่งจากสถานการณ์ เศรษฐกิจปัจจุบันค่าครองชีพมีผลต่อการดำเนินชีวิตของพนักงานมากที่สุด หากค่าตอบแทนที่ได้รับใน การปฏิบัติงานและมีความเหมาะสม ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความสุข และสบายใจ และก็สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่

2. ผู้บริหารควรใช้ความคาดหวังในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถาน ประกอบการต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีมีความสะอาด ปลอดภัย เหมาะสมกับการทำงานหรือตำแหน่ง หน้าที่กับธุรกิจขององค์กร ย่อมส่งผลให้การทำงานเรียบร้อย ได้มาตรฐานหรือผ่านเกณฑ์คุณภาพที่ องค์กรกำหนดไว้

3. ผู้บริหารควรใช้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการความสำเร็จ โดยเปิดโอกาสให้ พนักงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานหรือแสดงความคิดเห็นของการทำงานในส่วนของ ตนเอง โดยมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตรงตามความสามารถ และความรู้ของพนักงาน และให้ พนักงานสามารถเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือแผนก เพื่อองค์กรจะได้นำมาปรับปรุงและ เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

4. ผู้บริหารควรใช้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการความผูกพัน ทางองค์กรควรจัด กิจกรรมต่าง ๆ หรืองานสังสรรค์ เพื่อให้พนักงานภายในองค์กรได้มีส่วนร่วม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้พนักงานในองค์กรได้เรียนรู้และยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน และให้พนักงานรู้จัก มีน้ำใจ ช่วยเหลือเกื้อหนุนทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

5. ผู้บริหารควรใช้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการอำนาจ ควรมีความชัดเจนและให้ โอกาสในตำแหน่งงานหรือพนักงานที่มีความสามารถโดดเด่นของสายงาน ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาถึง การมอบโอกาสต่อความต้องการของพนักงานให้ได้แสดงออกในบทบาทหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิด แรงจูงใจในการสร้างผลงานและพัฒนาองค์กร เพื่อเกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้ที่สนใจหรือผู้วิจัยท่านอื่น ๆ อาจศึกษา เพิ่มเติม ได้ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ อาทิเช่น การสัมภาษณ์และนำผลการวิจัยฉบับนี้ไปต่อยอดเพื่อให้ได้ งานวิจัยที่มีข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรความคาดหวังของบุคคลในด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม เพื่อสามารถนำผลการศึกษาและข้อเสนอแนะให้แก่องค์กรได้หลายด้านมากขึ้น

3. การวิจัยนี้ได้ศึกษาจากกลุ่มประชากรพนักงานบริษัทบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร ในการวิจัยครั้งถัดไป ควรขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างออกไป เพื่อนำมาวิเคราะห์หาความแตกต่างกันด้วยชุดข้อมูลเดิมหรืออาจเพิ่มเติมในส่วนอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และสามารถนำมาปรับใช้ให้เข้ากับธุรกิจของเราได้มากขึ้น



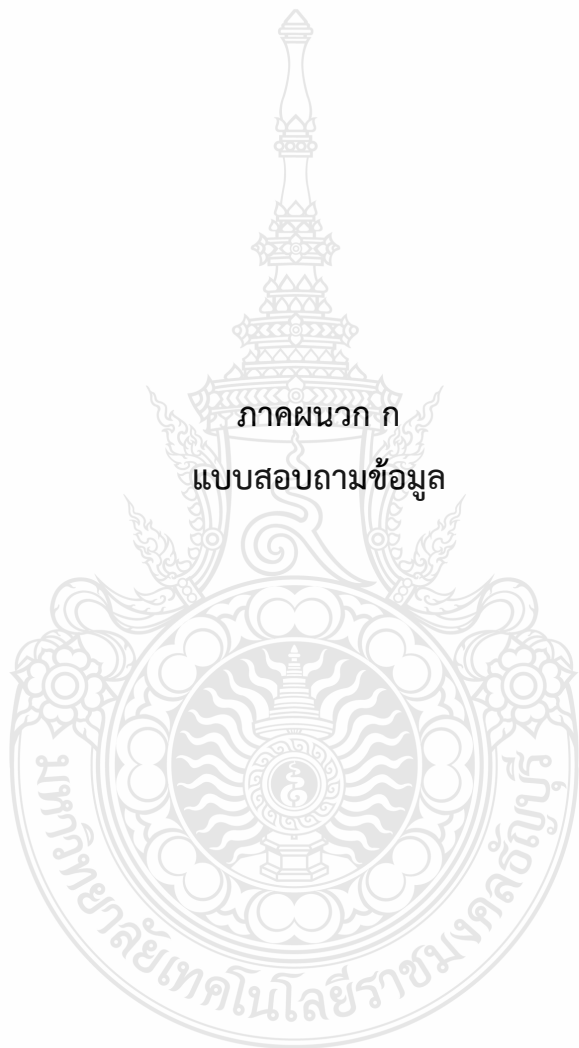
บรรณานุกรม

- ณัฐวุฒิ ชนะภักดี. (2560). ความคาดหวัง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Call Center บริษัทโทรคมนาคมในจังหวัดปทุมธานี. (ค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ดร.รชนี จิตการพ. (2561). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- ทศพร ทรงเกียรติ. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี. (ค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- นันทวดี อุ่ณะมัย. (2561). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ผลต่อการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (ค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- นันทวันท์ วัลยะเพ็ชร (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานบริษัทผลิตเมล็ดพันธุ์พืชแห่งหนึ่ง (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- นิ่มนวน ทองแสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พิมพร สีลาพรพิสิฐ.(2532). เครื่องสำอางสำหรับผิวหน้า (พิมพ์ครั้งที่ 1). เชียงใหม่ : สำนักพิมพ์ เชียงใหม่.
- ภุมรินทร์ ทวีศรี. (2554). ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงาน บริษัท พรอคเตอร์แอนด์แกมเบลแมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. (ค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- วริสา ธรรมจิรา. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วีระศักดิ์ อินทรประวดี. (2560). ความคาดหวังของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท Play Digital Co., Ltd. (ค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วลัยพรรณ พรไพโรสาร. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา. (ค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน).
- ศศิกัญจน์ สามัคคีพันธ์. (2556). ความคาดหวังและความพึงพอใจในประสิทธิภาพการทำงานตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของพนักงานธนาคารออมสินภาค 3. (ค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สุพานี สุกฤษฏ์วานิช. (2553). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิด และทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุดารัตน์ ธีรธรรมธาดา. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามข้อมูล



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง อิทธิพลของความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

โปรดใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

20-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51-60 ปี 61 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

โสด สมรส หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโทขึ้นไป

5. รายได้ต่อเดือน

ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท
 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท 50,001 บาทขึ้นไป

6. อายุการทำงาน

ต่ำกว่า 1 ปี 1-5 ปี 6-10 ปี 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความคาดหวังในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ความคาดหวังในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านค่าตอบแทน						
1	ระดับเงินเดือนและโครงสร้างเงินเดือนของท่านมีความเหมาะสม					
2	ระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน					
3	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ					
4	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีการปรับขึ้นทุกปี					
5	ท่านมีความพอใจกับค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง เป็นต้น					
ด้านความมั่นคงในการทำงาน						
6	ลักษณะงานของท่านมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
7	ลักษณะงานเปิดโอกาสให้ท่านได้นำความคิดริเริ่ม ไปสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ในการพัฒนาบริษัท					
8	ท่านคิดว่าต้องการทำงานกับบริษัทนี้ตลอดไป โดยไม่คิดเปลี่ยนงาน					
9	ท่านคิดว่าบริษัทมีความมั่นคงที่ดี					
10	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
11	ความสะดวก ความเหมาะสม ของสถานที่ปฏิบัติงานของบริษัทท่าน					
12	สภาพแวดล้อมภายในบริเวณห้องปฏิบัติงานของท่าน ได้แก่ ความ สะอาด อุดมภูมิในการทำงาน ฝุ่นละออง เป็นต้น					
13	ความเพียงพอต่อวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในบริษัทของท่าน					
14	มีการจัดกิจกรรมสันทนาการในสถานที่ปฏิบัติงานของท่าน					
15	มีระบบการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงานของท่าน					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
16	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับพนักงาน					
17	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน ความดีความชอบ อย่างตรงไปตรงมา					
18	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือกับท่านในการทำงาน					
19	ผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งงาน อธิบายงานที่มอบหมายให้แก่ท่าน ได้ชัดเจน เข้าใจง่าย					

ข้อ	ความคาดหวังในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
20	ผู้บังคับบัญชาจัดสายงาน และแบ่งงานให้มีความรับผิดชอบชัดเจน เหมาะสม					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
21	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรม สันสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน					
22	ท่านได้รับความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงาน					
23	ท่านยอมรับในความรู้ ความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน					
24	ท่านยอมรับในการให้คำชมและคำตักเตือนของเพื่อนร่วมงาน					
25	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ทุกคนช่วยกันแก้ไขเป็นอย่างดี					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความต้องการความสำเร็จ						
1	การปฏิบัติงานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า					
2	ท่านใช้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานของท่านบรรลุผลสำเร็จ					
3	ท่านคิดว่าเป้าหมายที่ท่านทำ ทำให้ท่านได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่					
4	ท่านได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถอยู่เสมอ					
5	ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ					
ด้านความต้องการความผูกพัน						
6	หัวหน้างานท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อพนักงาน					
7	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านได้รับการช่วยเหลือ จากหัวหน้างาน					
8	หัวหน้าท่านยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน					
9	การปฏิบัติงานที่ท่านมาประสบความสำเร็จ เพราะหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ					
10	ท่านต้องการให้องค์กรมีความสามัคคีกัน					

ข้อ	ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความต้องการอำนาจ						
11	ในบริษัทของท่านปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่งการทำงาน					
12	ความสามารถของท่านได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน					
13	ท่านมีความต้องการให้ผู้อื่นรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
14	ท่านมีความพอใจเมื่อท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น					
15	ท่านมีพอใจที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง					

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพงาน						
1	ท่านมีความเต็มใจในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
2	ท่านมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ใส่ใจในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ					
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันที่					
ด้านปริมาณงาน						
4	ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณงานตามที่หน่วยงานกำหนด					
5	ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้งานตามปริมาณที่กำหนด					
6	ท่านทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด					
ด้านเวลา						
7	ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน					
8	การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน					
9	ท่านมีการพัฒนาตนเอง เพื่อนำมาปรับปรุงในการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น					
ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน						
10	ท่านปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงทรัพยากรต่าง ๆ ที่องค์กรต้องจ่ายเป็นต้นทุนอยู่เสมอ					
11	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ทำให้เสียค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นต้นทุนในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด					
12	ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานที่สามารถลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกไปได้					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

*****ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม*****





ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	250	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	250	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.962	.962	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
คำตอบแทน01	199.5720	568.165	.464		.961
คำตอบแทน02	199.6240	574.244	.315		.962
คำตอบแทน03	199.5680	571.234	.386		.961
คำตอบแทน04	199.5840	565.939	.490		.961
คำตอบแทน05	199.5640	566.648	.475		.961
มันคง1	199.4040	566.900	.529		.961
มันคง2	199.3160	566.731	.517		.961
มันคง3	199.4480	563.694	.539		.961
มันคง4	199.3440	564.990	.578		.961
มันคง5	199.5000	566.131	.515		.961
สภาพแวดล้อม01	199.4240	565.370	.587		.961
สภาพแวดล้อม02	199.3560	563.001	.622		.961
สภาพแวดล้อม03	199.5240	567.295	.568		.961
สภาพแวดล้อม04	199.3920	562.071	.595		.961

สภาพแวดล้อม05	199.3760	564.268	.621	.961
ผู้บังคับ1	199.3400	563.189	.572	.961
ผู้บังคับ2	199.3480	562.421	.629	.961
ผู้บังคับ3	199.4080	565.375	.540	.961
ผู้บังคับ4	199.3640	563.389	.600	.961
ผู้บังคับ5	199.3920	565.637	.568	.961
เพื่อนร่วมงาน01	199.3920	564.769	.576	.961
เพื่อนร่วมงาน02	199.3400	566.844	.556	.961
เพื่อนร่วมงาน03	199.3240	565.529	.568	.961
เพื่อนร่วมงาน04	199.3640	567.036	.540	.961
เพื่อนร่วมงาน05	199.2680	566.301	.539	.961
สำเร็จ01	199.2360	560.848	.688	.960
สำเร็จ02	199.3160	568.514	.504	.961
สำเร็จ03	199.2680	564.301	.567	.961
สำเร็จ04	199.3520	562.285	.611	.961
สำเร็จ05	199.3360	564.489	.599	.961
ความผูกพัน01	199.3440	565.086	.575	.961
ความผูกพัน02	199.2040	563.360	.602	.961
ความผูกพัน03	199.3120	563.139	.614	.961
ความผูกพัน04	199.2400	565.091	.559	.961
ความผูกพัน05	199.3000	564.853	.590	.961
ความอำนาจ01	199.3960	563.630	.634	.961
ความอำนาจ02	199.3520	561.105	.662	.960
ความอำนาจ03	199.5320	566.965	.512	.961
ความอำนาจ04	199.3520	565.635	.557	.961
ความอำนาจ05	199.3320	562.183	.647	.960
คุณภาพงาน01	199.1720	564.826	.552	.961
คุณภาพงาน02	199.2760	567.711	.551	.961
คุณภาพงาน03	199.3480	563.481	.617	.961
ปริมาณงาน01	199.4240	566.647	.573	.961
ปริมาณงาน02	199.2680	563.779	.603	.961
ปริมาณงาน03	199.4000	567.221	.549	.961
เวลา01	199.5520	569.630	.424	.961
เวลา02	199.3920	567.934	.501	.961
เวลา03	199.3080	563.459	.608	.961
ค่าใช้จ่าย01	199.3760	565.464	.579	.961
ค่าใช้จ่าย02	199.3520	564.695	.556	.961
ค่าใช้จ่าย03	199.4120	564.476	.596	.961

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวปริศนา ศรีไกร
วัน เดือน ปีเกิด	15 มกราคม 2531
ที่อยู่	35/228 ม.1 ซอยร่วมสุข ถนนติวานนท์ ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000
การศึกษา	ปริญญาตรี คณะวิทยาการจัดการ สาขานิเทศศาสตร์ เอกวารสารศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ประสบการณ์การทำงาน	Graphic Designer บริษัท ชาร์มีเน่ แพลคตอรี จำกัด พ.ศ. 2563-ปัจจุบัน
เบอร์โทรศัพท์	087-9982631
อีเมล	Prisana_sr@mail.rmutt.ac.th

