

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวภัทธีรา กมลรัตนเวช

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มกราคม 2549

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

58.314

13551

13

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวภัทธีรา กมลรัตนเวช



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มกราคม 2549

1-9 ส.ค. 2549

h 283554

ภทธีรา กมลรัตนเวช (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท

ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์:

รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ



การวิจัยครั้งนี้

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของ

พนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด ในฝ่ายทอ ฝ่ายย้อม และสำนักงาน ตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงผู้จัดการจำนวน 203 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี แอล เอส ดี และ วิธี ดันเนท ที่ 3 และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรม SPSS for Windows version 11.5 ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26 - 33 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 9,950 บาท มีประสบการณ์ทำงาน 7 - 9 ปี และเป็นพนักงานรายวัน

2. พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความต้องการความสำเร็จและความต้องการความผูกพันในระดับสูง แต่มีความต้องการอำนาจในระดับปานกลาง

3. พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีบุคลิกภาพโดยรวมแบบค่อนข้างเปิดเผย มีทัศนคติในการทำงานโดยรวมแบบค่อนข้างเชิงรุก มีสุขภาพจิตด้านความพอใจในชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับสูง และมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับสูง

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. ปัจจัยด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

FACTORS AFFECTING WORKING EFFECTIVENESS OF
EMPLOYEES OF T.U.W TEXTILE CO., LTD.

ABSTRACT

BY

PATTEERA KAMOLRATTANAWECH

Presented in Partial Fulfillment of the Requirement for the
Master of Business Administration
At Srinakharinwirot University
January 2006

Patteera Kamolrattanawech (2005). *Factors affecting working effectiveness of employees of T.U.W Textile Co., Ltd.* Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Assoc.Prof. Somchai Hirankitti.

The objective of this research is to study the factors affecting working effectiveness of employees of T.U.W Textile Co., Ltd. The sampling group of this research is 203 employees from staff to manager position who are working in the knitting, dyeing and office division at T.U.W Textile Co., Ltd. The questionnaire is utilized as a tool to collect data. Statistic figures are evaluated by using percentage, mean, standard deviation, while statistical difference are analyzed by t-test independent, One way Analysis of Variance and pair comparison are arranged by Least Significant Difference (LSD) and Dunnett T3 method. The analysis of statistical correlation is examined by Pearson Product Moment Correlation. The analysis is processed by SPSS (Statistical Package for Social Science) for Window Version 11.5. From the research, the result can find as follows :

1. Most of the sampling group employees are female, age 26 - 33 years old, and lower than undergraduate degree, The average salary is less than 9,950 baht, work experience 7 – 9 years and hold the position of daily staff.

2. Motivation at all aspects of the sampling group employees is in high level. For in each aspect is found that the success needs and relation needs are in high level, but the power needs is in moderate level.

3. Personality at all aspects of the sampling group employees is rather extrovert and the working attitude at all aspects is rather proactive, while the working satisfaction and the working effectiveness at all aspects are in high level.

4. Motivation at all aspects with the working effectiveness has a moderately positive relationship at the level of statistical significance of .01. For in each aspect is found that the success needs, relation needs and power needs with the working effectiveness have a moderately positive relationship at the level of statistical significance of .01.

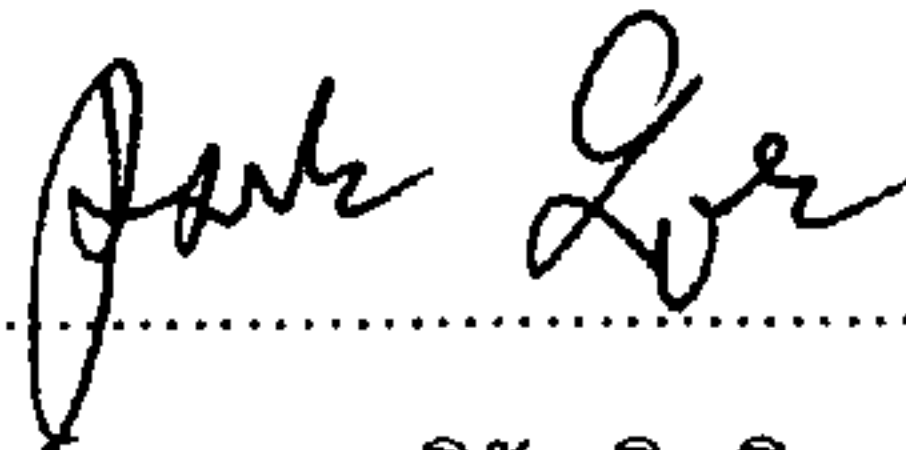
5. Personality at all aspects with the working effectiveness has a low positive relationship at the level of statistical significance of .01.

6. The working attitude at all aspects with the working effectiveness has a moderately positive relationship at the level of statistical significance of .01.

7. The working satisfaction at all aspects with the working effectiveness has a moderately positive relationship at the level of statistical significance of .01.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด ของ ภัทธีรา กมลรัตนเวช ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



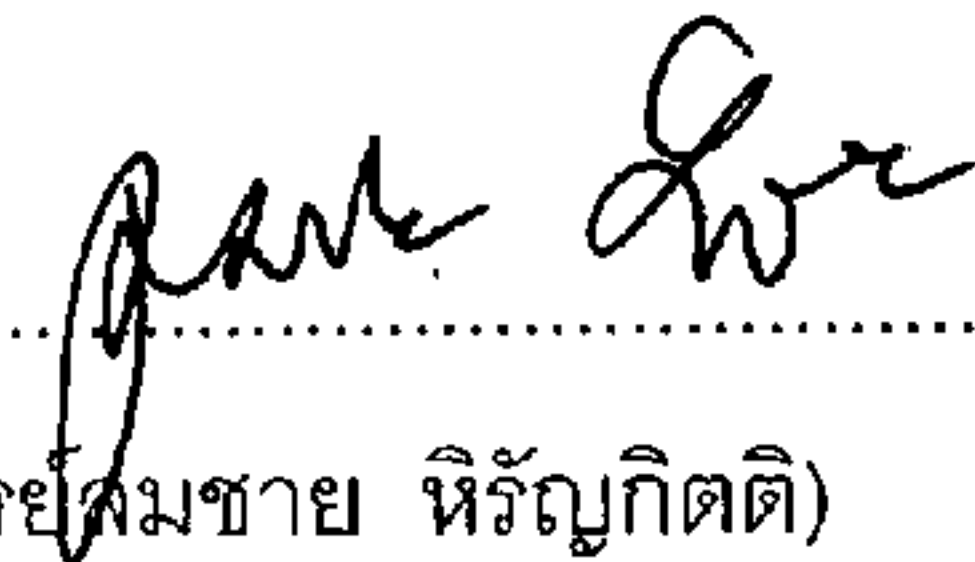
(รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ



(รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ)

ประธาน



(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

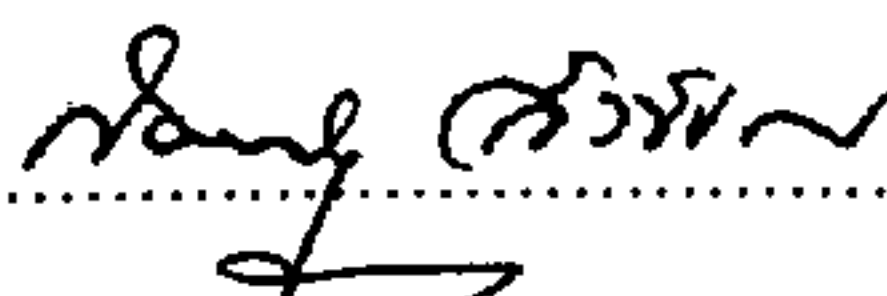
กรรมการสอบสารนิพนธ์



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจำง)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

วันที่ 12 เดือน มกราคม พ.ศ. 2549

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาจากรองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญภิตติ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำวิจัย ตลอดจนการตรวจแก้ไข ข้อบกพร่อง รวมถึงความกรุณาจากคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐาน สำคัญ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเมตตา ของทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการของหลักสูตรบริหารธุรกิจที่อำนวยความสะดวกในด้านต่างๆตลอดหลักสูตร

ขอขอบคุณท่านกรรมการบริหาร บริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซัสไทย จำกัด ที่อนุญาตให้เก็บ แบบสอบถามในการวิจัย รวมถึงเพื่อนพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

และท้ายสุดขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ คุณยาย คุณน้าและพี่ๆทุกคนในครอบครัว ที่ให้การเลี้ยงดู อบรมสั่งสอน ตลอดจนคอยให้กำลังใจและคำแนะนำที่ดีโดยเสมอมา รวมถึงขอบคุณ เพื่อนๆทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือมาโดยตลอด และใคร่ขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือที่มิได้ แ่ยนามไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ภัทธีรา กมลรัตนเวช

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ.....	19
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน.....	23
แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพจิต.....	27
บริษัทที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	38
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	38
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	70

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ)	
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	96
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	98
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	98
สมมติฐานของงานวิจัย.....	99
วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	100
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	101
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	103
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	105
อภิปรายผล.....	113
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	117
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป.....	119
บรรณานุกรม.....	120
ภาคผนวก.....	125
ภาคผนวก ก หนังสือเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญจากบัณฑิตวิทยาลัย.....	126
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย.....	129
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	131
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	137

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงรายชื่อบางส่วนของผู้ที่บ่งชี้ในการวัดประสิทธิผล.....	11
2 แสดงการคำนวณ Completely Randomized Design (CRD) ANOVA.....	51
3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลด้านส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซัส จำกัด.....	56
4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลด้านส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ที่.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด ที่ทำการจัดกลุ่มใหม่.....	59
5 ตารางแสดงค่าต่ำสุด, ค่าสูงสุด, ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลด้าน แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซัส จำกัด ในด้าน ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ....	60
6 ตารางแสดงค่าต่ำสุด, ค่าสูงสุด, ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลด้าน บุคลิกภาพของพนักงานบริษัทที่.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด.....	64
7 ตารางแสดงค่าต่ำสุด, ค่าสูงสุด, ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลด้าน ทัศนคติในการทำงานของพนักงานบริษัทที่.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด.....	66
8 ตารางแสดงค่าต่ำสุด, ค่าสูงสุด, ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล สุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ที่.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด.....	68
9 ตารางแสดงค่าต่ำสุด, ค่าสูงสุด, ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลด้าน ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซัส จำกัด.....	69
10 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ.....	71
11 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านอายุ.....	71
12 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ.....	72
13 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	73
14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	74

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
15	แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านประสิทธิภาพการทำงาน.....	75
16	แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน.....	75
17	แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านระดับตำแหน่งงาน.....	76
18	แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	76
19	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้าน ความต้องการความสำเร็จโดยรวมกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทที่.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด.....	77
20	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้าน ความต้องการความสำเร็จโดยรวมกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทที่.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด.....	78
21	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้าน ความต้องการความสำเร็จรายช้อกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทที่.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด.....	79
22	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้าน ความต้องการความผูกพันโดยรวมกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทที่.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด.....	81
23	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความต้องการความผูกพันรายช้อ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด.	82
24	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความ ต้องการอำนาจโดยรวมกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที่.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด.....	84
25	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความ ต้องการอำนาจรายช้อกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที่.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด.....	85

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
26	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวมกับ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซัส จำกัด.....	87
27	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพรายข้อกับประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด.....	88
28	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงานโดยรวมกับ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด.....	90
29	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงานรายข้อกับ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด.....	91
30	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจใน ชีวิตการทำงานโดยรวมกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที่.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด.....	93
31	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจใน ชีวิตการทำงานรายข้อกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซัส จำกัด.....	94
32	แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	96

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ส่วนประกอบ 3 ส่วนของทัศนคติที่มีความสัมพันธ์กับงาน.....	25
2 ส่วนประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ตามแนวคิดด้านสุขภาพจิต.....	29
3 โมเดลของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ 2 มิติ.....	29

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจทั่วโลกค่อนข้างดี มีการเปิดเสรีทางการค้าระหว่างประเทศมากขึ้น ทำให้ผู้บริโภคในแต่ละประเทศสามารถเลือกบริโภคสินค้าที่ตรงตามความต้องการจากประเทศอื่นๆ ทั่วโลกได้ง่ายขึ้น จึงก่อให้เกิดการแข่งขันทางการผลิตและการตลาดอย่างรุนแรงในทุกๆ อุตสาหกรรมทั่วโลก ทำให้บริษัทผู้ผลิตจะต้องวางแผนกลยุทธ์ทางการผลิตและการตลาด เพื่อรักษากลุ่มผู้บริโภคของตนเองให้คงอยู่ในขณะเดียวกันก็หาโอกาสขยายตลาดให้กว้างขึ้นด้วย

อุตสาหกรรมสิ่งทอไทย เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมซึ่งได้รับผลกระทบอย่างมากจากการเปิดเสรีทางการค้าและการเปิดตลาดของประเทศจีน ซึ่งเป็นประเทศที่มีค่าจ้างแรงงาน และต้นทุนวัตถุดิบในการผลิตที่ต่ำกว่าประเทศอื่น จึงทำให้จีนสามารถกำหนดราคาขายสินค้าได้ต่ำกว่าประเทศไทยและประเทศคู่แข่ง ดังนั้นเพื่อความอยู่รอดของอุตสาหกรรมสิ่งทอในไทย ผู้ผลิตไทยจึงต้องหาแนวทางในการยกระดับขีดความสามารถในการผลิตให้สูงขึ้น รวมทั้งรักษามาตรฐานคุณภาพของสินค้า เพื่อรักษาส่วนแบ่งทางการตลาดโลกให้คงอยู่

สำหรับบริษัทที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด เป็นบริษัทที่ก่อตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการผลิตอย่างครบวงจร ตั้งแต่กระบวนการถักผ้า ย้อมผ้า และเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป โดยเป็นการผลิตตามคำสั่งของลูกค้าสำหรับแบรนด์ต่างๆ ทั่วโลก เช่น NEXT JOCKEY TOMMY NIKE เป็นต้น แม้ว่าปีที่ผ่านมามีบริษัทสามารถทำกำไรได้ในระดับหนึ่ง แต่ก็ได้รับผลกระทบเช่นเดียวกับผู้ผลิตรายอื่น ด้วยเหตุนี้ทางบริษัทที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด จึงต้องหากกลยุทธ์เพื่อปรับเปลี่ยนวิกฤตดังกล่าวให้เป็นโอกาส โดยเน้นไปที่คุณภาพของสายงานการผลิต และคุณภาพของตัวสินค้า โดยบริษัทมีแผนการขยายกำลังการผลิตด้วยการนำเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย รวมถึงเทคโนโลยีทางการผลิตใหม่ๆ มาใช้ในกระบวนการผลิต เพื่อให้สามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพได้เพิ่มขึ้นและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้นด้วย แต่อย่างไรก็ตามการผลิตสินค้าให้มีคุณภาพที่ดีนั้น นอกจากจะอาศัยเทคโนโลยีและเครื่องจักรที่ทันสมัยแล้ว สิ่งสำคัญที่สุดคือ แรงงาน หรือ พนักงานที่มีคุณภาพที่สามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ดังนั้น หากพนักงานซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในองค์กรไม่ได้ใช้ หรือใช้ไม่เต็มที่ หรือไม่มีโอกาสใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่แล้ว ย่อมก่อให้เกิดความสูญเสียต้นทุนทางด้านทรัพยากรในองค์กรไปโดยเปล่าประโยชน์

ดังนั้นการที่จะให้พนักงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นพนักงานที่อยู่ในฝ่ายสำนักงาน หรือฝ่ายผลิตก็ตาม สามารถนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มที่และเกิดประสิทธิผลสูงสุดนั้น ผู้บริหารควรจะต้องทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน อาทิเช่น แรงจูงใจภายใน ทักษะในการทำงาน บุคลิกภาพของตัวพนักงานเอง เป็นต้น เพราะปัจจัยต่างๆเหล่านี้มักจะส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรและมีมากน้อยเพียงไร เพื่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้นำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กร ให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ทางธุรกิจขององค์กรที่ตั้งไว้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และระดับตำแหน่งงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสุขภาพจิต ได้แก่ ความพอใจในชีวิตการทำงาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

2. สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการของบริษัทที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรและตัวพนักงานเอง

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด ในส่วนของฝ่ายทอ ฝ่ายย้อม และสำนักงาน ตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงระดับผู้จัดการ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัทที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด ในส่วนของฝ่ายทอ ฝ่ายย้อม และสำนักงาน ตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงระดับผู้จัดการ จำนวน 372 คน ประกอบด้วย

1. ผู้จัดการ (SMGR, ADMGR, DMGR)	14	คน
2. หัวหน้าแผนก (ASC, SC)	13	คน
3. หัวหน้างาน (ASV, SV)	29	คน
4. หัวหน้าไลน์ (LL)	19	คน
5. พนักงานรายเดือน	140	คน
6. พนักงานรายวัน	157	คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัทที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด ในส่วนของฝ่ายทอ ฝ่ายย้อม และสำนักงาน ตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงระดับผู้จัดการ จำนวน 193 คน ซึ่งการกำหนดขนาดตัวอย่างกรณีทราบประชากรนี้ จะใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ดังนี้

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

$$n = \frac{372}{1 + 372(0.05)^2}$$

$$= 193$$

และเพื่อให้การเก็บข้อมูลของแบบสอบถามครอบคลุมสมบูรณ์ จึงมีการเผื่อความผิดพลาดของแบบสอบถามไว้ 5% เท่ากับ 10 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 203 คน ซึ่งในการคัดเลือกตัวอย่างจะใช้การเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แยกตามตำแหน่งงาน ได้ 6 ระดับ และเนื่องจากประชากรในบางชั้นภูมิเล็กมากเมื่อเทียบกับชั้นภูมิอื่น จึงกำหนดขนาดของตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิแบบไม่เป็นสัดส่วนกับขนาดประชากรในแต่ละชั้นภูมิ (Disproportionate Stratified Random Sampling) ซึ่งได้ขนาดตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิดังนี้

<u>ตำแหน่งงาน</u>	<u>ประชากร (คน)</u>	<u>กลุ่มตัวอย่าง (คน)</u>
1. ผู้จัดการ (SMGR, ADMGR, DMGR)	14	8
2. หัวหน้าแผนก (ASC, SC)	13	8
3. หัวหน้างาน (ASV, SV)	29	23
4. หัวหน้าไลน์ (LL)	19	15
5. พนักงานรายเดือน	140	70
6. พนักงานรายวัน	157	79
รวม	372	203

จากนั้นสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงาน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.5 ประสบการณ์ทำงาน

1.1.6 ระดับตำแหน่งงาน

1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่

1.2.1 ความต้องการความสำเร็จ

1.2.2 ความต้องการความผูกพัน

1.2.3 ความต้องการอำนาจ

1.3 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

1.4 ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน

1.5 ปัจจัยด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ได้จากการประเมินผล การปฏิบัติงานด้วยตนเอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุสำเร็จผลตามเป้าหมายขององค์การ

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตนเอง หมายถึง การรายงานเกี่ยวกับตนเองในด้านความสามารถในการปฏิบัติงานและการประสบความสำเร็จในการทำงาน

3. ปัจจัยด้านส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะตัวของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน และระดับตำแหน่งงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 เพศ หมายถึง เพศชายหรือเพศหญิงของพนักงานบริษัทที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

3.2 อายุ หมายถึง อายุปีเต็มของพนักงาน นับตั้งแต่ปีที่เกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม และในกรณีที่เศษของอายุเกิน 6 เดือนให้คิดเป็น 1 ปี

3.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาที่สำเร็จขั้นสูงสุดของพนักงานในปีที่ตอบแบบสอบถาม

3.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับในแต่ละเดือนโดยรวมเงินเดือนและเงินพิเศษ ขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท

3.5 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง อายุงานในการทำงานของพนักงานที่นับเป็นปี โดยนับตั้งแต่วันเริ่มงานในบริษัท จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม และในกรณีที่เศษของอายุงานเกิน 6 เดือนให้คิดเป็น 1 ปี

3.6 ระดับตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับชั้นของตำแหน่งงานปัจจุบันที่ได้รับจากการทำงานในบริษัท

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความต้องการหรือแรงขับภายในที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายปลายทางที่ต้องการ ได้แก่

4.1 ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำงานด้วยความทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

4.2 ความต้องการความผูกพัน หมายถึง ความปรารถนาที่จะสร้างสัมพันธไมตรีที่ดีกับผู้ร่วมงาน และต้องการการยอมรับจากผู้อื่น

4.3 ความต้องการอำนาจ หมายถึง ความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถควบคุมผู้อื่นได้ และต้องการความเป็นผู้นำ

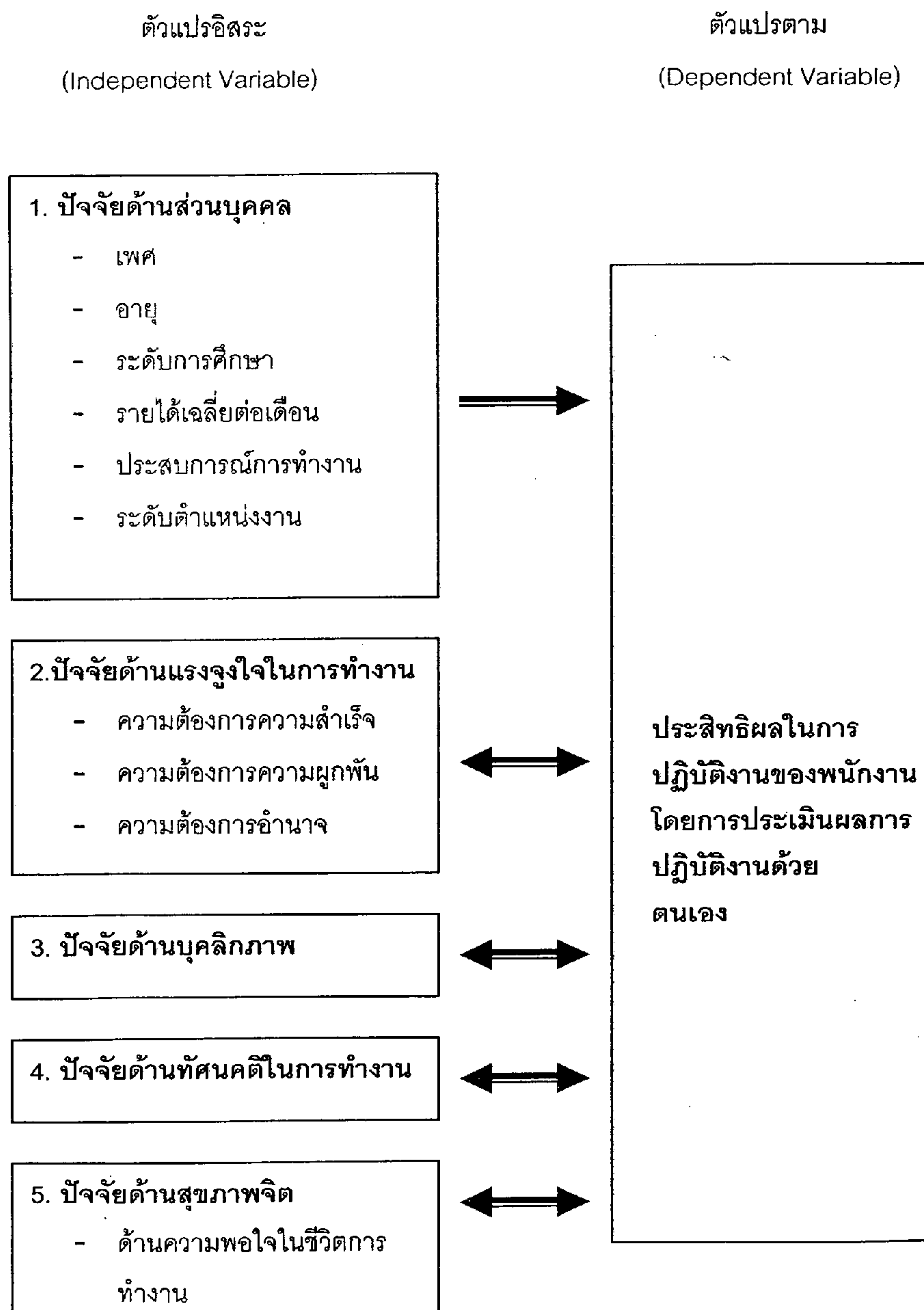
5. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะโดยรวมของบุคคลไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกนึกคิด ความสามารถ และกิริยาท่าทางที่แสดงออกมาให้ผู้อื่นได้เห็น ซึ่งถือเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของแต่ละบุคคล

6. ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลต่อการทำงาน ซึ่งเป็นไปได้ทั้งในเชิงรุก คือ มีการคิดวางแผนงานของตน และมองถึงปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้าโดยไม่ต้องรอให้ปัญหานั้นเกิดขึ้นก่อน กระตือรือร้นทุ่มเททำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่และมีความสุขในการทำงาน ในขณะที่เชิงรับจะไม่ใส่ใจในการคิดวางแผนการทำงาน หรือมองถึงปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นไว้ก่อนเลย ไม่ตั้งใจทำงาน ทำงานช้า ขาดงานกลับบ้านก่อนเวลา ซึ่งอาจกล่าวว่าเป็นการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จไปวันๆเท่านั้น

7. ปัจจัยด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นสุข และเป็นที่น่าพอใจของบุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด มีกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังนี้



สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. พนักงานที่มีปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซิลส์ จำกัด
3. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซิลส์ จำกัด
4. ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซิลส์ จำกัด
5. ปัจจัยด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซิลส์ จำกัด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
4. แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน
5. แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงาน
6. บริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

กิบสัน และคณะ (สมใจ ลักษณะ. 2546: 5; อ้างอิงจาก Gibson and others. 1988: 812) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึง การกระทำใดๆหรือความพยายามใดๆที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น และการกระทำจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้นตรง ครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด

ธงชัย สันติวงษ์ (รุ่งรัตน์ ศรีวรรณวิทย์. 2547: 33; อ้างอิงจาก ธงชัย สันติวงษ์ 2539: 315) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึง ความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินการก้าวหน้าไป และสามารถบรรลุเป้าหมายต่างๆที่ตั้งไว้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2548: ออนไลน์) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้น

ภรณ์ กิริติบุตร (ธนวินทร์ พัฒนครู. 2545: 24; อ้างอิงจาก ภรณ์ กิริติบุตร. 2529: 57) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึง ความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (สุทธิ ชัตติยะ. 2545: 22; อ้างอิงจาก ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2539: 8-9) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึง ความสามารถในการสร้างงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยการประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงานจะวัดจากผลลัพธ์ว่าได้ตรงตามเป้าหมายหรือไม่

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

สแตียร์ และ เดสเลอร์ (สุทธิ ชัตติยะ. 2545: 25-34; อ้างอิงจาก Steers. 1975: 546-549; Dessler. 1986: 65-69) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การวัดประสิทธิผลโดยใช้ตัวชี้บ่งเดียว โดยจะใช้ตัวชี้บ่งที่เหมาะสมที่สุดเพียงตัวเดียวในการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เช่น ความสามารถในการผลิต ความสำเร็จในการกิจ และการบรรลุเป้าหมาย เป็นต้น

นอกจากนี้แคมป์เบล และคณะ (Campbell and others. 1977: 36-39) ได้ทำการสำรวจรายการของตัวชี้บ่งที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลแบบตัวชี้บ่งเดียว และพบว่ามีอยู่ถึง 30 ตัว ดังนี้ (1) ประสิทธิผลในภาพรวม (2) ผลผลิต (3) ประสิทธิภาพ (4) ผลตอบแทน (5) คุณภาพ (6) อุบัติเหตุ (7) การเติบโต (8) การขาดงาน (9) การเปลี่ยนงาน (10) ความพึงพอใจในงาน (11) แรงจูงใจ (12) ขวัญ (13) การควบคุม (14) ความขัดแย้ง/ความกลมเกลียว (15) ความยืดหยุ่น/การปรับตัว (16) การวางแผนและการตั้งเป้าหมาย (17) ความเห็นพ้องในเป้าหมาย (18) การยอมรับเป้าหมายขององค์การเป็นของตน (19) ความสอดคล้องกันของบทบาทและบรรทัดฐาน (20) ทักษะการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (21) ทักษะการบริหารงาน (22) การบริหารข้อมูลและการติดต่อสื่อสาร (23) ความพร้อม (24) การใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม (25) การประเมินโดยสภาพแวดล้อมภายนอก (26) ความมั่นคง (27) คุณค่าของทรัพยากรบุคคล (28) การมีส่วนร่วมและอิทธิพลร่วม (29) การให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและการพัฒนา (30) การให้ความสำคัญต่อสัมฤทธิ์ผล

ตาราง 1 แสดงรายชื่อบางส่วนของผู้ที่ปฏิบัติงานในการวัดประสิทธิผล

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด
ความมีประสิทธิภาพโดยภาพรวม	ความมากน้อยของการบรรลุถึงเป้าหมายทั้งหมด หรือบรรลุถึงความสำเร็จในงานหลัก
คุณภาพ	คุณภาพของผลผลิต หรือบริการ
ผลผลิต	ปริมาณของผลผลิต หรือบริการ ทั้งนี้ไม่ใช่เป็นการวัดประสิทธิภาพเนื่องจากไม่มีการคำนวณถึงค่าใช้จ่ายเมื่อเทียบอัตราส่วนกับผลที่ได้รับ
ความพร้อม	การตัดสินใจทั่วไปเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการปฏิบัติงานที่จำเพาะเจาะจงบางอย่างหากถูกขอร้อง
ประสิทธิภาพ	อัตราส่วนซึ่งเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติงานกับค่าใช้จ่ายสำหรับการปฏิบัติต่อ 1 หน่วย
ผลตอบแทน	ผลประโยชน์ที่ได้จากการลงทุน
การเติบโต	การเพิ่มในสิ่งต่างๆโดยเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับสภาพที่เคยเป็น
การขาดงาน	ความบ่อยครั้งหรือจำนวนของการขาดงาน
อุบัติเหตุ	ความบ่อยครั้งของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งมีผลทำให้เกิดการชะงักงันล่าช้าของงาน
ความพึงพอใจ	ความรู้สึกพอใจซึ่งบุคคลมีต่อบทบาทหรืองานของตนในองค์การ
การยอมรับเป้าหมายขององค์การเป็นของตนเอง	การยอมรับเป้าหมายขององค์การโดยบุคคล โดยเชื่อว่าเป้าหมายขององค์การถูกต้องและสมควร
ความขัดแย้ง-ความสามัคคี	ความขัดแย้ง หมายถึง การขัดแย้งทั้งทางวาจา และร่างกาย การไม่ประสานงานกัน และการสื่อข้อความที่ไม่มีประสิทธิภาพ ส่วนความสามัคคี หมายถึง การที่สมาชิกขององค์การชอบพอกัน ทำงานร่วมกันได้ดี ติดต่อกันสื่อสารเต็มที่และเปิดเผย และประสานการทำงานกัน

ที่มา : J.P.Campbell. (1973). Research into the Nature of Organizational Effectiveness: An Endangered Species Unpublished manuscript, University of Minnesota, Used by Permission of the author อ้างใน Richard M.Steers. (1977). Organization Effectiveness A Behavioral View. U.S.A : Goodyear Publishing Company, Inc. P.40-41.

2. การวัดประสิทธิผลโดยใช้ตัวชี้บ่งหลายตัว เป็นการวัดที่ได้รับการนิยามอย่างกว้างขวาง โดยจะใช้ตัวชี้บ่งหลายตัวที่เหมาะสมในการวัดประสิทธิผล เช่น ฮอย และมิลเคิล (Hoy and Miskle. 1991 : 382-383) เสนอการวัดประสิทธิผลจากหน้าที่หลัก 4 ประการดังนี้

2.1 การปรับตัว หมายถึงการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อสภาพการณ์ใหม่ๆ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน นวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา

2.2 การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ การจัดหาและการใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพ การแสวงหาทรัพยากร และประสิทธิภาพ

2.3 การบูรณาการ หมายถึง การประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์การ เพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดได้แก่ ความพอใจ บรรยากาศ การติดต่อสื่อสาร และความขัดแย้ง

2.4 การคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม หมายถึง การดำรงรักษาระบบค่านิยมขององค์การ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดได้แก่ ความภาคภูมิใจ ศูนย์กลางความสนใจในชีวิต แรงจูงใจ และเอกลักษณ์

สิริรัตน์ สวอยสม (2546: 18) การดำเนินการใดๆก็ตามที่จะให้เกิดประสิทธิผลเต็มที่ 100% ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นเป็นไปได้ยาก แต่อย่างไรก็ตามการประเมินประสิทธิผล สามารถมองได้ 2 แห่ง คือ

1. ในแง่ประสิทธิผลสมบูรณ์ คือ การทำงานนั้นต้องให้ผลออกมา 100% แต่ในความเป็นจริงประสิทธิผลย่อมไม่เกิดขึ้น

2. ในแง่ประสิทธิผลสัมพัทธ์ (Relative Efficiency) เป็นการศึกษาระดับประสิทธิผลในแง่เปรียบเทียบ เช่น

2.1 การเปรียบเทียบกับองค์การที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน

2.2 การเปรียบเทียบผลงานของตนเองในอดีต

2.3 การเปรียบเทียบศักยภาพ ความรู้ และขีดความสามารถของตนเองในแต่ละช่วงเวลา โดยพิจารณาว่าทำงานได้เต็มขีดความสามารถหรือไม่

2.4 การเปรียบเทียบความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

2.5 การเปรียบเทียบคุณภาพของงาน

2.6 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้รับบริการ

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.3.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดวงใจ ตีรประเสริฐสิน (2541: 52) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่าหมายถึง กระบวนการในการประเมินค่าของผู้ปฏิบัติงานในด้านผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนด

เพ็ญศรี วายวานนท์ (สิริรัตน์ สวยศม. 2546: 19; อ้างอิงจาก เพ็ญศรี วายวานนท์. 2514: 201) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่าหมายถึง การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ที่คาดหวัง หรือเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของการทำงานนั้นๆ แล้วตัดสินว่าดีหรือไม่ดีเพียงใด

วิโรจน์ สารรัตนะ (สถิต ศิลบุตร. 2546: 18; อ้างอิงจาก วิโรจน์ สารรัตนะ. 2542: 82) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่าหมายถึง กระบวนการกำหนดความคาดหวังในการปฏิบัติงานของคณงาน ซึ่งมีการวัดผล การประเมินผล และการบันทึกผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับความคาดหวังนั้น แล้วส่งเป็นข้อมูลย้อนกลับให้พนักงานรับทราบ โดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อเป็นแรงกระตุ้นในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน

สมเกียรติ พ่วงรอด (2544: 167) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานคือ กิจกรรมที่เกี่ยวกับการประเมินคุณค่า และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นๆ ในระยะเวลาที่กำหนด

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินค่าของบุคคลแต่ละคนว่าสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด และมีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อใช้ในการพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน หรือเพื่อปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

1.3.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดวงใจ ตีรประเสริฐสิน (2541: 52) องค์การที่นำการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคล จำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการควบคุมการดำเนินการประเมินผลให้

เป็นไปอย่างถูกต้องในทิศทางเดียวกัน โดยวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ มีดังนี้

1. เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบ สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีแก่พนักงานอย่างเป็นธรรม และเสมอภาคกัน
2. เพื่อเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิผลการทำงานของพนักงานในองค์การ โดยทำการประเมินและแจ้งผลให้กับพนักงานที่ถูกประเมินได้รับทราบผลการประเมินของตนเองว่าเป็นอย่างไร เพื่อที่จะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น
3. เพื่อวางแผนพัฒนาพนักงานในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นหรือลดลง หรือโยกย้ายเปลี่ยนงานในหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของพนักงาน โดยในบางครั้งองค์การอาจใช้วิธีฝึกอบรมเข้ามาช่วย โดยการส่งพนักงานเข้าประชุมสัมมนา เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน
4. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้การพิจารณาคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานในองค์การได้อย่างเหมาะสม โดยเปรียบเทียบผลการทำงานกับผลการทดสอบรวมกับความเห็นของผู้สัมภาษณ์

1.4 ความสำคัญของการศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

สิริรัตน์ สวยศม (2546: 25-26) ความพร้อมและความสามารถของแต่ละบุคคล ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยกระบวนการที่ถูกต้องแล้ว ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์กับฝ่ายต่างๆดังนี้

1. ประโยชน์ต่อองค์การ

1.1 เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร ผลการประเมินจะชี้ให้เห็นถึงจุดอ่อนและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานและส่วนรวม ทำให้สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ผลงานดีขึ้นกว่าเดิม และมีโอกาสที่จะก้าวหน้าต่อไป

1.2 ผลการประเมิน จะเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนกำลังคนขององค์การ กล่าวคือ การพิจารณาทบทวนผลการการทำงานทำให้ทราบจุดอ่อนจุดแข็งและความสามารถของพนักงาน ซึ่งใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการตัดสินใจเลื่อนขั้น และโยกย้ายตำแหน่งงาน

1.3 เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา และความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เพราะการประเมินผลทำให้ทราบถึงศักยภาพ ความสามารถ จุดเด่นและจุดด้อยของพนักงานแต่ละคน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับความสามารถ

1.4 ประโยชน์ด้านการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน กล่าวคือ ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นหลักในการพิจารณาปรับเพิ่มค่าจ้างและเงินเดือนของพนักงาน

2. ประโยชน์ต่อพนักงาน

2.1 ทำให้พนักงานทราบว่าตนเองมีจุดเด่น จุดด้อยอะไรบ้าง เพื่อดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น

2.2 เป็นเครื่องจูงใจให้พนักงานในองค์การทำงานด้วยความอุตสาหะเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ เพราะมั่นใจในกระบวนการประเมินผลการทำงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ (2545: 10) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 81) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึง ความต้องการที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงภายในจิตใจ ทำให้บุคคลพยายามหาวิธีเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น

โรเบิร์ต เครทเนอร์ (พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2545: 73; อ้างอิงจาก Robert Kreitner) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่ต้องการให้พฤติกรรมที่ออกมาเป็นไปตามวัตถุประสงค์และการสั่งการที่ต้องการ

อดุลย์ จาตุรงค์กุล (2546 : 142) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึง แรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่บังคับให้บุคคลนั้นก่อปฏิบัติการ หรือพฤติกรรมที่เขาคาดการณ์ไว้ว่าจะสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันหรือความต้องการภายในตัวบุคคล ที่ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการดังกล่าว

2.2 ประเภทของแรงจูงใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541: 107-108) กล่าวว่านักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

2.2.1 แรงจูงใจภายใน หมายถึง สภาพของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้มีบุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยแรงจูงใจภายในนี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร ซึ่งแรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1. ความต้องการ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ ซึ่งแรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ เช่น พนักงาน

ต้องการเลื่อนตำแหน่งซึ่งถือเป็นแรงจูงใจให้พยายามทำความเข้าใจกับงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จที่ต้องการ

2. ทักษะคติ หมายถึงความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น พนักงานพอใจผู้จัดการและพอใจในวิธีการทำงาน ทำให้เขามีความตั้งใจในการทำงานเป็นพิเศษ

3. ความสนใจพิเศษ การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เราเกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้นๆมากกว่าปกติ เช่น พนักงานมีความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องของรถยนต์กลไก เขาก็จะพยายามศึกษาและใช้เวลาว่างทดลองประดิษฐ์ซึ่งก็จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้

2.2.2 แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล โดยแรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม ซึ่งแรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1. เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใดๆย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงานจึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2. ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้นย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น พนักงานเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการทำงาน ก็จะพยายามให้เป็นเช่นนั้นบ้าง ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

3. บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น นักปกครอง ผู้จัดการจะต้องมีบุคลิกภาพของนักบริหาร หรือผู้นำที่ดี

4. เครื่องล่อใจอื่นๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประหวัด การแข่งขัน หรือแม้แต่การทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.3.1 ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's Theory of Motivation)

ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Alderfer (มัลลิกา ต้นสอน. 2544: 35-37) เป็นทฤษฎีที่ตั้งขึ้นโดย Alderfer นักวิชาการชาวอเมริกัน ซึ่งได้นำแนวคิดของ Maslow มาขยายความ โดยแบ่งความต้องการเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการการดำรงอยู่ (Existence : E) หมายถึง ความต้องการปัจจัยต่างๆที่จะช่วยให้บุคคลดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น น้ำ อาหาร อากาศ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นต่ำสุด นั่นคือ ความต้องการทางกายภาพตามแนวคิดของ Maslow

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness : R) หมายถึง ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับบุคคลอื่น และได้รับการตอบสนองจากการยอมรับทางสังคม ซึ่งจะคล้ายคลึงกับ ความต้องการการมีส่วนร่วมในสังคมตามแนวคิดของ Maslow

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth : G) หมายถึง ความต้องการที่จะก้าวไปข้างหน้า เพื่อที่จะสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ และสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เป็นความต้องการขั้นสูง นั่นคือความต้องการความสำเร็จในชีวิตตามแนวคิดของ Maslow

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ Alderfer ผู้บริหารจะต้องระลึกเสมอว่าไม่จำเป็นเสมอไปที่บุคคลต้องได้รับการตอบสนองในขั้นต่ำก่อนจึงจะเกิดความต้องการในขั้นสูงต่อไป ดังนั้นองค์การจึงต้องให้ปัจจัยที่หลากหลายและต่างระดับในเวลาเดียวกันแก่พนักงานในองค์การ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด

2.3.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (McClelland's acquired Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (วิภาดา คุปตานนท์. 2544: 205-206) เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าความต้องการสามารถเรียนรู้ได้ ซึ่งแบ่งความต้องการเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ เป็นความปรารถนาที่จะทำงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย ต้องการชนะความท้าทายของงาน ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จมักจะตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง และพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นโดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก อาจกล่าวได้ว่าผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จจะเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสูง

2. ความต้องการความผูกพัน เป็นความปรารถนาที่จะสร้างสัมพันธ์ไมตรีที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ต้องการการยอมรับจากผู้อื่น และมักจะสนใจความรู้สึกของผู้อื่น ชอบการทำงานเป็นทีม และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

3. ความต้องการอำนาจ เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถควบคุมผู้อื่นได้ บุคคลที่ต้องการอำนาจจากองค์การจะมีแนวโน้มการทำงานอย่างเสียสละ ยึดถือระเบียบปฏิบัติเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และจะอุทิศตนในการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

McClelland กล่าวว่า บุคคลที่มีความต้องการใดสูง ความต้องการนั้นก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมที่จะสร้างความพอใจให้กับเขา เช่น บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงก็จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย โดยจะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

2.4 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจ (การจูงใจในการทำงาน.2548: ออนไลน์) มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะการทำงานที่มีแรงจูงใจ หรือการทำงานที่เกิดจากแรงจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีความจริงจัง เพราะมีการลงทุนลงแรงในการกระทำสิ่งนั้นเพื่อให้ผลงานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นหากกล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน อาจสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

2.4.1 แรงจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล

พลังเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนั้นในการทำงานใดๆถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น และกระทำการต่างๆให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าขาม เย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

2.4.2 แรงจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล

ความพยายามทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดอຍหรือลดความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

2.4.3 แรงจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล

การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อดิ้นรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จ บุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

2.4.4 แรงจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล

บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้าจัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอ ที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

จากที่กล่าวข้างต้นจะเห็นว่า หากองค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีความเจริญก้าวหน้า เพราะพนักงาน

ดังกล่าวจะท่วมท้นพลัง และความสามารถอย่างเต็มที่โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

3.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

คำว่า “บุคลิกภาพ” (personality) ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่บ่งบอกความแตกต่างระหว่างบุคคล ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่างๆ กันดังต่อไปนี้

นพ ศรีบุญนาท (2545: 51) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่าหมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่มีลักษณะคงที่ และสอดคล้องกับสภาวะภายในซึ่งสามารถอธิบายแนวโน้มของพฤติกรรมของบุคคลได้

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545: 23) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่าหมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งในส่วนภายนอก ได้แก่ รูปร่างหน้าตา กิริยา ท่าทาง การแต่งกาย เป็นต้น และส่วนภายใน ได้แก่ สติปัญญา อารมณ์ ปฏิภาณไหวพริบ เป็นต้น

มัลลิกา ต้นสอน (2544: 22) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่าหมายถึง กลุ่มของความรู้สึกและพฤติกรรมที่ค่อนข้างจะคงที่ของบุคคล ที่เกิดขึ้นจากปัจจัยด้านพันธุกรรมและสภาพแวดล้อม ซึ่งบุคคลอื่นสามารถสังเกตและรับรู้ได้

ลักขณา สรวิวัฒน์ (2545: 41-43) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่าหมายถึง กระบวนการสร้างหรือส่วนประกอบของแต่ละคน รวมทั้งรูปร่างลักษณะภายนอกหรือร่างกาย และลักษณะภายในหรือความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีไม่เหมือนกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541: 49) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่าหมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ

อัจฉรา สุขารมณ์ (2529: 26) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่าหมายถึง ลักษณะนิสัยที่รวมกันเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมา

จากความหมายของ “บุคลิกภาพ” ที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ คือลักษณะโดยส่วนรวมของบุคคล ทั้งลักษณะทางกายซึ่งได้แก่ รูปร่างหน้าตากิริยาท่าทาง น้ำเสียง คำพูด ความสามารถทางสมอง ทักษะการทำกิจกรรมต่างๆ และลักษณะทางจิตซึ่งได้แก่ ความรู้สึกนึกคิด เจตคติ ค่านิยม ความสนใจ ความมุ่งมั่น อุดมคติ เป้าหมาย และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะบ่งบอกให้ทราบถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

3.2.1 ทฤษฎีการวิเคราะห์ของจุง (Jung's Analytic Theory)

ทฤษฎีการวิเคราะห์ของจุง (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชูศรี สุวรรณ อ้างอิงจาก Carl Gustav Jung: 1875-1961) จุงเป็นจิตแพทย์ชาวสวิส ซึ่งมีความเชื่อว่าบุคลิกภาพของคนในแต่ละคนมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวซึ่งเกิดจากการสะสมต่อเนื่องมาตลอดนับแต่เริ่มมีชีวิต ดังนั้นเขาจึงให้ความสำคัญที่ประสบการณ์จากการดำเนินชีวิตของคนเรามากกว่าความสำคัญในเรื่องเพศ และอดีตที่ฝังใจเหมือนทฤษฎีของฟรอยด์ โดยจุงได้มีการกำหนดโครงสร้างของบุคลิกภาพและประเภทของบุคลิกภาพดังนี้

3.2.1.1 โครงสร้างของบุคลิกภาพ ประกอบด้วย

1. อีโก้ (Ego) คือ จิตสำนึก ประกอบด้วย สติสัมปชัญญะ รวมทั้งความรู้สึกนึกคิดต่างๆ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับความรู้สึกที่เป็นเอกลักษณ์ และบทบาทของบุคคล ทำให้บุคคลรับรู้ในพฤติกรรมของตนเอง
2. จิตไร้สำนึกของบุคคล (Personal unconscious) เป็นส่วนของประสบการณ์ซึ่งเคยอยู่ในจิตสำนึกแต่ได้ถูกเก็บกด สะกดกลั่น ลืม หรือเพิกเฉยไม่รับรู้จากเหตุผลบางอย่าง จุงได้อธิบายว่าประสบการณ์จิตสำนึกและจิตไร้สำนึกเป็นประสบการณ์ที่เปลี่ยนกันไปมา ถ้าความคิดความรู้สึกต่างๆ ในจิตไร้สำนึกรวมตัวกันเข้าเป็นกลุ่มเป็นหมวดหมู่ของพฤติกรรม จะเรียกว่าปม
3. จิตไร้สำนึกที่สะสมมาในอดีต (Collective unconscious) เป็นกระบวนการจิตไร้สำนึกที่สะสมลักษณะบุคลิกภาพมาหลายชั่วอายุคน จุงเรียกกระบวนการนี้ว่า Archetype เป็นพลังจิตส่วนที่เหลืตกค้างอยู่จากพัฒนาการและวิวัฒนาการของมนุษย์ เป็นแนวโน้มกำหนดพฤติกรรมของบุคคล
4. หน้ากาก (Persona) คือ ภาวะที่บุคคลแสดงตนหรือแสดงพฤติกรรมตามที่ตั้งคณคาคหวัง หรือตามประเพณีนิยม และบางครั้งก็เพื่อสนองแรงจูงใจ Archetype หรือสร้างความประทับใจให้แก่บุคคลที่ได้พบเห็น ถ้าแสดงบทบาทขัดแย้งกับลักษณะและนิสัยที่แท้จริงของตนมาก จะทำให้บุคคลนั้นขาดความเป็นตัวของตัวเอง และขาดความมั่นใจตนเอง
5. ความเป็นชาย (Anima) ความเป็นหญิง (Animus) มนุษย์ทุกคนมีลักษณะความเป็นชายและความเป็นหญิงอยู่ในตัว
6. เงา (Shadow) คือ ส่วน Archetype ที่มนุษย์และสัตว์มีเหมือนกัน เป็นจุดเริ่มต้นของความคิดมนุษย์ในส่วนที่เป็นความชั่วร้าย ซึ่งสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมที่เลวร้าย หรือแสดงความรู้สึกก้าวร้าว เป็นศัตรูกับผู้อื่น

7. ตน (Self) เป็นศูนย์กลางของบุคลิกภาพ เป็นจุดรวมลักษณะอื่นๆของบุคลิกภาพ ให้มีการประสมประสานกันอย่างมีความสมดุลย์และมั่นคง มนุษย์แสวงหาตนแต่น้อย คนที่จะไปถึง

8. เจตคติและชนิดต่างๆของการทำงาน (Attitude and function-types)

3.2.1.2 ประเภทของบุคลิกภาพ

จึงได้แบ่งบุคลิกภาพเป็น 2 แบบ คือ

1. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (extrovert) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะชอบสังคม ชอบเด่น ชอบแต่งตัวดีๆ ชอบนำตนเองไปพัวพันกับสิ่งแวดล้อมหรือกับบุคคลอื่นโดยทั่วไป กล้าปรากฏตัวต่อหน้าฝูงชน เป็นคนเปิดเผย ชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบทำงานร่วมกับหมู่คณะ ไม่ชอบเก็บตัว ไม่ชอบอะไรที่ซ้ำซากจำเจ เปลี่ยนแปลงความเคยชินหรือลักษณะนิสัยของตนเองได้ง่าย เพื่อให้เหมาะกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป การแสดงออกของอารมณ์เห็นได้ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นโกรธ เศร้า โศก ดีใจ เสียใจ หรือเบื่อหน่ายอะไร มีอารมณ์อ่อนไหวเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว สามารถติดต่อประสานงานกับคนอื่นได้ดี และทำความคุ้นเคยกับผู้อื่นได้เร็ว

2. บุคลิกภาพแบบเก็บตัว (introvert) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้มักทำหรือคิดโดยผูกพันกับตนเองมากกว่าบุคคลอื่นหรือสิ่งแวดล้อมอื่น ไม่ชอบสังสรรค์ ไม่ชอบสังคม ไม่ชอบทำตัวเด่นเมื่อออกงาน มีอาการประหม่าอายเมื่อปรากฏตัวต่อสังคม ทำความคุ้นเคยกับผู้อื่นได้ช้า ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบทำอะไรตามกฎเกณฑ์และแบบแผนที่วางเอาไว้ มีหลักการที่แน่นอนในการที่จะควบคุมตนเอง ชอบทำงานตามลำพังมากกว่าที่จะทำร่วมกับผู้อื่น

จากลักษณะบุคลิกภาพทั้งสองแบบที่กล่าวมานี้ ย่อมมีอยู่ในบุคคลคนเดียวกัน ผู้ใดมีลักษณะแบบเก็บตัวมากกว่าเรียกว่า Introvert และผู้ใดมีลักษณะแบบแสดงตัวมากกว่าเรียกว่า Extravert ในขณะที่บุคคลบางคนไม่ถึงกับโน้มเอียงไปในลักษณะใดลักษณะหนึ่งโดยเฉพาะ คือ เป็นกลางๆ ไม่ชอบเก็บตัวมากเกินไปและไม่ชอบแสดงออกมากเกินไป จึงเรียกพวกที่ 3 นี้ว่า บุคลิกแบบกลางๆ (Ambivert) ซึ่งพวกนี้อาจจะทำงานใดๆก็ได้ แต่มักทำได้ในระดับธรรมดาไม่เด่น และก็ทำได้ไม่ดีนัก เป็นพวกที่ผสมผสานอยู่ในคนส่วนใหญ่ทั่วไป

ในแง่ของการทำงาน ทฤษฎีการวิเคราะห์ของจุงที่ว่าด้วยแบบของบุคลิกภาพอาจเป็นแนวคิดในเรื่องการจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับงาน เนื่องจากบุคลิกภาพแต่ละประเภทมักเหมาะกับงานและกิจกรรมที่แตกต่างกัน ขณะเดียวกันก็อาจเป็นแนวทางให้บุคคลบางคนที่ต้องทำงานซึ่งขัดกับบุคลิกภาพของตน ได้พัฒนาตนเองในบางด้านเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.2 ทฤษฎีลักษณะบุคคลของอัลพอร์ท (Allport's Trait Theory)

ทฤษฎีลักษณะบุคคลของกอร์ดอล อัลพอร์ท (บุคลิกภาพเชิงอุตสาหกรรม. 2548: ออนไลน์) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันที่มีความเชื่อว่า บุคลิกภาพของบุคคลมีลักษณะเป็นหนึ่งเดียวและมีความคงที่พอสมควร เป็นอย่างไรก็มักจะเป็นอยู่อย่างนั้น และส่งผลสู่การแสดงตัวในภาวะต่างๆ ของบุคคล ทฤษฎีนี้แบ่งประเภทของบุคลิกภาพตามลักษณะร่างกายของบุคคลเป็น 3 พวกคือ

1. พวกมีลักษณะเด่น พวกนี้มักมีร่างกายสูงใหญ่ หรือหน้าตาดี หรือมีลักษณะเด่นเฉพาะตัว ซึ่งอาจเป็นน้ำเสียง ท่าทาง การพูด การเคลื่อนไหว หรือแม้กระทั่งท่าทีปฏิกิริยาต่อผู้อื่น
2. พวกที่มีลักษณะด้อย พวกนี้มักมีรูปร่างเตี้ยหรือตัวเล็ก หน้าตาไม่ดี หรือมีลักษณะบางประการที่เป็นปมด้อยของตน
3. พวกที่มีลักษณะกลาง พวกนี้มักมีร่างกายธรรมดาแบบคนส่วนใหญ่ทั่วไป ลักษณะต่างๆ เป็นกลางๆ ไม่เด่น ไม่ด้อย แต่ก็ไม่มีลักษณะพิเศษที่น่าสนใจ มักผสมผสานกลมกลืนไปกับคนส่วนใหญ่

ลักษณะทั้ง 3 ประการดังกล่าว มีผลต่อวิธีการแสดงออกของพฤติกรรมในสถานการณ์ต่างๆ ตัวอย่างเช่น พวกมีปมด้อย ขี้อาย เมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ต้องปรากฏตัวในงานใหญ่ หรือต้องกล่าวในที่ประชุม หรือพบคนแปลกหน้า พวกนี้มักหลีกเลี่ยง วิตกกังวล ทำอะไรจะงะงืดพลาด และแยกตัวเอง แต่ถ้าเป็นพวกมีลักษณะเด่น ก็จะเชื่อมั่นในตนเอง แสดงออกได้โดยเหมาะสม สง่าผ่าเผย สิ่งเหล่านี้มักส่งผลให้ทำอะไรได้สำเร็จ หรือเป็นที่ยอมรับทั่วไป สำหรับผู้บริหาร หากมีลักษณะเด่นประจำตัวมักเป็นปัจจัยให้งานดีขึ้น แต่ถ้าขาดลักษณะเด่นก็ต้องใช้ความพยายามมากขึ้นที่จะสร้างความน่าเชื่อถือศรัทธา หรือหาแนวทางฝึกฝนพัฒนาตนให้มีความคล่องตัว ให้เหมาะสมสอดคล้องกับงานตามบทบาทหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในงานที่ทำ

3.3 ความสำคัญของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ หรือคุณลักษณะส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ไหวพริบปฏิภาณ การคิดวิเคราะห์ ความมีเหตุมีผล การพบปะและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนทุกประเภท ความสามารถในการปรับตัวได้รวดเร็วตามสถานการณ์ ความสามารถในการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น ซึ่งบางคนอาจมีลักษณะดังกล่าวมาก บางคนมีน้อย ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานได้ในระดับที่ต่างกันไป ดังนั้นหากกล่าวถึงความสำคัญของบุคลิกภาพอาจสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

3.3.1 บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ มีอิทธิพลสูงมากต่อการทำงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเป็นแรงพลังกระตุ้นให้มานะพยายามดำเนินงานสู่ความสำเร็จ ทำให้บุคคลมีความอดทน ต่อสู้ บากบั่น ใช้ความสามารถ

ลงทุนลงแรง สนใจใฝ่รู้ในทุกอย่างที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า แต่ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ต่ำ ก็จะลงทุนลงแรงน้อยเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายน้อยลงไป ทำให้งานขาดประสิทธิผล

3.3.2 บุคลิกภาพกำหนดทิศทางการดำเนินงาน บุคลิกภาพทางด้านความคิดริเริ่ม ด้านกล้าได้กล้าเสีย และด้านความระมัดระวังรอบคอบ มีผลต่อทิศทางการดำเนินงาน ถ้าบุคคลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สูง มักดำเนินงานโดยคิดค้นความแปลกใหม่ให้กับผลผลิตหรือบริการ เพื่อเอาชนะคู่แข่งและดำรงงานให้คงอยู่หรือก้าวหน้าต่อไป หรือถ้ามีบุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสีย บุคคลนี้มักจะยอมลงทุน เสี่ยง และกล้าเผชิญกับความล้มเหลว เพราะถ้าได้ก็จะได้มากจนชั้นพลิกผันชีวิตของตนเองได้ แต่จะมีบุคคลบางประเภทที่มีบุคลิกภาพด้านความระมัดระวังรอบคอบสูง บุคคลประเภทนี้ มักจะไม่ลงทุนกับสิ่งที่ไม่แน่นอน และจะทำงานประเภทที่ก้าวหน้าได้เรื่อยๆ คือ ก้าวช้าแต่ตนเองรู้สึกว่ามันคง

3.3.3 บุคลิกภาพมีผลต่อความน่าเชื่อถือ บุคลิกภาพบางด้านมีส่วนช่วยสร้างเสริมความน่าเชื่อถือหรือทำให้บุคคลมี “เครดิต” ในความรู้สึกของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ถ้าบุคคลเป็นผู้ที่รักษาคำพูด อารมณ์มั่นคง มีเหตุผล วางตนได้ถูกต้องตามกาลเทศะ มีน้ำใจ ทำอะไรโดยนึกถึงใจเขาใจเรา บุคคลประเภทนี้ถ้าเป็นหัวหน้าก็จะเป็นที่ยอมรับของลูกน้อง เป็นมิตรที่ดี และสร้างความรู้สึกชอบพอไว้วางใจให้แก่ลูกค้ายได้ แต่ถ้าบุคคลมีลักษณะตรงกันข้าม คือไม่น่าเชื่อถือ ก็มักเกิดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน คือผู้อื่นอาจไม่ไว้วางใจ ไม่เชื่อถือศรัทธา ไม่ยอมรับ ไม่ร่วมงานด้วย ซึ่งอาจสร้างความเสียหายให้กับงานได้ เพราะถ้าไม่เป็นที่น่าเชื่อถือก็ย่อมไม่สามารถดำเนินงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยราบรื่น

3.3.4 บุคลิกภาพมีผลต่อการสร้างสัมพันธ์กับผู้ร่วมเส้นทางการทำงานอุตสาหกรรมด้วยกันและกับลูกค้า ลักษณะบุคลิกภาพบางด้านของบุคคลมีส่วนช่วยสร้างเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลผู้นั้นกับผู้มาติดต่อเกี่ยวข้องด้วย บุคคลที่มีลักษณะพร้อมเป็นมิตรกับผู้คน ยิ้มแย้ม เป็นกันเอง ทำตัวให้ผู้อื่นเข้าถึงได้ และเต็มอกเต็มใจในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น สนใจความคิดความรู้สึกของผู้อื่น จะเป็นปัจจัยเสริมในการประสานงานและการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ส่งผลสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์กร แต่ถ้ามีบุคลิกภาพที่ขัดกับการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น อาจส่งผลเชิงลบต่องานของตนได้

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน

4.1 ความหมายของทัศนคติ

เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ (2540: 7) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่าหมายถึงสภาพความพร้อมทางด้านจิตของบุคคล ซึ่งเป็นผลรวมของความคิดเห็น ความเชื่อของบุคคลที่ถูก

กระตุ้นด้วยอารมณ์ความรู้สึก และทำให้บุคคลพร้อมที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้น

นพ ศิริบุญนาถ (2545: 59) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่าหมายถึง แนวโน้มทางอารมณ์ของบุคคลในการที่จะตอบสนองในทางบวกหรือลบต่อบุคคลหรือสิ่งของในสภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้นๆ อยู่

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545: 23) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่าหมายถึง การประเมินผลถึงสิ่งที่ชอบหรือไม่ชอบในวัตถุ คน หรือเหตุการณ์ ซึ่งสะท้อนความรู้สึกที่มีต่อบางสิ่งบางอย่าง เช่น เมื่อเรากล่าวว่า “ผมชอบงานที่ทำ” เป็นการแสดงถึงทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงาน

มัลลิกา ต้นสอน (2544: 22) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่าหมายถึง สถานะภายในจิตใจที่เกิดจากความพร้อมการเรียนรู้ และการจัดระบบผ่านประสบการณ์ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการตอบสนองของบุคคล

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 68 – 70) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่าหมายถึง การประเมินหรือการตัดสินใจเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบในวัตถุ คน หรือเหตุการณ์ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของคนคนหนึ่งเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง หรือเป็นท่าทีหรือแนวโน้มของบุคคลที่แสดงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นบุคคล กลุ่มคน ความคิด หรือสิ่งของก็ได้ โดยมีความรู้สึกหรือความเชื่อเป็นพื้นฐาน ทัศนคติไม่ใช่สิ่งเดียวกับค่านิยม เพราะค่านิยมเป็นสิ่งที่เราเห็นคุณค่า แต่ทัศนคติเป็นความรู้สึกด้านอารมณ์ (พอใจหรือไม่พอใจ) แต่ทั้งสองอย่างมีความสัมพันธ์กัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538 : 50) ได้ให้ความหมายทัศนคติ ว่าหมายถึง การแสดงความรู้สึกภายในที่สะท้อนว่าบุคคลมีความโน้มเอียง พยายามหรือไม่พยายามต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

จากความหมายของ “ทัศนคติ” ที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึกและความเชื่อ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดปฏิกิริยาตอบสนองของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจจะเป็นบุคคล กลุ่มคน หรือสภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้นๆ อยู่ในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

4.2 ส่วนประกอบของทัศนคติ

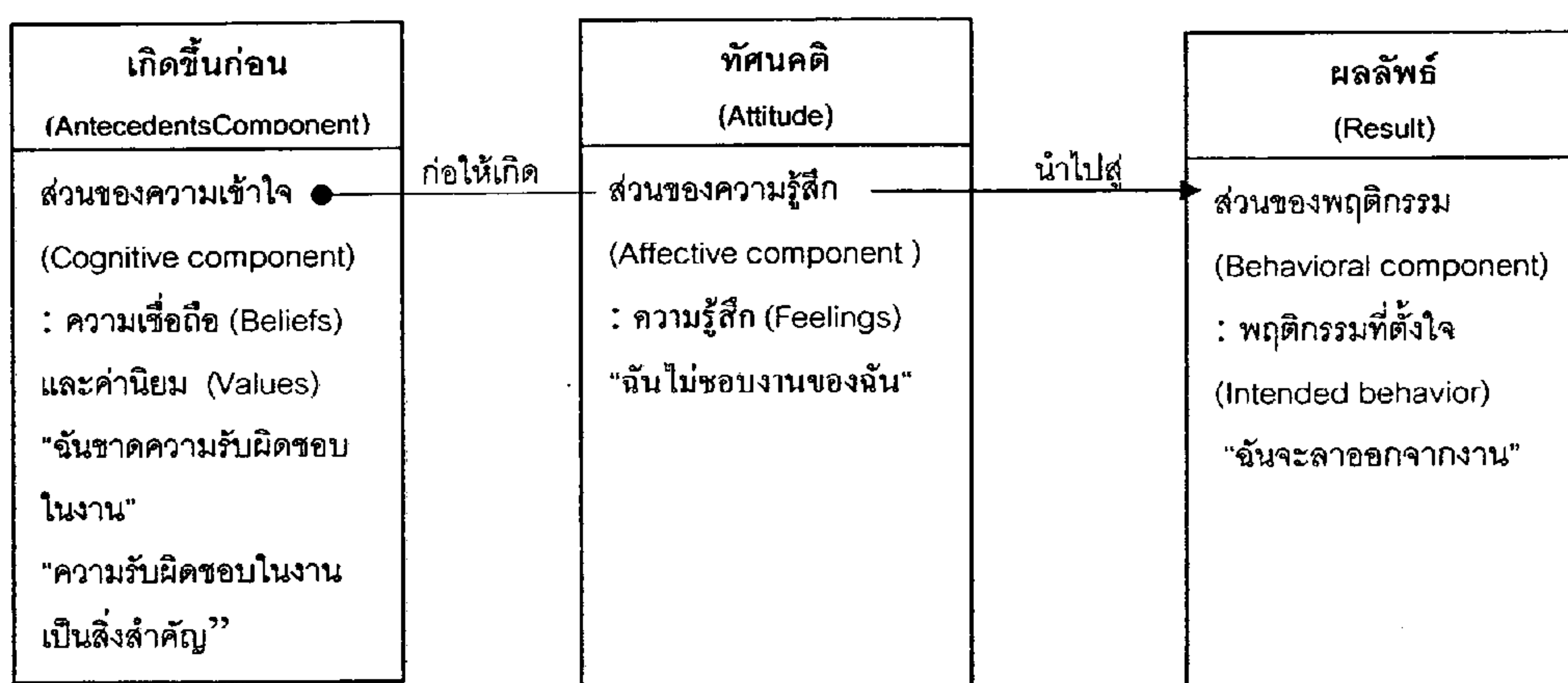
รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 68 – 70) ได้แบ่งส่วนประกอบของทัศนคติ ออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ส่วนของความเข้าใจ (Cognitive component) คือ ส่วนที่เป็นความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความคิดและความเชื่อถือ (Beliefs) ของบุคคล ซึ่งอาจจะถูกหรือผิดก็ได้ เช่น “ฉันขาดความรับผิดชอบในงาน” ส่วน “ความรับผิดชอบในงานเป็นสิ่งสำคัญ” จะสะท้อนถึงค่านิยม

2. ส่วนของความรู้สึก (Affective component) คือ ส่วนของอารมณ์ความรู้สึกซึ่งเป็นทัศนคติส่วนบุคคล เช่น “ฉันไม่ชอบงานของฉัน”

3. ส่วนของพฤติกรรม (Behavioral component Attitude Result) คือ ส่วนของความตั้งใจที่จะปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งสอดคล้องกับความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีอยู่ เช่น “ฉันจะลาออกจากงาน”

การมองทัศนคติจากส่วนประกอบ 3 ส่วนนี้ จะช่วยให้สามารถเข้าใจความซับซ้อนหรือความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรมได้ ซึ่งทัศนคติและพฤติกรรมของคนเรานั้นจะเป็นสิ่งที่มีความต่อเนื่องกัน คือ ทัศนคติจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับทัศนคติ



ภาพประกอบ 1 ตัวอย่างของส่วนประกอบ 3 ส่วนของทัศนคติที่มีความสัมพันธ์กับงาน (A work-related example of the three components of attitudes) (Schemerhorn, Hunt and Osborn. 2003 : 76) ที่มา : รังสรรค์ ประเสริฐศรี : 69

4.3 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน

อาภรณ์ ภูววิทยพันธุ์ (2548: ออนไลน์) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงานแบบเชิงรุก (Proactive) และการทำงานแบบเชิงรับ (Reactive) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ทัศนคติในการทำงานแบบเชิงรุก หรือ Proactive เป็นการทำงานที่มีการคิดวางแผนงานของตนไว้ล่วงหน้าก่อนเสมอ รวมถึงการคิดถึงปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้าโดยไม่ต้องรอให้ปัญหานั้นเกิดขึ้นก่อน ซึ่งทัศนคติประเภทนี้ได้แก่

1.1 มองโลกในทางบวก เป็นการคิดดี หรือคิดในทางสร้างสรรค์ ไม่ควรคิดมากกับเรื่องเล็กน้อยๆที่ทำให้ไม่สบายใจ โดยมองว่าสิ่งนั้นเป็นเพียงแค่ทางผ่านหรือสิ่งที่ทุกคนย่อมต้องเจอ

เจอได้เช่นกัน เช่น หากหัวหน้างานต่อว่าคุณว่าทำงานไม่เอาไหน โดยต่อว่าต่อหน้าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ หลายคน คุณก็ไม่จำเป็นต้องคิดมากและนำเรื่องเหล่านั้นมาใส่ใจ เพราะความคิดในทางลบหรือในทางไม่สร้างสรรค์จะเป็นตัวทำลายความคิดในการทำงานของคุณ

1.2 คิดที่จะเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ โดยเฉพาะการมีจิตสำนึกของการให้ต่อองค์กรหรือต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ พยายามคิดว่าทำอย่างไรที่จะสามารถทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากที่สุด ต้องเป็นคนที่มีความคิดที่จะทำงานให้องค์กรมากกว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร โดยไม่มองว่าองค์กรให้เงินเดือนและค่าตอบแทนเท่านี้ ก็ทำงานเท่านี้ก็เพียงพอแล้ว

1.3 ทุกอย่างย่อมต้องเป็นไปไม่ได้ ต้องมีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง กล้าและเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สามารถผลักดันให้ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ฝันไว้ ผู้ที่ทำงานแบบ Proactive จะมองว่าไม่มีทางที่เป็นไปไม่ได้ หากมีความตั้งใจและความเพียรพยายามเต็มที่ นอกจากนี้กลุ่มคนเหล่านี้จะมีความคิดว่าปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานย่อมเกิดขึ้นได้อย่างแน่นอน โดยมองว่าปัญหาทุกอย่างย่อมต้องมีหนทางหรือทางออกในตัวเอง ซึ่งพวกเขาจะไม่กระวนกระวายใจหรือกลัวมอมกมอยกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นเลย

1.4 วันพรุ่งนี้ย่อมดีกว่าวันนี้ การทำงานในเชิงรุกนั้นจะต้องไม่ใส่ใจถึงอดีต โดยจะมองถึงอนาคตมากกว่า และจะตระหนักไว้เสมอว่าอนาคตย่อมต้องดีขึ้น เป้าหมายในอนาคตย่อมเกิดขึ้นจากการนำความรู้และประสบการณ์ รวมถึงบทเรียนจากความผิดพลาดต่างๆที่เกิดขึ้นจากอดีต และปัจจุบันเป็นครูสอนหรือครูฝึกที่ดีที่สุด พวกที่ทำงานแบบ Proactive มักจะมองถึงอนาคตที่จะต้องทำให้ดียิ่งๆขึ้นไป โดยพยายามทำให้วันพรุ่งนี้ดีกว่าวันนี้และวันที่ผ่านๆ มา

2. ทักษะคติในการทำงานแบบเชิงรับ หรือ Reactive เป็นการทำงานที่ไม่ได้ใส่ใจที่จะคิดวางแผนการทำงาน และไม่สนใจที่จะคิดถึงปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นไว้ก่อนเลย อาจกล่าวว่าเป็นการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จไปวันๆเท่านั้น ซึ่งทัศนคติประเภทนี้ได้แก่

2.1 รู้สึกห่อเหี่ยวใจในเช้าวันทำงาน เกิดความเซ็งหรือเบื่อสุดๆที่ต้องไปทำงาน ไม่อยากตื่นมาทำงานแต่เช้า ซึ่งบางคนตื่นสายมากจนทำให้มาถึงที่ทำงานเกือบไม่ทันเวลา

2.2 รู้สึกเบื่อหน่ายกับชีวิตเมื่อต้องเผชิญปัญหา เอือมระอา กับปัญหาที่เกิดขึ้น รู้สึกว่าปัญหามีไว้ให้กลุ่มมากกว่ามีไว้ให้แก้ ซึ่งบางคนอาจโยนปัญหาไปให้ผู้อื่นรับผิดชอบและบอกปิดปัญหาทุกเรื่อง โดยไม่ช่วยคิดที่จะแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นเลย

2.3 รู้สึกเซ็งสุดๆเมื่อต้องรับผิดชอบงานที่เพิ่มขึ้น โดยเมื่อหัวหน้างานมอบหมายภาระงานให้เพิ่มขึ้น รู้สึกว่าทำไมต้องทำด้วย ไม่เห็นคุ้มกับเงินเดือนที่ได้รับ บางคนจะรู้สึกว่างงานที่ให้นั้นอยู่นอกเหนือขอบเขตงานที่ต้องรับผิดชอบในตอนแรก ดังนั้นคนเหล่านี้จะพยายามหาสาเหตุในการปฏิเสธหรือบอกปิดภาระงานที่เพิ่มขึ้น

2.4 เตรียมพร้อมเสมอเมื่อใกล้ถึงเวลาเลิกงาน จะรู้สึกดีเมื่อใกล้ถึงเวลาเลิกงาน ไม่ว่างานที่มอบหมายจะทำเสร็จหรือไม่ก็ตาม คนเหล่านี้ก็จะไม่สนใจ ขอเพียงให้ได้กลับบ้านหรือไปทำธุระที่ใจปรารถนาเป็นพอ และมักจะรู้สึกไม่พอใจหากหัวหน้าขอให้อยู่ต่อเพื่อส่งงานที่ต้องรีบนำเสนอให้วันรุ่งขึ้น

2.5 ชอบทำงานตามรูปแบบเดิมๆ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงานที่เคยทำอยู่ ซึ่งบางคนต่อต้านและอ้างว่าระบบงานที่เปลี่ยนใหม่นั้นใช้ไม่ได้ เนื่องจากคุ้นเคยกับขั้นตอนหรือระบบงานเดิมๆที่เคยปฏิบัติ และมักจะคิดว่าการเปลี่ยนแปลงระบบงานนั้นจะมีผลกระทบต่อเสถียรภาพหรือความมั่นคงในงานที่ทำอยู่ หรือไม่อยากเสียเวลาในการเรียนรู้ระบบงานใหม่ๆ

4.4 ความสำคัญของทัศนคติในการทำงาน

ทัศนคติเป็นสิ่งสำคัญในองค์การเพราะจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ดีหรือทัศนคติด้านบวก (Positive affectivity) ต่อการทำงาน พฤติกรรมที่แสดงออกก็จะไปในทางบวก กล่าวคือ พนักงานจะมุ่งสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้กับองค์การและตนเอง ทুম่ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่และอาจจะทำงานเกินหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอีกด้วย แต่ถ้าพนักงานมีทัศนคติในด้านลบ (Negative affectivity) ต่อการทำงาน พฤติกรรมที่แสดงออกก็จะไปในทางลบ อาจทำให้พนักงานไม่ตั้งใจทำงาน ทำงานช้า ขาดงาน กลับบ้านก่อนเวลา เพราะไม่เห็นคุณค่าของงานที่ทำ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์การโดยรวม ดังนั้นในงานบริหารองค์การ นักบริหารที่ดีย่อมต้องการรู้ทัศนคติของบุคลากรในหน่วยงานของตนว่ามีความรู้สึกต่อผู้บริหารและนโยบายอย่างไร เพื่อพิจารณาว่าสมควรที่จะปรับปรุงหรือไม่และในด้านใด เพื่อจะนำไปสู่ความเข้าใจที่ตรงกันและสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในงานโดยรวม ซึ่งเป็นเป้าหมายของการดำเนินธุรกิจ

5. แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพจิต

5.1 ความหมายของสุขภาพจิต

ฝน แสงสิงแก้ว (ลักษณ์ สิริวัฒน์. 2545: 3; อ้างอิงจาก ฝน แสงสิงแก้ว. 2521) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตว่าหมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข ผู้มีอารมณ์มั่นคงสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่เปลี่ยนแปลงมากมายได้ มีสมรรถภาพในการทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความพอใจ

ลักษณ์ สิริวัฒน์ (2545: 3-4) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตว่าหมายถึง สภาพความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ ปราศจากอาการที่ผิดปกติ มีพฤติกรรมที่เหมาะสม สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไร้ความวิตกกังวล ไม่มีความเครียด และไม่มี ความ

ขัดแย้งภายใน สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้ดี เป็นสมาชิกที่ดีในสังคม และมีประสิทธิภาพในการทำงาน

อัมพร โอตระกูล (2538: 14-15) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตว่าหมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข มีความสมบูรณ์ทั้งทางกายและทางใจ สามารถปรับตัวหรือความต้องการของตนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เข้ากับบุคคลที่อยู่ร่วมและกับสังคมที่เกี่ยวข้องด้วยดี โดยไม่ก่อความเดือดร้อนให้แก่ตนเองและผู้อื่น ทั้งยังก่อให้เกิดผลดีและประโยชน์สุขแก่ตนเองอีกด้วย

อัจฉรา สุขารมณ์ (2527: 3) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตว่าหมายถึง ลักษณะสภาพจิตหรือสภาวะทางจิต อันประกอบด้วยการรับรู้ ลักษณะอารมณ์และพฤติกรรม ซึ่งในสภาวะทางจิตที่ปกติ ทั้งการรับรู้ ลักษณะอารมณ์และพฤติกรรม ต้องมีความสอดคล้องกันเป็นอันดี

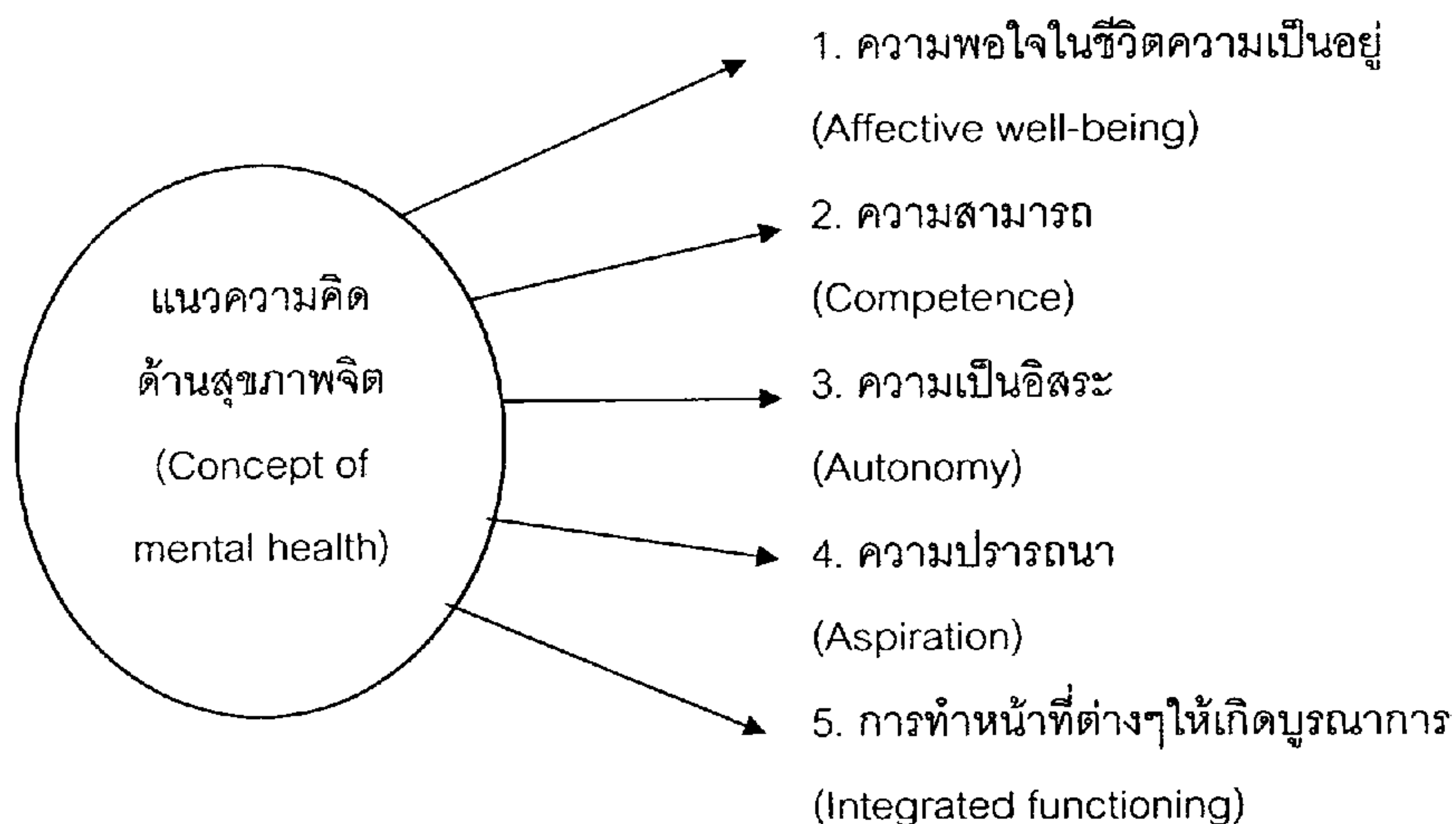
องค์การอนามัยโลก (อัมพร โอตระกูล. 2538: 14; อ้างอิงจาก World Health Organization. 1976) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตว่าหมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปรับตัวให้มีความสุขอยู่กับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ดี มีสัมพันธภาพอันดีงามกับบุคคลอื่น และดำรงชีพอยู่ได้ด้วยความสะดวกอย่างสุขสบาย รวมทั้งสนองความต้องการของตนเองในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงโดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ

จากความหมายของ "สุขภาพจิต" ที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า สุขภาพจิต คือ สภาพชีวิตที่เป็นสุขของบุคคล ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี โดยปราศจากความเครียดและความขัดแย้งภายในตนเอง

5.2 แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพจิต

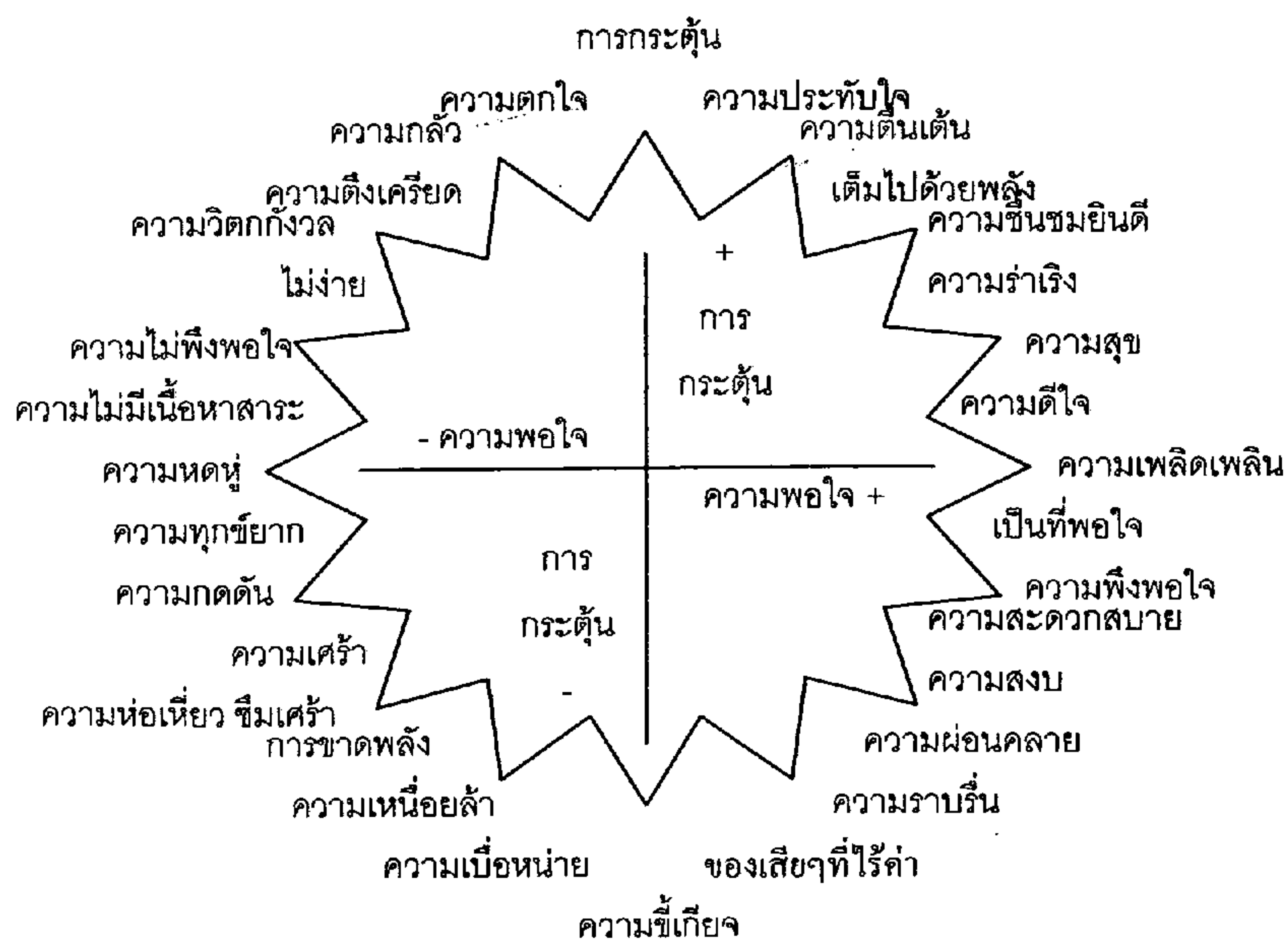
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2548: 227-229) กล่าวถึงแนวความคิดด้านสุขภาพจิต ว่าประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ดังรูป

ภาพประกอบ 2 แสดงส่วนประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ตามแนวคิดด้านสุขภาพจิต



1. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ (Affective well-being) ประกอบด้วย ความพอใจ (Pleasure) และการกระตุ้นเร้า (Arousal) โดยโมเดลทัศนะความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่แสดงดังรูป

ภาพประกอบ 3 แสดงโมเดลของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ 2 มิติ (Two dimensional model of affective well-being) (Muchinsky. 2003 : 344)



2. ความสามารถ (Competency) สุขภาพจิตที่ดีเกิดจากระดับการยอมรับของความสำเร็จและความสามารถที่เกิดขึ้นจากกิจกรรม เช่น ความสัมพันธ์ภายในองค์กร การแก้ปัญหา การจ้างงานที่พอเพียง เป็นต้น บุคคลที่มีความสามารถจะมีทรัพยากรด้านจิตวิทยาที่จะมีผลกระทบต่อความกดดันของชีวิต และได้เสนอแนะว่าสุขภาพจิตที่ดีจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเผชิญกับการตอบสนองความสำเร็จที่ต้องการทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ และทักษะด้านการเคลื่อนไหวที่เป็นปฏิกิริยาตอบโต้ของขบวนการทางจิต ตลอดจนความเชื่อถือและความคิดเห็นที่สอดคล้องกับความเป็นจริง

3. ความเป็นอิสระ (Autonomy) ความสามารถของบุคคลที่จะมีอิทธิพลเหนือสภาพแวดล้อมด้วยความคิดเห็นและการปฏิบัติของตนเอง มีแนวโน้มที่จะอยู่รอดได้อย่างอิสระและควบคุมตนเองได้

4. ความปรารถนา (Aspiration) บุคคลที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและใช้ความพยายามอย่างกระตือรือร้นได้ ระดับความปรารถนาจะสะท้อนถึงแรงจูงใจ ความกระตือรือร้นที่จะได้รับโอกาสใหม่ๆ และความผูกพันที่จะตอบสนองความต้องการของตน ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีระดับความปรารถนาต่ำก็จะมีกิจกรรมน้อย และมีการยอมรับสภาพปัจจุบันถึงวิธีการที่ไม่พึงพอใจ การต่อสู้เพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลนี้จะเป็นสถานการณ์ความตึงเครียดและมีผลกระทบต่อความท้าทายด้วยความยากลำบาก ความสำคัญของระดับแรงปรารถนาก็จะมีผลต่อสุขภาพจิตของบุคคล

5. การทำหน้าที่ต่างๆให้เกิดบูรณาการ (Integrated functioning) หมายถึง สุขภาพจิตของบุคคลโดยรวม สุขภาพจิตด้านจิตวิทยาจะแสดงออกมาในรูปของความสมดุลสอดคล้องกัน และมีความสัมพันธ์กันภายในซึ่ง Freud ได้วิเคราะห์เรื่องความรักและการทำงาน โดยนำเสนอว่าบุคคลที่มีสุขภาพจิตที่ดีก็คือผู้ที่ทำให้เกิดความสมดุลกันทั้งความรักและการทำงานได้ การทำหน้าที่ผสมผสานกันนี้จะต้องพิจารณาออกเป็นช่วงเวลาต่างๆ โดยทั่วไปจะเน้นความสมดุลระหว่างการยอมรับในช่วงของความลำบากของการบรรลุเป้าหมาย และความผ่อนคลายในช่วงระยะเวลาที่มีการแทรกแซง

5.3 ความสำคัญของสุขภาพจิต

สุขภาพจิตเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคนในสังคม เพราะในการดำเนินชีวิตในสังคม จำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นถ้าคนเรามีสุขภาพจิตดีก็ย่อมจะสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และเป็นที่พึ่งพิงของบุคคลอื่นและสังคมได้ ในทางตรงกันข้ามหากคนเรามีสุขภาพจิตเสื่อมก็จะใช้ชีวิตอยู่ในสังคมอย่างปราศจากความสุข และยังจะสร้างปัญหาให้กับผู้อื่นและสังคมได้เช่นกัน สำหรับองค์กรหรือหน่วยงานที่มีผู้ปฏิบัติงานที่มีสุขภาพจิตดีในการทำงาน โอกาสที่งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการก็มีมาก แต่ถ้าพนักงานมีสุขภาพจิตที่ไม่ดี มีแต่ความเครียด ความทุกข์และความวิตกกังวลเกี่ยวกับการทำงานและ

สิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัว ก็ย่อมจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โอกาสความล้มเหลวในการทำงานทั้งของตัวพนักงานและองค์กรก็มีสูง

6. บริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

6.1 ประวัติบริษัท

ในปี พ.ศ. 2530 มีความร่วมมือกันทางธุรกิจระหว่าง บริษัท พาร์ ฟัน และ บริษัท ริกิ ซึ่งมีสำนักงานอยู่ที่ประเทศญี่ปุ่น เพื่อผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่งออก โดยมีฐานผลิตที่ประเทศไทย โดยบริษัท พาร์ฟัน จำกัด ถือหุ้นในอัตราส่วนร้อยละ 58 ของจำนวนหุ้นที่จำหน่ายได้ทั้งหมด ในขณะที่บริษัท ริกิ จำกัด ถือหุ้นเพียงร้อยละ 42 ของจำนวนหุ้นที่จำหน่ายได้ทั้งหมด

ในวันที่ 29 เมษายน 2530 จึงได้มีการก่อตั้งบริษัท ไทยอันเดอร์แวร์ จำกัด ขึ้น ที่ 64 หมู่ 11 ถนนพุทธมณฑลสาย 5 ตำบลไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่งออกไปยังประเทศญี่ปุ่น โดยเริ่มดำเนินการผลิต เมื่อเดือนมีนาคม 2531

และในวันที่ 16 พฤศจิกายน 2531 ได้มีการจัดตั้งบริษัท ที.ซี.ซี.ดาเยอิ่ง จำกัด ขึ้น ที่ 113 หมู่ 4 ถนนนครชัยศรี-ดอนตูม ตำบลสัมปทวน อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการถักและย้อมผ้ายัดส่งให้แก่บริษัท ไทย อันเดอร์แวร์ จำกัด โดยเริ่มดำเนินการผลิตในเดือนเมษายน 2535

ในวันที่ 1 มกราคม 2540 บริษัทได้มีการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ โดยมีการรวมบริษัทไทยอันเดอร์แวร์ จำกัด และบริษัทที.ซี.ซี.ดาเยอิ่ง จำกัดเข้าด้วยกัน และเปลี่ยนชื่อเป็นบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการผลิตอย่างครบวงจร ตั้งแต่กระบวนการถักผ้ายัด ย้อมผ้า และเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป โดยเป็นการผลิตตามคำสั่งของลูกค้าสำหรับแบรนด์ต่างๆ ทั่วโลก เช่น NEXT , NIKE , JOCKY , TOMMY , WACOAL , FUKUSUKE , PLAYBOY , SCHIESSER และ C&A เป็นต้น ซึ่งมีการกำหนดให้

- โรงงานนครชัยศรี เป็นสำนักงานใหญ่ และโรงงานถัก ย้อม และเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป สำหรับลูกค้าโซนยุโรป อเมริกา เอเชีย ยกเว้น ญี่ปุ่น
- โรงงานสามพรานเป็นโรงงานเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป สำหรับลูกค้าญี่ปุ่น และไทยเท่านั้น

6.2 กระบวนการผลิตของบริษัท

กระบวนการผลิตของบริษัทประกอบด้วย

1. กระบวนการถักผ้ายัด (Knitting) เป็นการนำเส้นด้ายดิบมาผ่านกระบวนการถักผ้าที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ผ้าดิบที่มีคุณภาพดี

2. กระบวนการย้อม (Dyeing) เป็นการนำผ้าดิบจากกระบวนการถักเข้าสู่กระบวนการย้อมด้วยเครื่องย้อมที่มีเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อให้ได้ผ้าสำเร็จรูปที่มีคุณภาพสูง

3. กระบวนการตัด (Cutting) เป็นการนำผ้าสำเร็จรูปจากกระบวนการย้อมมาทำการปู วางแบบ และตัดเป็นชิ้นเพื่อส่งเข้าสู่กระบวนการเย็บ

4. กระบวนการเย็บ (Sewing) เป็นการนำผ้าจากกระบวนการตัด เข้าสู่กระบวนการเย็บเพื่อผลิตเป็นสินค้าสำเร็จรูปที่มีรูปแบบและคุณภาพตามที่ลูกค้าต้องการ จากนั้นจะบรรจุหีบห่อเพื่อนำส่งให้แก่ลูกค้า

ในการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในบางครั้งลูกค้าอาจมีการกำหนดให้มีการสกรีน หรือการปักลงดลายนบนเสื้อผ้า อีกทั้งทางบริษัทก็มีหน่วยงานที่จะรับผิดชอบในส่วนของการสกรีน (Screen) และการปักโดยพนักงานที่เชี่ยวชาญ และ อุปกรณ์เครื่องจักรที่ทันสมัย เพื่อให้ได้สินค้าที่มีคุณภาพดี

และจากการที่บริษัทให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ทั้งในส่วนของการถัก การย้อม และการเย็บ จึงมีการกำหนดให้มีการตรวจสอบผลิตภัณฑ์โดยฝ่ายควบคุมคุณภาพในทุกๆกระบวนการและ เพื่อเป็นการรับรองคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ผลิตโดยบริษัท

6.3 นโยบายการบริหาร

6.3.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

“เพิ่มมูลค่าการผลิต เพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์ในปี 2008”

6.3.2 ภารกิจ (Mission)

ภารกิจหลักของบริษัท ที. ยู. ดับบลิว เท็กซ์ไทล์ จำกัด เพื่อเพิ่มจำนวนการส่งออกและส่วนแบ่งการตลาดในทวีปต่าง ๆ มีดังนี้

1. วางแผนเพื่อเข้าตลาดหลักทรัพย์ภายใน 5 ปี
2. ธุรกิจส่งออก ประเทศ ยุโรป อเมริกา และ เอเชีย ยกเว้น ญี่ปุ่น จะต้องครองตลาดได้มากกว่า 50%
3. สินค้าสำหรับสุขภาพสตรี จะต้องบรรลุเป้าหมายเกิน 50%
4. จัดตั้งฝ่ายธุรกิจ 4 ฝ่าย คือ

4.1 ธุรกิจเท็กซ์ไทล์ หมายถึง ธุรกิจที่รับผิดชอบในส่วนของการถัก และ ย้อมผ้า

4.2 ธุรกิจอินเตอร์ หมายถึง ธุรกิจส่งออก ประเทศ ยุโรป อเมริกา และ เอเชีย ยกเว้น ญี่ปุ่น

4.3 ธุรกิจรีเทล หมายถึง ธุรกิจส่งออกประเทศญี่ปุ่น ที่อยู่ในส่วนดูแลรับผิดชอบของบริษัทรีเทล

4.4 ธุรกิจพาร์ฟิน หมายถึง ธุรกิจส่งออกประเทศญี่ปุ่นที่อยู่ในส่วนดูแลรับผิดชอบของบริษัท พาร์ฟิน

6.3.3 ปรัชญาบริหาร

เพื่อให้ธุรกิจพัฒนาดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัท ที. ยู. ดับบลิว. เท็กซ์ไทล์ จำกัด ได้วางปรัชญาการบริหารไว้ดังนี้

1. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้ที่รู้จักสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่า และพร้อมที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย
2. ยกระดับคุณภาพชีวิต และร่วมสร้างคุณประโยชน์แก่สังคม ด้วยการพัฒนาธุรกิจขององค์กรให้เจริญก้าวหน้า
3. ทำการลดต้นทุนและมุ่งสร้างกำไร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการสร้างคน และตอบแทนด้วยการคืนกำไรสู่สังคม

6.3.4 นโยบายคุณภาพ

"ตอบสนองความต้องการตามยุคสมัย เพื่อความพึงพอใจของลูกค้า"

บริษัทให้ความสำคัญกับลูกค้าเป็นอย่างมาก ซึ่งลูกค้าในที่นี้ หมายถึงลูกค้าภายนอก และลูกค้าภายใน ซึ่งมีคำขวัญภายในว่า "กระบวนการถัดไป คือลูกค้าของเรา"

6.3.5 เป้าหมายของบริษัทประจำปี 2547

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มผลกำไรให้สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา บริษัท ที. ยู. ดับบลิว. เท็กซ์ไทล์ จำกัด ได้ ตั้งเป้าหมายบริษัทประจำปี 2547 ไว้ดังนี้

1. ลดอัตราการเกิดของเสียลดลง 50% จากปีที่ผ่านมา
2. เพิ่มผลผลิตภาพ (ผลผลิตต่อคน) เพิ่มขึ้น 5 % จากปีที่ผ่านมา
3. เพิ่มยอดขาย เพิ่มขึ้น 15.5% จากปีที่ผ่านมา
4. ลดต้นทุน (ค่าใช้จ่ายในการผลิต) ลดลง 5 % จากปีที่ผ่านมา
5. ควบคุมการส่งมอบต้องทำให้ได้ตามเป้าหมาย 90 % ขึ้นไป

6.3.6 การรับรองจากองค์กรภายนอก

ในการผลิตสินค้าทั้งที่ส่งออกไปต่างประเทศ และขายในประเทศ บริษัทได้รับการรับรองจากองค์กรภายนอก ในเรื่องระบบการบริหาร ความไว้วางใจจากลูกค้า ซึ่งบริษัทลูกค้าได้กำหนดจรรยาบรรณให้บริษัทปฏิบัติอันได้แก่

1. บริษัทได้รับการรับรองระบบการบริหารคุณภาพ ISO 9001 Version 2000 จาก JQA (Japanese Quality Assurance) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงระบบการจัดการอย่างมีคุณภาพขององค์กร ทั้งในส่วนของการกระบวนการผลิตและสินค้า

2. บริษัทได้รับการรับรองจากลูกค้า ซึ่งมีการกำหนดจรรยาบรรณในการผลิตสินค้าให้ แก่ลูกค้า ดังนี้

2.1 หลักการของ WRAP (WORLDWIDE RESPONSIBLE APPAREL PRODUCTION) ซึ่งเป็นแนวทางการปฏิบัติสากลสำหรับองค์การที่จะผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปโดยหลักการ ของ WRAP มิได้มุ่งเน้นแต่คุณภาพของสินค้าที่ผลิตเท่านั้น หากแต่ให้ความสำคัญในด้านจริยธรรมที่องค์การพึงกระทำกับพนักงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. กฎหมายและข้อบังคับในสถานประกอบการ บริษัทจะปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับของท้องถิ่นที่บริษัทดำเนินธุรกิจอยู่

2. แรงงานบังคับ บริษัทจะไม่มีการใช้แรงงานที่ไม่เต็มใจหรือแรงงานบังคับแรงงานเด็ก บริษัทจะไม่จ้างพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีหรือแรงงานที่มีอายุต่ำกว่าการ ศึกษาภาคบังคับ

3. การบีบบังคับ หรือประทุษร้าย บริษัทจะจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปราศจากการบีบบังคับ การข่มขู่

4. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ บริษัทจะจ่ายค่าจ้างรวมถึงเบี้ยเลี้ยงและผลประโยชน์อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

5. ชั่วโมงการทำงาน ชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันจะต้องไม่เกินข้อกำหนดตามที่กฎหมายกำหนด และจะต้องจัดให้มีวันหยุด 1 วัน ในทุกๆ สัปดาห์

6. การเลือกปฏิบัติ บริษัทจะจ้างงาน จ่ายค่าจ้าง เลื่อนตำแหน่งและเลิกจ้างพนักงานตามพื้นฐานของความสามารถในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลิกลักษณะส่วนบุคคลและความเชื่อ

7. สุขอนามัยและความปลอดภัย บริษัทจะจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ

8. การมีอิสระในการเข้าร่วมสมาคม พนักงานมีสิทธิในการเข้าร่วมสมาคมโดยอิสระ

9. สภาพแวดล้อม บริษัทจะปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและมาตรฐานเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการ

10. การปฏิบัติตามข้อบังคับศุลกากร บริษัทจะปฏิบัติตามกฎหมายศุลกากรที่เกี่ยวข้องกับการลักลอบส่งสินค้าผิดกฎหมาย

11. ความมั่นคง บริษัทจะต่อต้านการมีหรือใช้สารเสพติด วัตถุระเบิด สารชีวภาพอันตรายและสิ่งผิดกฎหมายอื่นๆ โดยให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่และหน่วยปราบปราม

ของรัฐในการป้องกัน ยับยั้ง การขนส่งสารเสพติดและวัตถุระเบิด สารชีวภาพอันตราย และสิ่งผิดกฎหมายอื่นๆ

2.2 หลักจรรยาบรรณของ NIKE เป็นแนวทางการปฏิบัติสำหรับองค์กรที่จะผลิตสินค้าให้กับลูกค้า NIKE ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

บริษัทไนกี้ และโรงงานของท่านได้ทำงานร่วมกันโดยใช้หลักจรรยาบรรณของไนกี้ที่ได้ตีตราประกาศไว้ภายในโรงงานซึ่งจะเป็นหลักประกันว่า ท่านจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมซึ่งประกอบด้วย

1. สถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ที่เป็นอิสระจากการรบกวน หรือใช้งานผิดวัตถุประสงค์

2. ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสวัสดิการที่ดี

3. สิทธิและเสรีภาพในการติดต่อคบหาสมาคม และการต่อรองร่วมกัน

4. การจ่ายและพิจารณาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะอยู่บนพื้นฐานของความสามารถของบุคคลนั้นๆ

5. กำหนดชั่วโมงทำงาน และวันทำงานให้ชัดเจน

ทั้งนี้จรรยาบรรณของไนกี้ ได้มีการกำหนดเพิ่มเติมในเรื่องคำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัย ดังนี้

1. ห้ามดื่มน้ำร่วมกันหรือใช้ภาชนะร่วมกับพนักงานอื่นๆ

2. ให้ชำระล้างมือทุกครั้งหลังจากเสร็จกิจจากห้องสุขา

3. ให้ชำระล้างมือทุกครั้งก่อนรับประทานอาหาร

4. ให้ใช้อุปกรณ์ป้องกันร่างกายตามความเหมาะสมทุกครั้ง

5. ให้จำทางออกฉุกเฉินที่ใกล้ท่านเสมอในกรณีเกิดอัคคีภัย

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชัชชา ดวงจินดา; พวงทอง สถิตพงศ์สถาพร; และอรรช โพธิสุข (2544: ออนไลน์) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์บุคลิกภาพ การตัดสินใจ ทักษะคิด และความขัดแย้งที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า บุคลากรของสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เป็นคนมีบุคลิกภาพการมองโลกแบบรับรู้เหตุผลและแบบรับรู้โดยสัญชาตญาณใกล้เคียงกันส่วนใหญ่ตัดสินใจโดยใช้ความคิด มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ และมีความขัดแย้งในองค์การอยู่ในระดับต่ำท่ายและในระดับปกติใกล้เคียงกัน และพบว่าบุคลิกภาพการมองโลกแบบรับรู้เหตุผล แบบรับรู้โดยสัญชาตญาณ การตัดสินใจโดยใช้ความคิด ทักษะคิดที่ดีต่องาน และความ

ขัดแย้งในองค์การในระดับท้าทายและระดับปกติของบุคลากรสำนักพิมพ์ มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของสำนัก พิมพ์อยู่ในระดับปานกลาง

ธนวินทร์ พัฒนเศรษฐ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง อุปนิสัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า
อุปนิสัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานในด้านผลตอบแทน และด้าน
ระยะเวลาในการทำงาน แต่อุปนิสัยส่วนบุคคลจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานในด้าน
ความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

สิริรัตน์ สวอยสม (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการ
กีฬาแห่งประเทศไทย ได้แก่ อายุ อายุราชการ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ สัมพันธภาพ
ระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ทักษะติดต่อระบบบริหารกิจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่ง
อนาคต สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับ
ผู้บังคับบัญชา

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการ
กีฬาแห่งประเทศไทย ได้แก่ สุขภาพจิต

3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬา
แห่งประเทศไทย ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ทำ รายได้ ภาระ
ด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัว และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

4. ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะมุ่งอนาคต สัมพันธภาพระหว่าง
พนักงานกับผู้บังคับบัญชา ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ ภาระด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัว และทัศนคติต่อ
ระบบบริหารกิจ

อักรินทร์ พาฬเสวด (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ
ทำงานของพนักงานบริษัทคาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยมุ่งในด้าน
ความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทคาโอ อินดัสเตรียล
(ประเทศไทย) ในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยด้านอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของ
พนักงานบริษัทคาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย)

สำหรับการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด ในครั้งนี้ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมในสิ่งที่ต้องการทราบ ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องสำหรับแต่ละกรอบการวิจัย โดยในการศึกษากรอบแรงจูงใจในการทำงานได้เลือกใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเซลแลนด์ ซึ่งได้กล่าวถึงแรงจูงใจภายในของบุคคลในเรื่องความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ เพราะการที่บุคคลมีแรงจูงใจภายในสูงย่อมส่งผลต่อที่ดีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สำหรับกรอบบุคลิกภาพได้เลือกใช้ทฤษฎีการวิเคราะห์บุคลิกภาพของจุง ซึ่งแบ่งบุคลิกภาพออกเป็นบุคลิกภาพแบบเปิดเผย และแบบเก็บตัว โดยบุคลิกภาพจะเป็นแนวทางในการจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่กรอบทัศนคติในการทำงานได้เลือกใช้แนวคิดการทำงานเชิงรุกและเชิงรับของอาภรณ์ ภูววิทยา เนื่องจากทัศนคติทั้งทางบวกและทางลบจะส่งผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน และกรอบสุขภาพจิตได้เลือกใช้แนวคิดด้านสุขภาพจิตของศิริวรรณ เสรีรัตน์ เป็นแนวทางในการทำวิจัยเพราะผู้ปฏิบัติงานที่มีสุขภาพจิตที่ดี มีความพอใจในชีวิตการทำงานของตน ก็จะสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่ตนเองและองค์กรได้อย่างเต็มที่

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด ในส่วนของฝ่ายทอ ฝ่ายย้อม และสำนักงาน ตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงระดับผู้จัดการ จำนวน 372 คน ประกอบด้วย

1. ผู้จัดการ (SMGR, ADMGR, DMGR)	14	คน
2. หัวหน้าแผนก (ASC, SC)	13	คน
3. หัวหน้างาน (ASV, SV)	29	คน
4. หัวหน้าไลน์ (LL)	19	คน
5. พนักงานรายเดือน	140	คน
6. พนักงานรายวัน	157	คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด ในส่วนของฝ่ายทอ ฝ่ายย้อม และสำนักงาน ตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงระดับผู้จัดการ จำนวน 193 คน ซึ่งการกำหนดขนาดตัวอย่างกรณีทราบประชากรนี้ จะใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ดังนี้

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

เมื่อ n แทน จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน จำนวนประชากร
 e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมให้เกิดขึ้นได้
 โดยกำหนดให้ ค่าความคลาดเคลื่อน = 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{372}{1 + 372(0.05)^2} \\ &= 193 \end{aligned}$$

และเพื่อให้การเก็บข้อมูลของแบบสอบถามครอบคลุมสมบูรณ์ จึงมีการเผื่อความผิดพลาดของแบบสอบถามไว้ 5% เท่ากับ 10 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 203 คน ซึ่งในการคัดเลือกตัวอย่างจะใช้การเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แยกตามตำแหน่งงาน ได้ 6 ระดับ และเนื่องจากประชากรในบางชั้นภูมิเล็กมากเมื่อเทียบกับชั้นภูมิอื่น จึงกำหนดขนาดของตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิแบบไม่เป็นสัดส่วนกับขนาดประชากรในแต่ละชั้นภูมิ (Disproportionate Stratified Random Sampling) ซึ่งได้ขนาดตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิดังนี้

ตำแหน่งงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ผู้จัดการ (SMGR, ADMGR, DMGR)	14	8
2. หัวหน้าแผนก (ASC, SC)	13	8
3. หัวหน้างาน (ASV, SV)	29	23
4. หัวหน้าไลน์ (LL)	19	15
5. พนักงานรายเดือน	140	70
6. พนักงานรายวัน	157	79
รวม	392	203

จากนั้นสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงาน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ หรือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งได้มาจากการศึกษาจากเอกสารต่างๆ ทฤษฎี

แนวความคิด วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการศึกษาวิจัย โดยจะแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล โดยเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียวและเป็นคำถามปลายปิด (Close Ended Response Question) ได้แก่

1. เพศเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2. อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ผู้วิจัยได้กำหนดให้อายุ 18 ปี และ 60 ปี เป็นอายุต่ำสุดและสูงสุดที่ใช้ในการกำหนดช่วงอายุในการวิจัย เนื่องจากเป็นค่าเริ่มต้นที่สามารถสมัครงานกับองค์กรได้ และเป็นอายุสูงสุดที่ใช้ในการเกษียณอายุขององค์กร ซึ่งได้แบ่งช่วงอายุเป็น 5 ช่วง โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{60 - 18}{5} = 8 \text{ ปี/ช่วง}\end{aligned}$$

จากการคำนวณสามารถแบ่งกลุ่มช่วงอายุได้ดังนี้

- 1) 18 – 25 ปี
- 2) 26 – 33 ปี
- 3) 34 – 41 ปี
- 4) 42 – 49 ปี
- 5) มากกว่า 49 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

จากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท ได้ระบุรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานในบริษัทอยู่ระหว่าง 5,250 – 55,000 บาท การวิจัยในครั้งนี้จึงใช้ช่วงรายได้เฉลี่ยดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการคำนวณช่วงรายได้เฉลี่ย ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 5 ช่วง โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{55,000 - 5,250}{5} = 9,950 \text{ บาท/ช่วง}
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณสามารถแบ่งกลุ่มช่วงอายุได้ดังนี้

- 1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 9,950 บาท
- 2) 9,951 – 19,900 บาท
- 3) 19,901 – 29,900 บาท
- 4) 29,901 – 39,900 บาท
- 5) มากกว่า 39,900 ขึ้นไป

5. ประสบการณ์การทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

บริษัทได้เปิดดำเนินการมาเมื่อปี 2530 ดังนั้นระยะเวลาในการทำงานสูงสุดถึงปัจจุบัน คือ 18 ปี การวิจัยในครั้งนี้จึงใช้ช่วงเวลาดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการคำนวณ ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 5 ช่วง โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{18 - 1}{5} = 3 \text{ ปี/ช่วง}
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณสามารถแบ่งกลุ่มช่วงอายุได้ดังนี้

- 1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี
- 2) 4 – 6 ปี
- 3) 7 – 9 ปี
- 4) 10 – 12 ปี
- 5) มากกว่า 12 ขึ้นไป

6. ระดับตำแหน่งงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

- 1) พนักงานรายวัน
- 2) พนักงานรายเดือน
- 3) หัวหน้าไลน์ (LL)
- 4) หัวหน้างาน (ASV, SV)
- 5) หัวหน้าแผนก (ASC, SC)

6) ผู้จัดการ (SMGR, ADMGR, DMGR)

ส่วนที่2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งในด้านความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและใช้คำถามแบบให้คะแนนความคิดเห็น (Semantic Differential Scale) ซึ่งเป็นคำถามกำหนดมาตรวัด 5 ระดับ โดยแบ่งเป็นช่วงๆตั้งแต่ ด้านซ้ายสุดของสเกลแทนเห็นด้วยกับข้อความด้านซ้าย และด้านขวาสุดของสเกลแทนเห็นด้วยกับข้อความด้านขวา การให้น้ำหนักคะแนนเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งเป็น 5 ลำดับคะแนน ดังนี้ 5,4,3,2,1

แรงจูงใจในการทำงานสูงมาก 5 คะแนน

แรงจูงใจในการทำงานสูง 4 คะแนน

แรงจูงใจในการทำงานปานกลาง 3 คะแนน

แรงจูงใจในการทำงานต่ำ 2 คะแนน

แรงจูงใจในการทำงานต่ำมาก 1 คะแนน

เกณฑ์การประเมินค่าคะแนนที่ได้จากการวัดข้อมูลจากแบบสอบถามประเภทอันตรภาค (Interval Scale) ซึ่งผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนตามระดับความคิดเห็น

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>แรงจูงใจในการทำงาน</u>
4.21 – 5.00	สูงมาก
3.41 – 4.20	สูง
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	ต่ำ
1.00 – 1.80	ต่ำมาก

ส่วนที่3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและใช้คำถามแบบให้คะแนนความคิดเห็น (Semantic Differential Scale) ซึ่งเป็นคำถามกำหนดมาตรวัด 5 ระดับ โดยแบ่งเป็นช่วงๆตั้งแต่ ด้านซ้ายสุดของสเกลแทนเห็นด้วยกับข้อความด้านซ้าย และ

ด้านขวาสุดของสเกลแทนเห็นด้วยกับข้อความด้านขวา การให้น้ำหนักคะแนนเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
แบ่งเป็น 5 ลำดับคะแนน ดังนี้ 5,4,3,2,1

บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	5 คะแนน
บุคลิกภาพแบบค่อนข้างเปิดเผย	4 คะแนน
บุคลิกภาพแบบผสมผสาน	3 คะแนน
บุคลิกภาพแบบค่อนข้างเก็บตัว	2 คะแนน
บุคลิกภาพแบบเก็บตัว	1 คะแนน

เกณฑ์การประเมินค่าคะแนนที่ได้จากการวัดข้อมูลจากแบบสอบถามประเภทอันตรภาค (Interval Scale) ซึ่งผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนตามระดับความคิดเห็น

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>บุคลิกภาพ</u>
4.21 – 5.00	เปิดเผย
3.41 – 4.20	ค่อนข้างเปิดเผย
2.61 – 3.40	ผสมผสาน
1.81 – 2.60	ค่อนข้างเก็บตัว
1.00 – 1.80	เก็บตัว

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิดและใช้คำถามแบบให้คะแนนความคิดเห็น (Semantic Differential Scale) ซึ่งเป็นคำถามกำหนดมาตรวัด 5 ระดับ โดยแบ่งเป็นช่วงๆตั้งแต่ ด้านซ้ายสุดของสเกลแทนเห็นด้วยกับข้อความด้านซ้าย และด้านขวาสุดของสเกลแทนเห็นด้วยกับข้อความด้านขวา การให้น้ำหนักคะแนนเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน แบ่งเป็น 5 ลำดับคะแนน ดังนี้ 5,4,3,2,1

ทัศนคติในการทำงานแบบเชิงรุก	5 คะแนน
ทัศนคติในการทำงานแบบค่อนข้างเชิงรุก	4 คะแนน
ทัศนคติในการทำงานแบบผสมผสาน	3 คะแนน
ทัศนคติในการทำงานแบบค่อนข้างเชิงรับ	2 คะแนน

ทัศนคติในการทำงานแบบเชิงรับ 1 คะแนน

เกณฑ์การประเมินค่าคะแนนที่ได้จากการวัดข้อมูลจากแบบสอบถามประเภทอันตรภาค (Interval Scale) ซึ่งผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80\end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนตามระดับความคิดเห็น

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ทัศนคติในการทำงาน</u>
4.21 – 5.00	เชิงรุก
3.41 – 4.20	ค่อนข้างเชิงรุก
2.61 – 3.40	ผสมผสาน
1.81 – 2.60	ค่อนข้างเชิงรับ
1.00 – 1.80	เชิงรับ

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและใช้คำถามแบบให้คะแนนความคิดเห็น (Semantic Differential Scale) ซึ่งเป็นคำถามกำหนดมาตรวัด 5 ระดับ โดยแบ่งเป็นช่วงๆ ตั้งแต่ ด้านซ้ายสุดของสเกลแทนเห็นด้วยกับข้อความด้านซ้าย และด้านขวาสุดของสเกลแทนเห็นด้วยกับข้อความด้านขวา การให้น้ำหนักคะแนนเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 5 ลำดับคะแนน ดังนี้ 5,4,3,2,1

ความพอใจในชีวิตสูงมาก	5 คะแนน
ความพอใจในชีวิตสูง	4 คะแนน
ความพอใจในชีวิตปานกลาง	3 คะแนน
ความพอใจในชีวิตต่ำ	2 คะแนน
ความพอใจในชีวิตต่ำมาก	1 คะแนน

เกณฑ์การประเมินค่าคะแนนที่ได้จากการวัดข้อมูลจากแบบสอบถามประเภทอันตรภาค (Interval Scale) ซึ่งผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}\end{aligned}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนตามระดับความคิดเห็น

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ความพอใจในชีวิต</u>
4.21 – 5.00	สูงมาก
3.41 – 4.20	สูง
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	ต่ำ
1.00 – 1.80	ต่ำมาก

ส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและใช้คำถามแบบให้คะแนนความคิดเห็น (Semantic Differential Scale) ซึ่งเป็นคำถามกำหนดมาตรวัด 5 ระดับ โดยแบ่งเป็นช่วงๆ ตั้งแต่ ด้านซ้ายสุดของสเกลแทนเห็นด้วย กับข้อความด้านซ้าย และด้านขวาสุดของสเกลแทนเห็นด้วยกับข้อความด้านขวา การให้น้ำหนักคะแนนเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 5 ลำดับคะแนน ดังนี้ 5,4,3,2,1

ประสิทธิผลสูงมาก	5 คะแนน
ประสิทธิผลสูง	4 คะแนน
ประสิทธิผลปานกลาง	3 คะแนน
ประสิทธิผลต่ำ	2 คะแนน
ประสิทธิผลต่ำมาก	1 คะแนน

เกณฑ์การประเมินค่าคะแนนที่ได้จากการวัดข้อมูลจากแบบสอบถามประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนตามระดับความคิดเห็น

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ประสิทธิผล</u>
4.21 – 5.00	สูงมาก
3.41 – 4.20	สูง
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	ต่ำ
1.00 – 1.80	ต่ำมาก

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถามซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งในภาครัฐและเอกชน
2. สร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับสำนวนภาษาให้เข้าใจง่าย เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีข้อความตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
5. นำเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบ
6. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานของบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด จำนวน 40 คน แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 449) ค่าอัลฟ่าที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งจากการทดลองใช้ (Try out) ได้ค่า Reliability Coefficient ของแบบสอบถามดังนี้
 - แบบสอบถามทั้งหมด ได้ค่า Reliability Coefficient เท่ากับ 0.9141
 - แบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงานได้ค่า Reliability Coefficient เท่ากับ 0.8332

- แบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อมูลด้านบุคลิกภาพได้ค่า Reliability Coefficient เท่ากับ 0.7811
- แบบสอบถามส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นข้อมูลด้านทัศนคติในการทำงานได้ค่า Reliability Coefficient เท่ากับ 0.7376
- แบบสอบถามส่วนที่ 5 ซึ่งเป็นข้อมูลด้านสุขภาพจิตได้ค่า Reliability Coefficient เท่ากับ 0.8783
- แบบสอบถามส่วนที่ 6 ซึ่งเป็นข้อมูลด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ค่า Reliability Coefficient เท่ากับ 0.8876

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กไทล์ จำกัด โดยมีแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 203 คน
2. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสาร วารสารที่สามารถอ้างอิงได้ ผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม โดยแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistic Package for Social Sciences) เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและทดสอบสมมติฐาน
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 4.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เลือกตอบตัวเลือกนั้น}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$$

4.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 39)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตรสำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 65)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ $S.D.$ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวอย่างยกกำลังสอง
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.4 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) เพื่อประสิทธิผลของแบบสอบถามที่จะให้มีความถูกต้อง (Accuracy) เชื่อถือได้ (Dependability) ไม่เปลี่ยนแปลง (Consistency) โดยวิธีของครอนบัต (Cronbach) เรียกว่า การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 449)

$$\text{Cronbach's Alpha} = \frac{k \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k - 1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ Cronbach's Alpha แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 k แทน จำนวนคำถาม
 $\overline{\text{covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ
 $\overline{\text{variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

4.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

4.2.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร

t-test Independent (ชูศรี วงศ์รัตนะ.2534:178) เพื่อทดสอบสมมติฐานความแตกต่างกันของตัวแปร
เพศกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยใช้สูตรดังนี้
กรณีความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$)

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
 $\overline{X}_1, \overline{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
 S_1, S_2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
 n_1, n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
 S_p^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
 กรณีความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

และใช้ Degree of freedom เป็น

$$df = v = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
 $\overline{X}_1, \overline{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
 S_1, S_2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

n_1, n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

4.2.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA (Analysis of Variance) ณ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อทดสอบสมมติฐานความแตกต่างกันของอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และระดับตำแหน่งงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยดูค่าความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances และจะใช้สถิติวิเคราะห์จากค่า ANOVA (F) หรือ ค่า Brown-Forsythe (B) ซึ่งมีขั้นตอน ในการวิเคราะห์ดังนี้

4.2.2.1 ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546 : 144) โดยใช้สูตรดังนี้

$$F = \frac{MSTrt}{MSE}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

MSTrt แทน ความแปรปรวนระหว่างทรีทเมนต์

MSE แทน ความแปรปรวนภายในทรีทเมนต์

4.2.2.2 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (F) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2543 : 312-313) โดยใช้สูตรดังนี้

$$F = \frac{MSB}{MSW}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

MSB แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MSW แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

โดยค่า df หรือ ชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่มเท่ากับ (k-1) และภายในกลุ่ม เท่ากับ (n-k)

ตาราง 2 แสดงการคำนวณ Completely Randomized Design (CRD) ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	(k-1)	SS_b	MS_b	$\frac{MS_b}{MS_w}$
ภายในกลุ่ม	(n-k)	SS_w	MS_w	
ผลรวม	(n-1)	SS_t		

โดยใช้สูตรดังนี้

$$B = \frac{MSB}{MSW'}$$

$$\text{โดย ค่า } MSW' = \sum_{i=1}^K \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_i^2$$

เมื่อ B แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-forsythe
 MSB แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MSW' แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-forsythe
 K แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน ขนาดประชากร
 S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett T3 (กัลยา วานิชย์บัญชา.2545 : 332-333)

4.2.2.3 วิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ LSD(กัลยา วานิชย์บัญชา.2545 : 332-333) โดยใช้สูตรดังนี้

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

เมื่อ $t_{1-\alpha/2; n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นห่างความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)

n_i แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i

n_j แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

หรือวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 (Keppel.1982 : 153-155)

โดยใช้สูตรดังนี้

$$\overline{d_D} = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{SA})}}{\sqrt{s}}$$

เมื่อ $\overline{d_D}$ แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test

Q แทน ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test

MS_{SA} แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

S แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

4.2.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย Pearson Correlation (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลในระดับ อันตรภาคชั้น (Interval Scale) ขึ้นไป (วิเชียร เกตุสิงห์. 2541 : 72) เพื่อทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน บุคลิกภาพ ทักษะคติในการทำงาน และความพอใจในชีวิตการทำงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยใช้สูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนน X

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนน Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง

ΣY^2 แทน ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

ΣXY แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่

n แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา.

2454 : 280)

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด

3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

เกณฑ์การแปลความหมายค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 324) มีดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด” การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำการวิจัยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

เมื่อ

n	แทน	จำนวนพนักงานกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
Prob	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธหรือยอมรับสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่โปรแกรม SPSS คำนวณได้ ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 7 ตอน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสิทธิภาพการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว. เท็กซ์ไทล์ จำกัด ในด้านความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลิกภาพของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทัศนคติในการทำงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว. เท็กซ์ไทล์ จำกัด

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านสุขภาพจิตของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด ได้แก่ความพอใจในชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสิทธิภาพการทำงาน และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท

ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และระดับตำแหน่งงาน การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตารางดังนี้ คือ

ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลด้านส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท

ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

ข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	66	32.5
1.2 หญิง	137	67.5
รวม	203	100.0
2. อายุ		
2.1 อายุ 18 - 25 ปี	27	13.3
2.2 อายุ 26 - 33 ปี	111	54.7
2.3 อายุ 34 - 41 ปี	57	28.0
2.4 อายุ 42 - 49 ปี	6	3
2.5 มากกว่า 49 ปี ขึ้นไป	2	1
รวม	203	100.0
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	165	81.3
3.2 ปริญญาตรี	34	16.7
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	4	2.0
รวม	203	100.0

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
4.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 9,950 บาท	147	72.4
4.2 9,951 – 19,900 บาท	46	22.7
4.3 19,901 – 29,900 บาท	7	3.4
4.4 29,901 – 39,900 บาท	1	0.5
4.5 มากกว่า 39,900 บาท ขึ้นไป	2	1.0
รวม	203	100.0
5. ประสบการณ์การทำงาน		
5.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	34	16.7
5.2 4 – 6 ปี	50	24.6
5.3 7 – 9 ปี	57	28.2
5.4 10 – 12 ปี	34	16.7
5.5 มากกว่า 12 ปีขึ้นไป	28	13.8
รวม	203	100.0
6. ระดับตำแหน่งงาน		
6.1 พนักงานรายวัน	79	38.9
6.2 พนักงานรายเดือน	70	34.5
6.3 หัวหน้าไลน์ (LL)	15	7.5
6.4 หัวหน้างาน (ASV, SV)	23	11.3
6.5 หัวหน้าแผนก (ASC, SC)	8	3.9
6.6 ผู้จัดการ (SMGR, ADMGR, DMGR)	8	3.9
รวม	203	100.0

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว. เทกซ์ไทล์ จำกัด ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 203 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

1. ด้านเพศ แสดงให้เห็นได้ว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 เพศชาย จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5

2. ด้านอายุ แสดงให้เห็นได้ว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 33 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุ 34 - 41 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1, พนักงานที่มีอายุ 18 - 25 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3, พนักงานที่มีอายุ 42 - 49 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

3. ด้านระดับการศึกษา แสดงให้เห็นได้ว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับ การศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 81.3 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และพนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

4. ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แสดงให้เห็นได้ว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 9,950 บาท จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 รองลงมา เป็นพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,951 – 19,900 บาท จำนวน 46 คนคิดเป็นร้อยละ 22.7, พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 19,901 – 29,900 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4, พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 39,900 บาทขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 29,901 – 39,900 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

5. ด้านประสบการณ์ทำงาน แสดงให้เห็นได้ว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี ประสบการณ์ทำงาน 7 - 9 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 รองลงมาเป็นพนักงานที่มี ประสบการณ์ทำงาน 4 - 6 ปี จำนวน 50 คนคิดเป็นร้อยละ 24.6 ,พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ซึ่งเท่ากับพนักงานที่มี ประสบการณ์ทำงาน 10 – 12 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และพนักงานที่มีประสบการณ์ ทำงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ตามลำดับ

6. ด้านระดับตำแหน่งงาน แสดงให้เห็นได้ว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายวัน จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมาเป็นพนักงานที่มี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายเดือน จำนวน 70 คนคิดเป็นร้อยละ 34.5, พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็น หัวหน้างาน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3, พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้าไลน์ จำนวน 15

คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้าแผนกจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ซึ่งเท่ากับพนักงานที่ตำแหน่งงานเป็นผู้จัดการจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุ ,ด้านระดับการศึกษา และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความถี่ของข้อมูลกระจายตัวไม่สม่ำเสมอ ผู้วิจัยจึงทำการรวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่เพื่อให้การกระจายของข้อมูลมีความสม่ำเสมอ และเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้กลุ่มข้อมูลใหม่นี้ คือ

ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลด้านส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท

ที.ยู.ดับบลิว. เทกซ์ไทล์ จำกัด ที่ทำการจัดกลุ่มใหม่

ข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน	ความถี่	ร้อยละ
2.อายุ		
2.1 อายุ 18 - 25 ปี	27	13.3
2.2 อายุ 26 - 33 ปี	111	54.7
2.3 อายุตั้งแต่ 34 ปีขึ้นไป	65	32
รวม	203	100
3.ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	165	81.3
3.2 ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	38	18.7
รวม	203	100
4. รายได้ต่อเดือน		
4.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 9,950 บาท	147	72.4
4.2 ตั้งแต่ 9,951 บาทขึ้นไป	56	27.6
รวม	203	100

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท

ที.ยู.ดับบลิว.เทกซ์ไทล์ จำกัด ในด้านอายุ ,ด้านระดับการศึกษา และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (จัดกลุ่มใหม่) ซึ่งใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ด้านอายุ แสดงให้เห็นได้ว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 33 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 34 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน

คิดเป็นร้อยละ 32.0 และพนักงานที่มีอายุ 18 - 25 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา แสดงให้เห็นได้ว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 81.3 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แสดงให้เห็นได้ว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 9,950 บาท จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 9,951 บาท จำนวน 56 คนคิดเป็นร้อยละ 27.6

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท

ที.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซัส จำกัด ในด้านความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำ อธิบายปรากฏตามตารางดังนี้ คือ

ตาราง 5 ตารางแสดงค่าต่ำสุด, ค่าสูงสุด, ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลด้าน

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซัส จำกัด ในด้านความต้องการ ความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. มีการบรรลุเป้าหมาย (ไม่เคยเลย.....เสมอ)	1	5	3.25	0.969	ปานกลาง
2. เสียสละทุ่มเทกับงาน (น้อย.....มาก)	1	5	3.66	0.770	สูง
3. ความสำเร็จของงานที่ทำ (ไม่เคยเลย.....เสมอ)	1	5	3.59	0.775	สูง
4. ความรับผิดชอบในงาน (น้อย.....มาก)	1	5	3.83	0.851	สูง
5. ลักษณะงานที่ทำ (เหมือนเดิม.....ริเริ่มสร้างสรรค์)	1	5	3.45	0.939	สูง

ตาราง 5 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
ภาพรวมของด้านความต้องการความสำเร็จ			3.55	0.623	สูง
1. ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน (บ่อยครั้ง.....ไม่เคย)	1	5	3.90	1.076	สูง
2. การแก้ปัญหาให้กับเพื่อน ร่วมงาน (ไม่เคย.....เสมอ)	1	5	3.18	0.965	ปานกลาง
3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับเพื่อนร่วมงาน (นานๆครั้ง.....เป็นประจำ)	1	5	3.44	0.856	สูง
4. การให้ความช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานที่มีปัญหา (ไม่เคย.....เคย)	1	5	3.62	0.868	สูง
5. ลักษณะการทำงานที่ชอบ (ชอบทำคนเดียว.....ชอบทำเป็นทีม)	1	5	3.54	1.091	สูง
ภาพรวมด้านความต้องการความผูกพัน			3.54	0.524	สูง
1. การยอมรับจากหัวหน้างาน (น้อย.....มาก)	1	5	3.42	0.942	สูง
2. คำชมเชยจากองค์กร (ไม่เคยได้รับ.....ได้รับอยู่เสมอ)	1	5	2.84	0.938	ปานกลาง
3. การตัดสินใจในงาน (ไม่เคยเลย.....ตัดสินใจเองตลอด)	1	5	3.36	0.774	ปานกลาง
4. ความต้องการในการปฏิบัติงาน กลุ่ม (เป็นผู้ตาม.....เป็นผู้นำ)	1	5	3.25	0.851	ปานกลาง
5. ความภูมิใจในงาน (ไม่ภูมิใจ.....ภูมิใจ)	2	5	3.80	0.827	สูง
ภาพรวมด้านความต้องการอำนาจ			3.34	0.544	ปานกลาง
ภาพรวมด้านแรงจูงใจในการทำงาน			3.48	0.443	สูง

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด ในด้านความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ สามารถอธิบายจำแนกออกตามรายชื่อได้ดังนี้ คือ

ด้านความต้องการความสำเร็จ

1. การบรรลุเป้าหมาย แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาด้านการบรรลุเป้าหมาย พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.25 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานปานกลางในด้านการบรรลุเป้าหมาย

2. การเสียสละทุ่มเทกับงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาด้านเสียสละทุ่มเทกับงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.66 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูงในด้านการเสียสละทุ่มเทกับงาน

3. ความสำเร็จของงานที่ทำ แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาด้านความสำเร็จของงานที่ทำ พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.59 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูงในด้านความสำเร็จของงานที่ทำ

4. ความรับผิดชอบในงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.83 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูงในด้านความรับผิดชอบในงาน

5. ลักษณะงานที่ทำ แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาด้านลักษณะงานที่ทำ พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.45 คือ มีระดับความคิดเห็นตรงกับด้านขวามาก ซึ่งหมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานสูงในด้านลักษณะงานที่ทำ

ภาพรวมของด้านความต้องการความสำเร็จของพนักงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาถึงด้านความต้องการความสำเร็จของพนักงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.55 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูงในด้านความต้องการความสำเร็จ

ด้านความต้องการความผูกพัน

1. ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาด้านความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.90 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูงในด้านการขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน

2. การแก้ปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาด้านการแก้ปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.18 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานปานกลางในด้านการแก้ปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน

3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.44 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูงในด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน

4. การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหา แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหา พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.62 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูงในด้านการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหา

5. ลักษณะการทำงานที่ชอบ แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาถึงลักษณะการทำงานที่ชอบ พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.54 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูงในด้านลักษณะการทำงานที่ชอบ

ภาพรวมของด้านความต้องการความผูกพันของพนักงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาถึงด้านความต้องการความผูกพันของพนักงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.54 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูงในด้านการต้องการความผูกพัน

ด้านความต้องการอำนาจ

1. การยอมรับจากหัวหน้างาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาถึงการยอมรับจากหัวหน้างาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.42 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูงในด้านการยอมรับจากหัวหน้างาน

2. การได้รับคำชมเชยจากองค์กร แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาถึงการได้รับคำชมเชยจากองค์กร พบว่ามีค่าเฉลี่ย 2.84 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานปานกลางในด้านการได้รับคำชมเชยจากองค์กร

3. การตัดสินใจในงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาถึงการตัดสินใจในงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.36 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานปานกลางในด้านการตัดสินใจในงาน

4. ความต้องการในการปฏิบัติงานกลุ่ม แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาถึงความต้องการในการปฏิบัติงานกลุ่ม พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.25 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานปานกลางในด้านการต้องการในการปฏิบัติงานกลุ่ม

5. ความภูมิใจในงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาถึงความภูมิใจในงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.80 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูงในด้านความภูมิใจในงาน

ภาพรวมของด้านความต้องการอำนาจของพนักงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาถึงด้านภาพรวมความต้องการอำนาจของพนักงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.34 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานปานกลางในด้านการต้องการอำนาจ

ภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาถึงด้านภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.48 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลิกภาพของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลิกภาพของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายปรากฏตามตารางดังนี้ คือ

ตาราง 6 ตารางแสดงค่าต่ำสุด, ค่าสูงสุด, ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลด้านบุคลิกภาพของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว. เท็กซ์ไทล์ จำกัด

บุคลิกภาพ	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ไม่กล้าแสดงออก...กล้าแสดงออก	1	5	3.55	0.815	ค่อนข้างเปิดเผย
2. ชอบทำสิ่งเดิม...ชอบทำสิ่งใหม่	1	5	3.71	0.756	ค่อนข้างเปิดเผย
3. ไม่ชอบเข้าสังคม...ชอบเข้าสังคม	1	5	3.57	0.867	ค่อนข้างเปิดเผย
4. ชอบให้คนอื่นควบคุม..... ชอบควบคุมตนเอง	1	5	3.60	0.992	ค่อนข้างเปิดเผย
5. เก็บความรู้สึก..... เปิดเผยแสดงออกตามอารมณ์	1	5	3.27	0.939	ผสมผสาน
6. ชอบทำงานเหมือนเดิม..... ชอบเปลี่ยนแปลงการทำงาน	1	5	3.58	0.843	ค่อนข้างเปิดเผย
7. รู้สึกประหม่าเมื่อเข้าสังคมใหม่.... รู้สึกชอบเมื่อเข้าสังคมใหม่	1	5	3.42	0.927	ค่อนข้างเปิดเผย
ภาพรวมด้านบุคลิกภาพ			3.53	0.518	ค่อนข้างเปิดเผย

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลิกภาพของพนักงานบริษัท

ที.ยู.ดับบลิว. เท็กซัสไทล์ จำกัด สามารถอธิบายจำแนกออกตามรายชื่อได้ดังนี้ คือ

1. การกล้าแสดงออก แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาด้านการกล้าแสดงออก พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.55 คือ ซึ่งหมายถึง พนักงานมีบุคลิกภาพแบบค่อนข้างเปิดเผยในด้านการกล้าแสดงออก

2. การชอบทำสิ่งใหม่ แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาด้านการชอบทำสิ่งใหม่ พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.71 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีบุคลิกภาพแบบค่อนข้างเปิดเผยในด้านการชอบทำสิ่งใหม่

3. การชอบเข้าสังคม แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาด้านการชอบเข้าสังคม พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.57 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีบุคลิกภาพแบบค่อนข้างเปิดเผยในด้านการชอบเข้าสังคม

4. การชอบควบคุมตนเอง แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาด้านการชอบควบคุมตนเอง พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.60 ซึ่งหมายถึง มีบุคลิกภาพค่อนข้างเปิดเผยในด้านการชอบควบคุมตนเอง

5. การเปิดเผยแสดงออกทางอารมณ์ แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาด้านการเปิดเผยแสดงออกทางอารมณ์ พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.27 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีบุคลิกภาพแบบผสมผสานในด้านการเปิดเผยแสดงออกทางอารมณ์

6. การชอบเปลี่ยนแปลงการทำงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาด้านการชอบเปลี่ยนแปลงการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.58 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีบุคลิกภาพแบบค่อนข้างเปิดเผยในด้านการชอบเปลี่ยนแปลง การทำงาน

7. ความรู้สึกชอบเมื่อเข้าสังคมใหม่ แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาด้านความรู้สึกชอบเมื่อเข้าสังคมใหม่ พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.42 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีบุคลิกภาพแบบค่อนข้างเปิดเผยในด้านความรู้สึกชอบเมื่อเข้าสังคมใหม่

ภาพรวมของด้านบุคลิกภาพของพนักงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาถึงด้านบุคลิกภาพของพนักงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.53 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีบุคลิกภาพแบบค่อนข้างเปิดเผย

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทัศนคติในการทำงานของพนักงานบริษัท

ที.ยู.ดับบลิว. เท็กซัสไทล์ จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทัศนคติในการทำงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซัสไทล์ จำกัด ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตารางดังนี้ คือ

ตาราง 7 ตารางแสดงค่าต่ำสุด, ค่าสูงสุด, ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลด้านทัศนคติในการทำงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว. เท็กซัสไทล์ จำกัด

ทัศนคติในการทำงาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ลักษณะการเข้าทำงาน (มาสายเสมอ.....ไม่เคย)	1	5	4.30	1.050	เชิงรุก
2. งานที่ทำอยู่ (น่าเบื่อ.....สนุก)	1	5	3.47	0.961	ค่อนข้างเชิงรุก
3. เมื่อเผชิญปัญหาในการทำงาน (อยู่เฉยๆให้คลี่คลายเอง..... กระตือรือร้นแก้ไข)	1	5	3.91	0.775	ค่อนข้างเชิงรุก
4. เมื่อได้รับผิดชอบงานมากขึ้น (ปฏิเสธ.....ยอมรับ)	1	5	3.92	0.835	ค่อนข้างเชิงรุก
5. ทุ่มเทในการทำงาน (น้อย.....มาก)	2	5	3.92	0.743	ค่อนข้างเชิงรุก
6. พฤติกรรมการเลิกงาน (เลิกก่อนเวลา.....เลิกหลังเวลา)	1	5	3.76	0.886	ค่อนข้างเชิงรุก
ภาพรวมด้านทัศนคติในการทำงาน			3.88	0.529	ค่อนข้างเชิงรุก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทัศนคติในการทำงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว. เท็กซัสไทล์ จำกัด สามารถอธิบายจำแนกออกตามรายชื่อได้ดังนี้ คือ

1. ลักษณะการเข้าทำงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาด้านลักษณะการเข้าทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 4.30 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีทัศนคติในการทำงานแบบเชิงรุกในด้านลักษณะการเข้าทำงาน

2. งานที่ทำอยู่ แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาด้านงานที่ทำอยู่ พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.47 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีทัศนคติในการทำงานแบบค่อนข้างเชิงรุกในด้านงานที่ทำอยู่

3. การเผชิญปัญหาในการทำงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาด้านการเผชิญปัญหาในการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.91 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีทัศนคติในการทำงานแบบค่อนข้างเชิงรุกในด้านการเผชิญปัญหาในการทำงาน

4. การได้รับผิดชอบงานมากขึ้น แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาด้านการได้รับผิดชอบงานมากขึ้น พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.92 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีทัศนคติในการทำงานแบบค่อนข้างเชิงรุกในด้านการได้รับผิดชอบงานมากขึ้น

5. การทุ่มเทในการทำงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาด้านการทุ่มเทในการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.92 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีทัศนคติในการทำงานแบบค่อนข้างเชิงรุกในด้านการทุ่มเทในการทำงาน

6. พฤติกรรมการเลิกงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาด้านพฤติกรรมการเลิกงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.76 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีทัศนคติในการทำงานแบบค่อนข้างเชิงรุกในด้านการพฤติกรรมการเลิกงาน

ภาพรวมของด้านทัศนคติในการทำงานของพนักงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาถึงด้านบุคลิกภาพของพนักงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.88 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีทัศนคติในการทำงานแบบค่อนข้างเชิงรุก

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตารางดังนี้ คือ

ตาราง 8 ตารางแสดงค่าต่ำสุด, ค่าสูงสุด, ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลคุณภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด

ความพอใจในชีวิตการทำงาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ไม่พึงพอใจ.....พึงพอใจ	1	5	3.69	0.909	สูง
2. ขาดพลัง.....มีพลัง	1	5	3.51	0.852	สูง
3. ตึงเครียด.....สนุก	1	5	3.52	0.966	สูง
4. รู้สึกเศร้าใจเมื่อได้ทำงาน..... มีความสุขเมื่อได้ทำงาน	1	5	3.77	0.730	สูง
ภาพรวมด้านความพอใจในชีวิตการทำงาน			3.62	0.687	สูง

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงาน
ของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด สามารถอธิบายจำแนกออกตามรายชื่อได้ดังนี้ คือ

1. ความพึงพอใจ แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณา
ด้านความพึงพอใจ พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.69 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความพอใจในชีวิตการทำงานสูงใน
ด้านความพึงพอใจ

2. การมีพลังในการทำงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อ
พิจารณาด้านการมีพลังในการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.51 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความพอใจใน
ชีวิตการทำงานสูงในด้านการมีพลังในการทำงาน

3. ความสนุกในการทำงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน
เมื่อพิจารณาด้านความสนุกในการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.52 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความพอใจ
ในชีวิตการทำงานสูงในด้านความสนุกในการทำงาน

4. การมีความสุขเมื่อได้ทำงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน
เมื่อพิจารณาด้านการมีความสุขเมื่อได้ทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.77 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความ
พอใจในชีวิตการทำงานสูงในด้านการมีความสุขเมื่อได้ทำงาน

ภาพรวมของด้านความพอใจในชีวิตการทำงานของพนักงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบ
แบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาถึงด้านความพอใจในชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่ามี
ค่าเฉลี่ย 3.62 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความพอใจในชีวิตการทำงานสูง

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตารางดังนี้ คือ

ตาราง 9 ตารางแสดงค่าต่ำสุด, ค่าสูงสุด, ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลด้าน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว. เท็กซ์ไทล์ จำกัด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย (ต่ำกว่าเป้าหมาย.....สูงกว่าเป้าหมาย)	1	5	3.60	0.699	สูง
2. คุณภาพงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย (เท่าเดิม.....ดีขึ้น)	1	5	3.83	0.690	สูง
3. ผลงานที่ผ่านมาเมื่อเทียบกับเป้าหมาย (ต่ำกว่า.....สูงกว่า)	1	5	3.54	0.654	สูง
4. ทำงานเสร็จทันเวลา (ไม่เคย.....เสมอ)	1	5	4.07	0.686	สูง
ภาพรวมด้านประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน			3.67	0.502	สูง

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว. เท็กซ์ไทล์ จำกัด สามารถอธิบายจำแนกออกตามรายชื่อได้ดังนี้ คือ

1. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาด้านปริมาณงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.60 ซึ่งหมายถึงพนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงในด้านปริมาณงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย

2. คุณภาพงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาด้านคุณภาพงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.83 ซึ่งหมายถึงพนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงในด้านคุณภาพงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย

3. ผลงานที่ผ่านมาเมื่อเทียบกับเป้าหมาย แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาด้านผลงานที่ผ่านมาเมื่อเทียบกับเป้าหมาย พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.54 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงในด้านผลงานที่ผ่านมาเมื่อเทียบกับเป้าหมาย

4. การทำงานเสร็จทันเวลา แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาด้านการทำงานเสร็จทันเวลา พบว่ามีค่าเฉลี่ย 4.07 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงในด้านการทำงานเสร็จทันเวลา

ภาพรวมของด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาถึงด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.67 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 6 สมมติฐาน ดังนี้คือ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ Independent Simple t-Test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 10 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{x}$	S.D.	t	df	p
ประสิทธิผลในการ	ชาย	3.59	0.445	-1.535	201	0.126
ปฏิบัติงานของพนักงาน	หญิง	3.71	0.525			

จากตาราง 10 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านเพศกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.126 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว

(One Way of Variance : One Way Anova) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Anova และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe

ตาราง 11 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านอายุ

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
อายุ	7.881	2	200	0.001

จากตาราง 11 พบว่า ค่า Sig(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 12 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา		Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน	Brown – Forsythe	0.947	2	95.714	0.391

Asymptotically F distributed.

จากตาราง 12 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านอายุกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.391 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบ Independent Simple t-Test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 13 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Means				
		$\bar{x}$	S.D.	t	df	p
ประสิทธิผลในการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.70	0.470	1.912	201	0.057
ปฏิบัติงานของพนักงาน	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	3.53	0.613			

จากตาราง 13 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านระดับการศึกษากับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.057 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ Independent Simple t-Test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	t-test for Equality of Means				
		$\bar{x}$	S.D.	t	df	p
ประสิทธิผลในการ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 9,950 บาท	3.68	0.521	0.438	201	0.662
ปฏิบัติงานของพนักงาน	ตั้งแต่ 9,951 บาทขึ้นไป	3.65	0.452			

จากตาราง 14 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.662 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ประสพการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ประสพการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประสพการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way of Variance : One Way Anova) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Anova และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe

ตาราง 15 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านประสพการณ์ทำงาน

	Levene Statistic	df1	df2	Sig(2-tailed)
ประสพการณ์ทำงาน	1.120	4	198	0.348

จากตาราง 15 พบว่า ค่า Sig(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Anova ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามประสพการณ์ทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
ประสิทธิผลในการ	ระหว่างกลุ่ม	2.122	4	0.531	2.151	0.076
ปฏิบัติงานของพนักงาน	ภายในกลุ่ม	48.843	198	0.247		
	รวม	50.966	202			

จากตาราง 16 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านประสพการณ์ทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.076 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสพการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกันอย่างที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

เนื่องจากสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way of Variance : One Way Anova) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Anova และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe

ตาราง 17 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านระดับตำแหน่งงาน

	Levene Statistic	df1	df2	Sig(2-tailed)
ระดับตำแหน่งงาน	1.187	5	197	0.317

จากตาราง 17 พบว่า ค่า Sig(2-tailed) เท่ากับ 0.317 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Anova ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 18 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.661	5	0.132	0.518	0.762
	ภายในกลุ่ม	50.304	197	0.255		
	รวม	50.966	202			

จากตาราง 18 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านระดับตำแหน่งงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.762 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 4 สมมติฐาน ดังนี้คือ

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว. เท็กซ์ไทล์ จำกัด

H_1 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว. เท็กซ์ไทล์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ให้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จโดยรวมกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน			
	Pearson	Sig	ระดับความ	ทิศทาง
	Correlation	(2-tailed)	สัมพันธ์	
ด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	.453**	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 พบว่าการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .453 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จโดยรวมไม่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว. เท็กซ์ไทล์ จำกัด

H_1 : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จโดยรวมมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว. เท็กซ์ไทล์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการ ความสำเร็จโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน			
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความต้องการความสำเร็จโดยรวม	.480**	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 พบว่า การทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

ที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซัส จำกัด มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .480 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความ สำคัญในด้านความต้องการความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

ทั้งนี้สามารถจำแนกความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จรายข้อกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด ได้ดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จรายข้อกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซัส จำกัด

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน			
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. การบรรลุเป้าหมาย	.345**	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
2. การเสียสละทุ่มเทกับงาน	.401**	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
3. ความสำเร็จของงานที่ทำ	.251**	.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน
4. ความรับผิดชอบในงาน	.401**	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
5. ลักษณะงานที่ทำ	.339**	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 พบว่าการทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้ คือ

1. ด้านการบรรลุเป้าหมายกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐาน

หลัก (H_0) หมายความว่า ด้านการบรรจุเป้าหมายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .345 แสดงว่ามีสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านการบรรจุเป้าหมายเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

2. ด้านการเสียสละทุ่มเทกับงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านการเสียสละทุ่มเทกับงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .401 แสดงว่ามีสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านการเสียสละทุ่มเทกับงานเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านความสำเร็จของงานที่ทำกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านความสำเร็จของงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .251 แสดงว่ามีสัมพันธ์กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านความสำเร็จของงานที่ทำเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

4. ด้านความรับผิดชอบในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .401 แสดงว่ามีสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านความรับผิดชอบในงานเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

5. ด้านลักษณะงานที่ทำกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านลักษณะงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .339 แสดง

ว่ามีสัมพันธกันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านลักษณะงานที่เพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความผูกพันโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซัส จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความผูกพันโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด

H_1 : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความผูกพันโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความผูกพันโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซัส จำกัด

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน			
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความต้องการความผูกพันโดยรวม	.189**	.007	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 พบว่า การทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความผูกพันโดยรวม กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซัส จำกัด มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านความต้องการความผูกพันโดยรวม

มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .189 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านความต้องการความผูกพันเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ทั้งนี้สามารถจำแนกความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความต้องการความผูกพันรายข้อ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด ได้ดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความต้องการความผูกพันรายข้อกับ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	-.026	.716	ไม่มีความสัมพันธ์	-
2. การแก้ปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน	.088	.212	ไม่มีความสัมพันธ์	-
3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	.149*	.033	ต่ำ	ทางเดียวกัน
4. การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหา	.181**	.010	ต่ำ	ทางเดียวกัน
5. ลักษณะการทำงานที่ชอบ	.140*	.046	ต่ำ	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่าการทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความผูกพันจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้ คือ

1. ด้านความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .716 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า หมายความว่า ด้านความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2. ด้านการแก้ปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .212 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการแก้ปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .033 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .149 แสดงว่ามีสัมพันธ์กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

4. ด้านการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหากับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .010 ซึ่งเท่ากับ .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .181 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

5. ด้านลักษณะการทำงานที่ชอบกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .046 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านลักษณะการทำงานที่ชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .140 แสดงว่ามีสัมพันธ์กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านลักษณะการทำงานที่ชอบเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 2.4 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการอำนาจ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว. เท็กซ์ไทล์ จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการอำนาจโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด

H_1 : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการอำนาจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไป

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการอำนาจโดยรวมกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความต้องการอำนาจโดยรวม	.376**	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่า การทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการอำนาจโดยรวมกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านความต้องการอำนาจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .376 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความ สำคัญในด้านความต้องการอำนาจเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

ทั้งนี้สามารถจำแนกความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการอำนาจรายข้อกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด ได้ดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการ
อำนาจรายชื่อกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน			
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับความ สัมพันธ์	ทิศทาง
1. การยอมรับจากหัวหน้างาน	.160*	.022	ต่ำ	ทางเดียวกัน
2. การได้รับคำชมเชยจากองค์กร	.173*	.014	ต่ำ	ทางเดียวกัน
3. การตัดสินใจในงาน	.232**	.001	ต่ำ	ทางเดียวกัน
4. ความต้องการในการปฏิบัติงานกลุ่ม	.272**	.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน
5. ความภูมิใจในงาน	.359**	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 พบว่าการทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้ คือ

1. ด้านการยอมรับจากหัวหน้างานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .022 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านการยอมรับจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .160 แสดงว่ามีสัมพันธ์กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านการยอมรับจากหัวหน้างานเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

2. ด้านการได้รับคำชมเชยจากองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .014 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านการได้รับคำชมเชยจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .173 แสดงว่ามีสัมพันธ์กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีการให้

ความสำคัญในการได้รับการรับคำชมเชยจากองค์กรเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

3. ด้านการตัดสินใจในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านการตัดสินใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .232 แสดงว่ามีสัมพันธ์กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญในการตัดสินใจในงานเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

4. ด้านความต้องการในการปฏิบัติงานกลุ่มกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านความต้องการในการปฏิบัติงานกลุ่มมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .272 แสดงว่ามีสัมพันธ์กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านความต้องการในการปฏิบัติงานกลุ่มเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

5. ด้านความภูมิใจในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านความภูมิใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .359 แสดงว่ามีสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านความภูมิใจในงานเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ปัจจัยด้านบุคลิกภาพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว. เท็กซ์ไทล์ จำกัด

H_1 : ปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว. เท็กซ์ไทล์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี

ตาราง 26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวมกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน			
	Pearson	Sig	ระดับความ	ทิศทาง
	Correlation	(2-tailed)	สัมพันธ์	
ด้านบุคลิกภาพโดยรวม	.262**	.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านบุคลิกภาพโดยรวมกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านบุคลิกภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .262 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านบุคลิกภาพเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ทั้งนี้สามารถจำแนกความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพรายข้อกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด ได้ดังตาราง 27

ตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพรายข้อกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน			
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. การกล้าแสดงออก	.344**	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
2. การชอบทำสิ่งใหม่	.394**	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
3. การชอบเข้าสังคม	.178*	.011	ต่ำ	ทางเดียวกัน
4. การชอบควบคุมตนเอง	.173*	.014	ต่ำ	ทางเดียวกัน
5. การเปิดเผยแสดงออกตามอารมณ์	.029	.681	ไม่มีความสัมพันธ์	-
6. การชอบเปลี่ยนแปลงการทำงาน	-.004	.954	ไม่มีความสัมพันธ์	-
7. การรู้สึกชอบเมื่อเข้าสังคมใหม่	.023	.744	ไม่มีความสัมพันธ์	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 พบว่าการทดสอบสมมติฐานทางด้านบุคลิกภาพจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้ คือ

1. ด้านการกล้าแสดงออกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านการกล้าแสดงออกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .344 แสดงว่ามีสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านการกล้าแสดงออกเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

2. ด้านการชอบทำสิ่งใหม่กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านการชอบทำสิ่งใหม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .394 แสดง

ว่ามีสัมพันธกันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านการขอทำสิ่งใหม่เพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านการขอเข้าสังคมกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านการขอเข้าสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .178 แสดงว่ามีสัมพันธกันในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านการขอเข้าสังคมเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

4. ด้านการขอควบคุมตนเองกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .014 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านการขอควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .173 แสดงว่ามีสัมพันธกันในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านการขอควบคุมตนเองเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

5. ด้านการเปิดเผยแสดงออกตามอารมณ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .681 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการเปิดเผยแสดงออกตามอารมณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

6. ด้านการขอเปลี่ยนแปลงการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .954 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการขอเปลี่ยนแปลงการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

7. ด้านการรู้สึกชอบเมื่อเข้าสังคมใหม่กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .744 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการรู้สึกชอบเมื่อเข้าสังคมใหม่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว. เท็กซ์ไทล์ จำกัด

H_1 : ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว. เท็กซ์ไทล์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงานโดยรวมกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว. เท็กซ์ไทล์ จำกัด

ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน			
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านทัศนคติในการทำงานโดยรวม	.550**	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านทัศนคติในการทำงานโดยรวมกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านทัศนคติในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .550 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านทัศนคติในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

ทั้งนี้สามารถจำแนกความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงานรายข้อกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด ได้ดังตาราง 29

ตาราง 29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงานรายข้อกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด

ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน			
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ลักษณะการเข้าทำงาน	.159*	.023	ต่ำ	ทางเดียวกัน
2. งานที่ทำอยู่	.291**	.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน
3. การเผชิญปัญหาในการทำงาน	.433**	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
4. การได้รับผิดชอบงานมากขึ้น	.413**	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
5. ทุ่มเทในการทำงาน	.523**	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
6. พฤติกรรมการเลิกงาน	.262**	.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 พบว่าการทดสอบสมมติฐานทางด้านบุคลิกภาพจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้ คือ

1. ด้านลักษณะการเข้าทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .023 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านลักษณะการเข้าทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .159 แสดงว่ามีสัมพันธ์กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านลักษณะการเข้าทำงานเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

2. ด้านงานที่ทำอยู่กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

ด้านพฤติกรรมการทำงานเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ปัจจัยด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

H_1 : ปัจจัยด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงานโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

ปัจจัยด้านสุขภาพจิต	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน			
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับความ สัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความพอใจในชีวิตการทำงาน	.415**	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจ ในชีวิตการทำงานโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านปัจจัยด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการ

ทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .415 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงานเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

ทั้งนี้สามารถจำแนกความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงานรายข้อกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซัสได้จำกัด ได้ดังตาราง 31

ตาราง 31 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงานรายข้อกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซัส จำกัด

ปัจจัยด้านสุขภาพจิต	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน			
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ความพึงพอใจ	.292**	.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน
2. การมีพลังในการทำงาน	.338**	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
3. ความสนุกในการทำงาน	.208**	.003	ต่ำ	ทางเดียวกัน
4. การมีความสุขเมื่อได้ทำงาน	.529**	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่าการทดสอบสมมติฐานทางด้านปัจจัยด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงานจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้ คือ

1. ด้านความพึงพอใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .292 แสดงว่ามีสัมพันธ์กัน

ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

2. ด้านการมีพลังในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านการมีพลังในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .338 แสดงว่ามีสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านการมีพลังในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านความสนุกในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านความสนุกในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .208 แสดงว่ามีสัมพันธ์กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านความสนุกในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

4. ด้านการมีความสุขเมื่อได้ทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านการมีความสุขเมื่อได้ทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .529 แสดงว่ามีสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีการให้ความสำคัญในด้านการมีความสุขเมื่อได้ทำงานเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 32 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สรุปผลการทดสอบ
1. พนักงานที่มีปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ซึ่งแบ่งเป็นสมมติฐานย่อย 6 ข้อ ดังนี้ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน 1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน 1.5 ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน 1.6 ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ยอมรับ H_0 ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ยอมรับ H_0 ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ยอมรับ H_0 ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ยอมรับ H_0 ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ยอมรับ H_0 ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ยอมรับ H_0
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด ซึ่งแบ่งเป็นสมมติฐานย่อย 4 ข้อ ดังนี้ 2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด	เป็นไปตามสมมติฐาน ปฏิเสธ H_0

ตาราง 32 (ต่อ)

สมมติฐาน	สรุปผลการทดสอบ
2.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซัส จำกัด 2.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความผูกพัน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซัส จำกัด 2.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการอำนาจ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซัส จำกัด	เป็นไปตามสมมติฐาน ปฏิเสธ H_0 เป็นไปตามสมมติฐาน ปฏิเสธ H_0 เป็นไปตามสมมติฐาน ปฏิเสธ H_0
3. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซัส จำกัด	เป็นไปตามสมมติฐาน ปฏิเสธ H_0
4. ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซัส จำกัด	เป็นไปตามสมมติฐาน ปฏิเสธ H_0
5. ปัจจัยด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซัส จำกัด	เป็นไปตามสมมติฐาน ปฏิเสธ H_0

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด” โดยจำแนกออกเป็น ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน และปัจจัยด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงานทั้งนี้เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรและมีมากน้อยเพียงไร เพื่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้นำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กร ให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ทางธุรกิจขององค์กรที่ตั้งไว้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้ทำการวิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และระดับตำแหน่งงาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสุขภาพจิต ได้แก่ ความพอใจในชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

สมมติฐานของงานวิจัย

เป็นการทดสอบสมมติฐานจำนวน 5 ข้อ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ซึ่งแบ่งการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้ คือ

1. เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน
2. อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน
5. ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน
6. ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซัส จำกัด

ซึ่งแบ่งการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซัส จำกัด
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานในด้านความต้องการความสำเร็จโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซัส จำกัด
3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานในด้านความต้องการความผูกพันโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซัส จำกัด
4. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานในด้านความต้องการอำนาจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซัส จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด ในส่วนของฝ่ายทอ ฝ่ายย้อม และสำนักงาน ตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงระดับผู้จัดการ จำนวน 372 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด ในส่วนของฝ่ายทอ ฝ่ายย้อมและสำนักงาน ตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงระดับผู้จัดการจำนวน 203 คน

1.2.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบขนาดของจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงสามารถคำนวณได้โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ดังนี้ $n = N / (1 + Ne^2)$ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง มาจำนวน 193 คน และมีการเผื่อความผิดพลาดของแบบสอบถามไว้ 5% เท่ากับ 10 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 203 คน

1.2.3 วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

1. ใช้การเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แยกตามตำแหน่งงานได้ 6 ระดับ และเนื่องจากประชากรในบางชั้นภูมิเล็กมากเมื่อเทียบกับชั้นภูมิอื่น จึงกำหนดขนาดของตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิแบบไม่เป็นสัดส่วนกับขนาดประชากรในแต่ละชั้นภูมิ (Disproportionate Stratified Random Sampling)

2. การสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และระดับตำแหน่งงาน โดยเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียวและเป็นคำถามปลายปิด (Close Ended Response Question) ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 5 ประสบการณ์ทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 6 ระดับตำแหน่งงานเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแยกออกเป็นด้านความต้องการความสำเร็จจำนวน 5 ข้อ และด้านความต้องการความผูกพันจำนวน 5 ข้อ และความต้องการอำนาจจำนวน 5 ข้อ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและใช้คำถามแบบให้คะแนนความคิดเห็น (Semantic Differential Scale) ซึ่งเป็นคำถามกำหนดมาตรวัด 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ จำนวน 7 ข้อ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและใช้คำถามแบบให้คะแนนความคิดเห็น (Semantic Differential Scale) ซึ่งเป็นคำถามกำหนดมาตรวัด 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงานจำนวน 6 ข้อ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและใช้คำถามแบบให้คะแนนความคิดเห็น (Semantic Differential Scale) ซึ่งเป็นคำถามกำหนดมาตรวัด 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพจิตด้านความพอใจในชีวิตการทำงานจำนวน 4 ข้อ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและใช้คำถามแบบให้คะแนนความคิดเห็น (Semantic Differential Scale) ซึ่งเป็นคำถามกำหนดมาตรวัด 5 ระดับ

ส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจำนวน 4 ข้อ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและใช้คำถามแบบให้คะแนนความคิดเห็น (Semantic Differential Scale) ซึ่งเป็นคำถามกำหนดมาตรวัด 5 ระดับ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถามซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งในภาครัฐและเอกชน
2. สร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซัส จำกัด
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับสำนวนภาษาให้เข้าใจ เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีข้อความตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานของบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซัส จำกัด จำนวน 40 คน แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (กัลยา วาณิชย์ บัญชา. 2545: 449) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งจากการทดลองใช้ (Try out) ได้ค่า Reliability Coefficient ของแบบสอบถามโดยรวมและในแต่ละส่วนดังนี้
 - แบบสอบถามทั้งชุด ได้ค่า Reliability Coefficient เท่ากับ 0.9141
 - แบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงานได้ค่า Reliability Coefficient เท่ากับ 0.8332
 - แบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อมูลด้านบุคลิกภาพได้ค่า Reliability Coefficient เท่ากับ 0.7811
 - แบบสอบถามส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นข้อมูลด้านทัศนคติในการทำงานได้ค่า Reliability Coefficient เท่ากับ 0.7376
 - แบบสอบถามส่วนที่ 5 ซึ่งเป็นข้อมูลด้านสุขภาพจิตได้ค่า Reliability Coefficient เท่ากับ 0.8783
 - แบบสอบถามส่วนที่ 6 ซึ่งเป็นข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่า Reliability Coefficient เท่ากับ 0.8876

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 203 คน
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสาร วารสารที่สามารถอ้างอิงได้ ผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม โดยแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistic Package for Social Sciences) เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและทดสอบสมมติฐาน
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)
 1. ข้อมูลส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และระดับตำแหน่งงาน (แบบสอบถามส่วนที่ 1 จำนวน 6 ข้อ) ซึ่งการประมวลผลข้อมูลจะใช้วิธีการแจกแจงความถี่ แสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)
 2. ข้อมูลส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด ในด้านความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ (แบบสอบถามส่วนที่ 2 จำนวน 15 ข้อ) ซึ่งการประมวลผลข้อมูลจะใช้วิธีการแจกแจงความถี่ แสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)
 3. ข้อมูลส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว. เท็กซ์ไทล์ จำกัด (แบบสอบถามส่วนที่ 3 จำนวน 7 ข้อ) ซึ่งการประมวลผลข้อมูลจะใช้วิธีการแจกแจงความถี่ แสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

4. ข้อมูลส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด (แบบสอบถามส่วนที่ 4 จำนวน 6 ข้อ) ซึ่งการประมวลผลข้อมูล จะใช้วิธีการแจกแจงความถี่ แสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

5. ข้อมูลส่วนที่ 5 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพจิตด้านความพอใจในชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด (แบบสอบถามส่วนที่ 5 จำนวน 4 ข้อ) ซึ่งการประมวลผลข้อมูลจะใช้วิธีการแจกแจงความถี่ แสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

6. ข้อมูลส่วนที่ 6 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด (แบบสอบถามส่วนที่ 6 จำนวน 4 ข้อ) ซึ่งการประมวลผลข้อมูลจะใช้วิธีการแจกแจงความถี่แสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

1. สมมุติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน (จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อ 1 - 6) โดยใช้สถิติ t – test ในการทดสอบเรื่องของเพศ และใช้สถิติ F – test (One-way Analysis of Variance) ในการทดสอบเรื่องอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และระดับตำแหน่งงาน

2. สมมุติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด (จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อ 1 - 15) โดยใช้ Pearson Correlation ในการหาค่าความสัมพันธ์

3. สมมุติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด (จากแบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อ 1 - 7) โดยใช้ Pearson Correlation ในการหาค่าความสัมพันธ์

4. สมมุติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด (จากแบบสอบถามส่วนที่ 4 ข้อ 1 - 6) โดยใช้ Pearson Correlation ในการหาค่าความสัมพันธ์

5. สมมุติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด (จากแบบสอบถามส่วนที่ 5 ข้อ 1 - 4) โดยใช้ Pearson Correlation ในการหาค่าความสัมพันธ์

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนบุคคลของพนักงาน

ผลจากการศึกษาวิจัยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 203 คน ในปัจจัยด้านส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.5 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 32.5, ส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 33 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 34 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0, พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 81.3 และมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7, ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 9,950 บาท จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 9,951 บาท จำนวน 56 คนคิดเป็นร้อยละ 27.6, โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 7 - 9 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 4 - 6 ปี จำนวน 50 คนคิดเป็นร้อยละ 24.6 , และส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายวัน จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายเดือน จำนวน 70 คนคิดเป็นร้อยละ 34.5 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ผลจากการศึกษาวิจัยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 203 คน ในปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ซึ่งจำแนกรายละเอียดด้านได้ดังนี้

1. ด้านความต้องการความสำเร็จ

ผลจากการศึกษาด้านความต้องการความสำเร็จของพนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานสูงในด้านการต้องการความสำเร็จโดยรวม และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ซึ่งสามารถจำแนกรายละเอียดรายข้อได้ดังนี้ คือ ความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83, การเสียสละทุ่มเทกับงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66, ความสำเร็จของงาน

ที่ทำอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59, ลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และการบรรจุเป้าหมายอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ตามลำดับ

2. ด้านความต้องการความผูกพัน

ผลจากการศึกษาด้านความต้องการความผูกพันของพนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานสูงในด้านการต้องการความผูกพันโดยรวม และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ซึ่งสามารถจำแนกรายละเอียดรายข้อได้ดังนี้ คือ ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90, การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62, ลักษณะการทำงานที่ชอบอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54, การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และการแก้ปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ตามลำดับ

3. ด้านความต้องการอำนาจ

ผลจากการศึกษาด้านความต้องการอำนาจของพนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานปานกลางในด้านการต้องการอำนาจโดยรวม และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ซึ่งสามารถจำแนกรายละเอียดรายข้อได้ดังนี้ คือ ความภูมิใจในงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80, การยอมรับจากหัวหน้างานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42, การตัดสินใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36, ความต้องการในการปฏิบัติงานกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และการได้รับคำชมเชยจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของพนักงาน

ผลจากการศึกษาวิจัยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 203 คน ในปัจจัยด้านบุคลิกภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีบุคลิกภาพโดยรวมค่อนข้างเปิดเผย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ซึ่งสามารถจำแนกรายละเอียดรายข้อได้ดังนี้ การชอบทำสิ่งใหม่อยู่ในแบบค่อนข้างเปิดเผย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71, การชอบควบคุมตนเองอยู่ในแบบค่อนข้างเปิดเผย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60, การชอบเปลี่ยนแปลงการทำงานอยู่ในแบบค่อนข้างเปิดเผย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58, การชอบเข้าสังคมอยู่ในแบบค่อนข้างเปิดเผย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57, การกล้าแสดงออกอยู่ในแบบค่อนข้างเปิดเผย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55, และความรู้สึกชอบเมื่อเข้าสังคมใหม่อยู่ในแบบค่อนข้างเปิดเผย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และการเปิดเผยแสดงออกทางอารมณ์อยู่ในแบบผสมผสาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงานของพนักงาน

ผลจากการศึกษาวิจัยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 203 คน ในปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติในการทำงานโดยรวมแบบค่อนข้างเชิงรุก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ซึ่งจำแนกรายละเอียดรายชื่อได้ดังนี้ ลักษณะการเข้าทำงานอยู่ในแบบเชิงรุก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30, การได้รับผิดชอบงานมากขึ้นอยู่ในแบบค่อนข้างเชิงรุก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ซึ่งเท่ากับการทุ่มเทในการทำงานอยู่ในแบบค่อนข้างเชิงรุก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92, การเผชิญปัญหาในการทำงานอยู่ในแบบค่อนข้างเชิงรุก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91, พฤติกรรมการเลิกงานอยู่ในแบบค่อนข้างเชิงรุก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.76 และงานที่ทำอยู่ อยู่ในแบบค่อนข้างเชิงรุก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47, ตามลำดับ

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านความพอใจในชีวิตการทำงานของพนักงาน

ผลจากการศึกษาวิจัยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 203 คน ในปัจจัยด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพอใจในชีวิตการทำงานโดยรวมสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ซึ่งจำแนกรายละเอียดรายชื่อได้ดังนี้ การมีความสุขเมื่อได้ทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77, ความพึงพอใจ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69, ความสนุกในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และการมีพลังในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51, และ ตามลำดับ

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลจากการศึกษาวิจัยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 203 คน ในปัจจัยด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ซึ่งจำแนกรายละเอียดรายชื่อได้ดังนี้ การทำงานเสร็จทันเวลา อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07, คุณภาพงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83, ปริมาณงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และผลงานที่ผ่านมาเมื่อเทียบกับเป้าหมายอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และ ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลได้ดังนี้ คือ

✓ **สมมติฐานข้อที่ 1.1** เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ✓

จากการทดสอบพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ✓

จากการทดสอบพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

✓ **สมมติฐานข้อที่ 1.3** ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

✓ ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้ คือ

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

จากผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

จากผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถแสดงรายละเอียดแยกออกเป็นรายชื่อ ได้ดังนี้ คือ

1. ด้านการบรรลุเป้าหมายมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านการเสียสละทุ่มเทกับงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านความสำเร็จของงานที่ทำมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.ด้านลักษณะงานที่ทำมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความผูกพันโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

จากผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความผูกพันโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถแสดงรายละเอียดแยกออกเป็นรายชื่อ ได้ดังนี้ คือ

1. ด้านความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
2. ด้านการแก้ปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
3. ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
4. ด้านการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหา มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
5. ด้านลักษณะการทำงานที่ชอบมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.4 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการอำนาจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

จากผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการอำนาจโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถแสดงรายละเอียดแยกออกเป็นรายชื่อ ได้ดังนี้ คือ

1. ด้านการยอมรับจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
2. ด้านการได้รับคำชมเชยจากองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านการตัดสินใจในงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านความต้องการในการปฏิบัติงานกลุ่มมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ด้านความภูมิใจในงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

จากผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถแสดงรายละเอียดแยกออกเป็นรายชื่อได้ดังนี้ คือ

1. ด้านการกล้าแสดงออกมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านการชอบทำสิ่งใหม่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านการชอบเข้าสังคมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านการชอบควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ด้านการเปิดเผยแสดงออกตามอารมณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ด้านการขอเปลี่ยนแปลงการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. ด้านการรู้สึกชอบเมื่อเข้าสังคมใหม่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

จากผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถแสดงรายละเอียดแยกออกเป็นรายชื่อ ได้ดังนี้ คือ

1. ด้านลักษณะการเข้าทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านงานที่ทำอยู่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านการเผชิญปัญหาในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านการได้รับผิดชอบงานมากขึ้นมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ด้านทုံมเทในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ด้านพฤติกรรมการเล่นงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงานมี

ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

จากผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถแสดงรายละเอียดแยกออกเป็นรายชื่อ ได้ดังนี้ คือ

1. ด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านการมีพลังในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านความสนุกในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านการมีความสุขเมื่อได้ทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปราย ได้ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยด้านส่วนบุคคลของพนักงาน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 - 33 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 9,950 บาท และมีประสบการณ์ทำงาน 7 - 9 ปี แสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุไม่มาก มีการศึกษาไม่สูงมากนัก แต่มีประสบการณ์ทำงานสูง ดังนั้นหากบริษัทสนับสนุนและให้โอกาสพนักงานในการใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานจากประสบการณ์ทำงานที่มีอยู่ในตัวให้มากยิ่งขึ้น ก็จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับบริษัท

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดออกได้เป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้ คือ

2.1 ด้านความต้องการความสำเร็จ จากการวิจัยพบว่า พนักงานมีความต้องการความสำเร็จอยู่ในระดับสูง โดยมีความเสียสละทุ่มเทกับงาน ความรับผิดชอบในงาน ความริเริ่มสร้างสรรค์ในลักษณะงานที่ทำอยู่ และความสำเร็จของงานที่ทำ อยู่ในระดับสูง แม้ว่าจะมีการบรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับปานกลางก็ตาม แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานสูง ต้องการเอาชนะความท้าทายของงาน และมีความปรารถนาที่จะทำงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (วิภาดา คุปตานนท์, 2544: 205-206) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จมักจะตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง และพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นโดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก ซึ่งกล่าวได้ว่าผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จจะเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสูง

2.2 ด้านความต้องการความผูกพัน จากการวิจัยพบว่า พนักงานมีความต้องการความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยมีการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน การชอบลักษณะการทำงานที่เป็นทีม และการไม่มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอยู่ในระดับสูง แม้ว่าจะมีการแก้ปัญหาให้กับเพื่อนจะอยู่ในระดับปานกลางก็ตาม แสดงให้เห็นว่าพนักงานต้องการมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานอย่างมาก จึงมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (วิภาดา คุปตานนท์, 2544: 205-206) ที่กล่าวว่า บุคคลที่ต้องการความผูกพัน มักจะสนใจความรู้สึกของผู้อื่น ชอบการทำงานเป็นทีม ชอบสร้างสัมพันธ์ไมตรีที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยให้งานที่ทำประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี รวมทั้งมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสูง

2.3 ปัจจัยด้านความต้องการอำนาจ จากการวิจัยพบว่า พนักงานมีความต้องการอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการยอมรับจากหัวหน้างาน และความภูมิใจในงานอยู่ในระดับสูง ในขณะที่การตัดสินใจในงานด้วยตนเอง ความต้องการเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานกลุ่ม และการได้รับคำชมเชยจากองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (วิภาดา คุปตานนท์, 2544: 205-206) ที่กล่าวว่า บุคคลที่ต้องการอำนาจจากองค์กรจะมีแนวโน้มการทำงานอย่างเสียสละ ยึดถือระเบียบปฏิบัติเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ภูมิใจและจะอุทิศตนในการทำงาน เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

จากการวิจัยพบว่า พนักงานมีบุคลิกภาพค่อนข้างเปิดเผย โดยมีความกล้าแสดงออก ชอบทำสิ่งใหม่ ชอบเข้าสังคม ชอบควบคุมตนเอง ชอบเปลี่ยนแปลงการทำงาน และรู้สึกชอบเมื่อเข้าสังคมใหม่ในระดับค่อนข้างเปิดเผย ในขณะที่การเปิดเผยแสดงออกตามอารมณ์อยู่ในระดับผสมผสาน แสดงให้เห็นได้ว่าพนักงานเป็นคนค่อนข้างเปิดเผย กล้าที่จะแสดงออกทางด้านความคิดและการกระทำ และชอบมีส่วนร่วมกับสังคม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการวิเคราะห์ของจุง (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชุศรี สุวรรณ อ้างอิงจาก Carl Gustav Jung: 1875-1961) ที่กล่าวถึงบุคคลที่มีบุคลิกภาพเปิดเผย จะชอบเข้าสังคม ชอบการเปลี่ยนแปลง และมีการแสดงออกของอารมณ์เห็นได้ชัดเจน ทำให้สามารถติดต่อประสานงานกับคนอื่นได้ดี ซึ่งส่งผลให้การทำงานร่วมกันในองค์การประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

4. ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานมีทัศนคติในการทำงานค่อนข้างเชิงรุก โดยมีลักษณะการเข้าทำงานอยู่ในระดับเชิงรุก มีความสนุกกับงานที่ทำอยู่ กระตือรือร้นเมื่อเผชิญปัญหาในการทำงาน ยอมรับได้เมื่อต้องรับผิดชอบงานมากขึ้น มีความทุ่มเทในการทำงาน และมีพฤติกรรมการเลิกงานหลังเวลา อยู่ในระดับค่อนข้างเชิงรุก แสดงให้เห็นได้ว่าพนักงานมีทัศนคติค่อนข้างเชิงรุกในการทำงาน มีความทุ่มเท และกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์ (2548: ออนไลน์) ที่กล่าวถึงบุคคลที่มีทัศนคติในการทำงานแบบเชิงรุกว่าจะแสดงพฤติกรรมในทางบวก กล่าวคือ พนักงานจะมุ่งสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้กับองค์การและตนเอง ทุ่มเททำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ รวมถึงอาจจะทำงานเกินหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอีกด้วย กล้าที่จะเผชิญกับปัญหา และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ที่สามารถผลักดันให้ไปสู่จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของบริษัทที่ตั้งไว้

5. ปัจจัยด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงาน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพอใจในชีวิตการทำงานในระดับสูง โดยมีความพึงพอใจ มีพลัง มีความสนุก และมีความสุขเมื่อได้ทำงาน อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นได้ว่าพนักงานมีความพอใจในชีวิตการทำงาน จึงมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2548: 227-229) ตามโมเดลทัศนะความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งการที่คนเรามีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน ก็ย่อมจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

6. ปัจจัยด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยมีปริมาณงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย คุณภาพงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย ผลงานที่ผ่านมาเมื่อเทียบกับเป้าหมายและการทำงานเสร็จทันเวลา อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นได้ว่าพนักงานมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูง หากบริษัทให้การสนับสนุนในด้านต่างๆที่พนักงานต้องการ ก็จะส่งผลให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น

7. การทดสอบสมมติฐาน

7.1 ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และระดับตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากผลการทำงานของพนักงานจะถูกกำหนดโดยเป้าหมายรวมของแต่ละหน่วยงานในบริษัท ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานจึงไม่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรัตน์ สวอยสม (2546: บทคัดย่อ) เรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า วุฒิการศึกษา ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ รายได้ เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

7.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรัตน์ สวอยสม (2546: บทคัดย่อ) เรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา รวมถึงแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ อันประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครินทร์ พาฬเสวด (2546: บทคัดย่อ) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัทคาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) ในทิศทางเดียวกัน

7.3 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับต่ำและมีทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรัตน์ สวอยสม (2546: บทคัดย่อ) เรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

ไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวินทร์ พัฒนเศรษฐ (2545: บทคัดย่อ) เรื่อง อุปนิสัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า อุปนิสัยส่วนบุคคลจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชชา ดวงจินดา; พวงทอง สถิตพงศ์สถาพร; และอรรช โพธิ์สุข (2544: ออนไลน์) เรื่อง การวิเคราะห์บุคลิกภาพ การตัดสินใจ ทักษะ และความขัดแย้งที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า บุคลากรของสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เป็นคนมีบุคลิกภาพการมองโลกแบบรับรู้เหตุผลและแบบรับรู้โดยสัญชาตญาณ ซึ่งบุคลิกภาพการมองโลกแบบรับรู้เหตุผล แบบรับรู้โดยสัญชาตญาณนี้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสำนักพิมพ์อยู่ในระดับปานกลาง

7.4 ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชชา ดวงจินดา; พวงทอง สถิตพงศ์สถาพร; และอรรช โพธิ์สุข (2544: ออนไลน์) เรื่อง การวิเคราะห์บุคลิกภาพ การตัดสินใจ ทักษะ และความขัดแย้งที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า ทักษะที่ดีต่องานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสำนักพิมพ์อยู่ในระดับปานกลาง

7.5 ปัจจัยด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรัตน์ สวอยสม (2546: บทคัดย่อ) เรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า สุขภาพจิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้า “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด” ผู้ทำการวิจัยสามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ได้ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยด้านส่วนบุคคลของพนักงาน

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 - 33 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 9,950 บาท

และมีประสบการณ์ทำงาน 7 - 9 ปี แสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุไม่มาก และมีระดับการศึกษาไม่สูงมากนัก แต่มีประสบการณ์ทำงานสูง ดังนั้นหากบริษัทสนับสนุนและให้โอกาสพนักงานในการใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถในการทำงานจากประสบการณ์ทำงานที่มีอยู่ในตัวให้มากยิ่งขึ้น ก็จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับบริษัท

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่า

2.1 ด้านความต้องการความสำเร็จ จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความต้องการความสำเร็จอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นเพื่อให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น ทางบริษัทควรให้ความสำคัญในเรื่องการตั้งเป้าหมายในการทำงาน โดยที่ผ่านมาพบว่าการบรรลุเป้าหมายของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งอาจเกิดจากการตั้งเป้าหมายการทำงานสูงเกินไป ทำให้การบรรลุเป้าหมายเป็นไปได้ยาก หากบริษัทและพนักงานสามารถตั้งเป้าหมายให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ก็จะบรรลุเป้าหมายได้มากขึ้น และทำให้มีโอกาสดำเนินการตั้งเป้าหมายในการทำงานใหม่ๆ และท้าทายเพิ่มขึ้นด้วย

2.2 ด้านความต้องการความผูกพัน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความต้องการความผูกพันอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นเพื่อให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น บริษัทควรส่งเสริมในเรื่องการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างเสริมความผูกพันของบุคคลในองค์กรให้เหนียวแน่นยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้งานที่ทำประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

2.3 ปัจจัยด้านความต้องการอำนาจ จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความต้องการอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นเพื่อให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น บริษัทควรให้ความสำคัญในเรื่องการยอมรับจากหัวหน้า โดยที่ผ่านมาพบว่า พนักงานต้องการการยอมรับจากหัวหน้างานของตนอยู่ในระดับสูง ซึ่งมากกว่าการได้รับโอกาสในการตัดสินใจด้วยตนเอง และการได้รับคำชมเชยจากองค์กร ดังนั้นการยอมรับความสามารถในการทำงานของพนักงานโดยผ่านทางสายบังคับบัญชาโดยตรง จะเป็นการเพิ่มพลังในการทำงานให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และในขณะเดียวกันบริษัทควรสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสดำเนินการตัดสินใจในงานด้วยตนเอง และแสดงความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานกลุ่มให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

จากที่กล่าวข้างต้นจะเห็นว่า หากบริษัทมีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพราะพนักงานดังกล่าวจะ

ทุ่มเทพลัง และความสามารถอย่างเต็มที่โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของบริษัท

3. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีบุคลิกภาพค่อนข้างเปิดเผย และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นเพื่อให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น ทางบริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงออกอย่างเต็มที่ทั้งทางด้านความคิด วิธีการทำงาน รวมถึงความสามารถในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและก่อประโยชน์สูงสุดให้กับบริษัท

4. ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานมีทัศนคติในการทำงานค่อนข้างเชิงรุก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นเพื่อให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น ทางบริษัทควรให้ความสำคัญกับทัศนคติในการทำงานมากขึ้น โดยส่งเสริมให้พนักงานเกิดการทำงานแบบเชิงรุกมากขึ้น ซึ่งจะทำให้บริษัทสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้เป็นอย่างดี

5. ปัจจัยด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นเพื่อให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น บริษัทควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานรู้สึกมีความสุข พึงพอใจ และผ่อนคลายมากยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด เพราะการที่พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน ทำให้โอกาสที่งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ก็ย่อมสูงขึ้นตาม

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด
2. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลอร สุวรรณกุล. (2540). *เลาะรั้วการพัฒนา. จุลสารพัฒนาข้าราชการ*. 16(2): 29-30
- การจูงใจในการทำงาน. (2548). สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2548, จาก
<http://dit.dru.ac.th/home/023/psychology/chap5.html>
- การสร้างบุคลิกภาพ. (2548). สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2548, จาก
http://www.onec.go.th/publication/4205006/brain2542/chapter3/page48_c.html
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2543). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูลเวอร์ชัน 7-10. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- _____. (2544). *การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- _____. (2545). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- จิตเวชศาสตร์และสุขภาพจิต สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนฯ เล่มที่ 10. (2548). สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2548, จาก <http://kanchanapisek.or.th/kp6/BOOK10/chapter7/t10-7-l3.html>
- ชันนา ดวงจินดา; พวงทอง สถิตพงศ์สถาพร; และ อรรช โพธิ์สุข. (2545). *การวิเคราะห์บุคลิกภาพ การตัดสินใจ ทักษะคิด และความขัดแย้งที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ สำนักพิมพ์. กรุงเทพฯ: ดวงกมลสมัย. สืบค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 2548, จาก*
<http://www.stou.ac.th/thai/research/group2/research28.asp>
- ชูศรี สุวรรณ. (2548). *ทฤษฎีบุคลิกภาพ. สืบค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2548, จาก*
<http://www.edu.ricr.ac.th/psycho/tjung.html>
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2548). *การพัฒนาคนแนวใหม่ : Inside Out Development Approach. สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2548, จาก www.hrcenter.co.th*
- _____. (2548). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2548, จาก*
www.hrcenter.co.th
- ณรงค์ ฮ่อนาม. (2535). *การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและบุคลิกภาพที่ดี. เพิ่มผลผลิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 31(4): 18-25.*
- ดวงใจ ตีระประเสริฐสิน. (2541). *การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร. บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 16(3): 51-57.*

ทฤษฎีการเลือกอาชีพ – บุคลิกภาพมีส่วนในการเลือกอาชีพอย่างไร. (2548). สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน

2548, จาก <http://board.narak.com/topic.php?No=16606>

ทักษะทางการจัดการ. (2548). สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน, จาก

<http://www.ie.engr.tu.ac.th/chap6.doc>

เทพพนม เมืองแมน; และ สวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธนวินทร์ วัฒนครู. (2545). อุปนิสัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน

ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บธ.ม.

(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ถ่ายเอกสาร.

นพ ศิริบุญนาถ. (2545). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: สุตรไพศาล.

นราศรี ไวกนิชกุล; และ ชุติศักดิ์ อรุณศรี. (2537). ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ:

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุคลิกภาพ. (2548). สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2548, จาก

<http://kanchanapisek.or.th/kp6/BOOK10/chapter7/t10-7-l1.html>

บุคลิกภาพเชิงอุตสาหกรรม. (2548). สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2548, จาก

<http://dit.dru.ac.th/home/023/psychology/chap3.html>

ประสิทธิผลการศึกษาระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลในเขต

พื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก. (2548). สืบค้นเมื่อ 6 มิถุนายน 2548, จาก

<http://www.lib.buu.ac.th/thesis/full-text/education/39920139/chapter2.pdf>

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2545). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เนต.

รังสรรค์ ประเสริฐศิริ. (2548). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

แรงจูงใจ. (2548). สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2548, จาก

<http://snow.prohosting.com/rungrong/beh/beh1201.html>

รุ่งรัตน์ ศรีวรรณวิทย์. (2547). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมและประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฮริเทจ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม.

(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ถ่ายเอกสาร.

ลักขณา ศรีวัฒน์. (2545). สุขวิทยาจิตและการปรับตัว. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ดวงกมลสมัย.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญภิตติ; และ สิริอร จำปาทอง. (2548). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

สมใจ ลักษณะ. (2546). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สถิต ศิลานูตร. (2546). สภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามความคิดเห็นของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

สิริรัตน์ ลอยสม. (2546). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

สุทธิ ชัตติยะ. (2545). ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในกลุ่มงานของเจ้าหน้าที่ผลิตรายการโทรทัศน์ในสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรมประชาสัมพันธ์ ทวีธาภิเศกจักร. ปริญญาโท วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

อดุลย์ จาตุรงค์กุล; และ ดลยา จาตุรงค์กุล. (2546). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัจฉรา สังข์สุวรรณ. (2546, กันยายน-ตุลาคม). เทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. คัลเลอร์เวย์. (48): 47-48.

อัจฉรา สุขารมณ. (2529). สุขภาพจิต. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

อัมพร โอตระกูล. (2538). สุขภาพจิต. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2548). สร้างทัศนคติในการทำงานแบบ P-R-O-A-C-T-I-V-E ได้อย่างไร. สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2548, จาก www.hrcenter.co.th

อำนาจ เสนาดี. (2547). การเปรียบเทียบทัศนคติของผู้ใช้บริการในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อการให้บริการระหว่างรถไฟฟ้าบีทีเอสกับรถไฟฟ้าใต้ดิน. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

Hartung, Joachim. (2001, May). Testing for Homogeneity in combining of two-armed trials with normally distributed responses. Sankhya: The Indian Journal of statistics. (63): 298-310

Keppel; & Geoffrey. (1982). *Design and Analysis A Researcher's Handbook*. New Jersey :
Prentice-Hall Inc.

www.google.co.th

www.tuw.co.th

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญจากบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5731

ที่ ศธ 0519.12/5545

วันที่ 28 กรกฎาคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวภัทริรา กมลรัตนเวช นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที.ยู.ดับบลิว. เท็กซ์ไทล์ จำกัด” โดยมี รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที.ยู.ดับบลิว. เท็กซ์ไทล์ จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวภัทริรา กมลรัตนเวช และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์	ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง	กรรมการบริหารหลักสูตรอาจารย์ประจำภาควิชา บริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/ 56๐๘



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๙ กรกฎาคม 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน กรรมการบริหาร บริษัท ที.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวกัทธีรา กมลรัตนเวช นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด” โดยมี รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานจนถึงระดับผู้จัดการของฝ่ายทอ ฝ่ายซ่อม และฝ่ายสำนักงาน บริษัท ที.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที.ยู.ดับบลิว. เท็กซัส จำกัด ในระหว่างเดือน สิงหาคม - กันยายน 2548

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวกัทธีรา กมลรัตนเวช ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 01-4492868

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 6 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 ด้านบุคลิกภาพ
- ส่วนที่ 4 ด้านทัศนคติในการทำงาน
- ส่วนที่ 5 ด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงาน
- ส่วนที่ 6 ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเป็นการประเมินผลด้วยตัวพนักงานเอง

ส่วนที่ 1 ด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของท่าน โปรดพิจารณาข้อความของคำถามแต่ละข้อ และให้ท่านทำเครื่องหมาย / ลงในวงเล็บ () ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. 18 - 25 ปี

() 2. 26 - 33 ปี

() 3. 34 - 41 ปี

() 4. 42 - 49 ปี

() 5. มากกว่า 49 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

() 2. ปริญญาตรี

() 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

() 1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 9,950 บาท

() 2. 9,951 – 19,900 บาท

() 3. 19,901 – 29,900 บาท

() 4. 29,901 – 39,900 บาท

() 5. มากกว่า 39,900 บาท ขึ้นไป

5. ระดับตำแหน่ง

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. พนักงานรายวัน | ☐ 2. พนักงานรายเดือน |
| ☐ 3. หัวหน้าไลน์ (LL) | ☐ 4. หัวหน้างาน (ASV, SV) |
| ☐ 5. หัวหน้าแผนก (ASC , SC) | ☐ 6. ผู้จัดการ (SMGR , ADMGR,DMGR) |

6. ประสบการณ์ทำงาน

- | | |
|--|--|
| ☐ 1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี | ☐ 2. 4– 6 ปี |
| ☐ 3. 7 – 9 ปี | ☐ 4. 10 – 12 ปี |
| ☐ 5. มากกว่า 12 ปี ขึ้นไป | |

ส่วนที่ 2 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของท่าน โปรดพิจารณาข้อความของคำถามแต่ละข้อ และให้ท่านทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับหมายเลขระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

		ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1 ความต้องการความสำเร็จ						
1. มีการบรรลุเป้าหมาย	ไม่เคยเลย	—	—	—	—	เสมอ
2. เสียสละทุ่มเทกับงาน	น้อย	—	—	—	—	มาก
3. ความสำเร็จของงานที่ทำ	ไม่เคยเลย	—	—	—	—	เสมอ
4. ความรับผิดชอบในงาน	น้อย	—	—	—	—	มาก
5. ลักษณะงานที่ทำ	เหมือนเดิม	—	—	—	—	ริเริ่มสร้างสรรค์
2 ความต้องการความผูกพัน						
1. ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	ไม่เคย	—	—	—	—	บ่อยครั้ง
2. การแก้ปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน	ไม่เคย	—	—	—	—	สม่ำเสมอ
3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	นานๆ ครั้ง	—	—	—	—	เป็นประจำ
4. การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหา	ไม่เคย	—	—	—	—	เคย
5. ลักษณะการทำงานที่ชอบ	ชอบทำคนเดียว	—	—	—	—	ชอบทำเป็นทีม
3 ความต้องการอำนาจ						
1. การยอมรับจากหัวหน้างาน	น้อย	—	—	—	—	มาก
2. คำชมเชยจากองค์กร	ไม่เคยได้รับ	—	—	—	—	ได้รับอยู่เสมอ
3. การตัดสินใจในงาน	ไม่เคยตัดสินใจเอง	—	—	—	—	ตัดสินใจเองเสมอ
4. ความต้องการในการปฏิบัติงานกลุ่ม	เป็นผู้ตาม	—	—	—	—	เป็นผู้นำ
5. ความภูมิใจในงาน	ไม่ภูมิใจ	—	—	—	—	ภูมิใจ

ส่วนที่ 3 ด้านบุคลิกภาพ

คำชี้แจง ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพของท่าน โปรดพิจารณาข้อความของคำถามแต่ละข้อ และให้ท่านทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับหมายเลขระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

		ระดับความคิดเห็น						
		1	2	3	4	5		
1	ไม่กล้าแสดงออก	—	—	—	—	—	กล้าแสดงออก	
2	ชอบทำสิ่งเดิม	—	—	—	—	—	ชอบทำสิ่งใหม่	
3	ไม่ชอบเข้าสังคม	—	—	—	—	—	ชอบเข้าสังคม	
4	ชอบให้คนอื่นควบคุม	—	—	—	—	—	ชอบควบคุมตนเอง	
5	เก็บความรู้สึก	—	—	—	—	—	เปิดเผยแสดงออกตามอารมณ์	
6	ชอบทำงานเหมือนเดิม	—	—	—	—	—	ชอบเปลี่ยนแปลงการทำงาน	
7	รู้สึกประหม่าเมื่อเข้าสังคมใหม่	—	—	—	—	—	รู้สึกชอบเมื่อเข้าสังคมใหม่	

ส่วนที่ 4 ด้านทัศนคติในการทำงาน

คำชี้แจง ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงานของท่าน โปรดพิจารณาข้อความของคำถามแต่ละข้อ และให้ท่านทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับหมายเลขระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

			ระดับความคิดเห็น						
			1	2	3	4	5		
1	ลักษณะการเข้าทำงาน	มาสายเสมอ	—	—	—	—	—	ไม่เคย	
2	งานที่ทำอยู่	น่าเบื่อ	—	—	—	—	—	สนุก	
3	เมื่อเผชิญปัญหาในการทำงาน	อยู่เฉยๆ ให้คลี่คลายเอง	—	—	—	—	—	กระตือรือร้นแก้ไข	
4	เมื่อได้รับผิดชอบงานมากขึ้น	ปฏิเสธ	—	—	—	—	—	ยอมรับ	
5	ทุ่มเทในการทำงาน	น้อย	—	—	—	—	—	มาก	
6	พฤติกรรมการเล่นงาน	เล็กก่อนเวลา	—	—	—	—	—	เล็กหลังเวลา	

ส่วนที่ 5 ด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง ส่วนที่ 5 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงานของท่าน โปรดพิจารณาข้อความของคำถามแต่ละข้อ และให้ท่านทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับหมายเลขระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

	ระดับความคิดเห็น					
	1	2	3	4	5	
1. ไม่พึงพอใจ	_____	_____	_____	_____	_____	พึงพอใจ
2. ขาดพลัง	_____	_____	_____	_____	_____	มีพลัง
3. ตึงเครียด	_____	_____	_____	_____	_____	สนุก
4. รู้สึกเศร้าใจเมื่อได้ทำงาน	_____	_____	_____	_____	_____	มีความสุขเมื่อได้ทำงาน

ส่วนที่ 6 ข้อมูลด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำชี้แจง ส่วนที่ 6 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเป็นการประเมินผลด้วยตัวพนักงานเอง โปรดพิจารณาข้อความของคำถามแต่ละข้อ และให้ท่านทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับหมายเลขระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

		ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1 ปริมาณงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	_____	_____	_____	_____	สูงกว่าเป้าหมาย
2 คุณภาพงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	เท่าเดิม	_____	_____	_____	_____	ดีขึ้น
3 ผลงานที่ผ่านมาเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	ต่ำกว่า	_____	_____	_____	_____	สูงกว่า
4 ทำงานเสร็จทันเวลา	ไม่เคย	_____	_____	_____	_____	เสมอ

ขอขอบคุณที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถาม

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์