

แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน  
กรณีศึกษา บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

Motivation and Organizational Climate Associating with Employee  
Performance: A Case of Sony Technology (Thailand) Co., Ltd.

กฤษดา เขียววัฒนสุข<sup>1</sup> สันติกร ภมรปฐมกุล<sup>2</sup> และ วิจิตตรา ผลมะม่วง<sup>3</sup>

(Krisada Chienwattanasook, Santikorn Pamornpathomkul and Vijittra Pholmamuang)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับแรงจูงใจของพนักงานบริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ตามทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ 2. บรรยากาศองค์กรของบริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด 3. ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด และ 4. แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่พนักงานของ บริษัทโซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 390 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการศึกษพบว่า แรงจูงใจของพนักงานด้านความต้องการดำรงอยู่มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณ โดยมีค่า  $r = 0.527$  รองลงมาคือแรงจูงใจของด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านระยะเวลา โดยมีค่า  $r = 0.518$  ซึ่งผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน นอกจากนี้ยังพบว่าบรรยากาศองค์กรด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์มากที่สุดกับผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน โดยมีค่า  $r = 0.540$  รองลงมาคือ บรรยากาศองค์กรด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านระยะเวลา โดยมีค่า  $r = 0.536$  ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจ บรรยากาศองค์กร ผลการปฏิบัติงาน

<sup>1</sup> อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 12110

Lecturer in Management Program Faculty of Business Administration Rajamangala University of Technology Thanyaburi 12110

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 12110

Lecturer in Economics Faculty of Business Administration Rajamangala University of Technology Thanyaburi 12110

<sup>3</sup> นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 12110

Students in management program Faculty of Business Administration Rajamangala University of Technology Thanyaburi 12110

Corresponding author : Krisada\_c@rmutt.ac.th

## ABSTRACT

This study aimed to study 1) employees' motivation level at Sony Technology (Thailand) Co., Ltd., according to Alderfer's ERG motivation theory; 2) Organizational climate of Sony Technology (Thailand) Co., Ltd.; 3) employee performance level of Sony Technology (Thailand) Co., Ltd.; and 4) association of motivation and organization climate with employee performance. The samples used in this research were of 390 employees of Sony Technology (Thailand) Co., Ltd. Questionnaires were used a research tool. The study found that employees' motivation in terms of existence needs had positive association with employee performance in terms of quantity ( $r = 0.527$ ). This was followed by employees' motivation in terms of growth needs associating with employee performance in terms of time ( $r = 0.518$ ). Herein, independent variables in all dimensions were moderately associated with dependent variables. In addition, organizational climate in terms of organizational commitment associated with employee performance in terms of quantity ( $r = 0.540$ ). This was followed by organizational climate in terms of organizational commitment associating with employee performance in terms of time ( $r = 0.536$ ). The independent variables were moderately associated with dependent variables.

**Keywords :** motivation, organizational climate, employee performance

**Article history:** Received 10 January 2019

Revised 10 February 2019

Accepted 14 February 2019

### 1. บทนำ

ในปัจจุบันสภาพการแข่งขันทางธุรกิจที่มีการแข่งขันที่รุนแรงทั้งการแข่งขันในประเทศและการแข่งขันที่มาจากต่างประเทศ องค์กรธุรกิจต้องประสบปัญหาสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง รวมไปถึงทางด้านเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกระดับอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทุกองค์กรจึงต้องหากกลยุทธ์เพื่อความอยู่รอด สำหรับกลยุทธ์ที่สำคัญอันหนึ่ง คือ กลยุทธ์การบริหารบุคลากร ที่เป็นความท้าทายผู้บริหารว่าจะทำอย่างไรให้บุคลากรเป็นฟันเฟืองที่สามารถผลักดันให้องค์กรเติบโตประสบความสำเร็จ และเป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็งสามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสการแข่งขันที่นับวันจะทวีความรุนแรงขึ้น

สำหรับประเทศไทย กลุ่มอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและอิเล็กทรอนิกส์ยังคงมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง สมาคมนายจ้างอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ มีการระบุว่าในปี พ.ศ. 2561 มีโอกาสขยายตัวได้ถึงร้อยละ 6 ต่อเนื่องจากปี พ.ศ. 2560 ที่เติบโตราวร้อยละ 8 – 9 จากการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลเป็นการหมุนการบริโภคโดยรวม ปัจจัยสำคัญมาจากการที่เทคโนโลยีกลายเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ นักลงทุนจะย้ายฐานการผลิตเข้ามาในประเทศไทยมากขึ้น โดยเฉพาะที่เป็นไปได้ คือ กลุ่มสมาร์ตอิเล็กทรอนิกส์ที่สอดคล้องไปกับนโยบายส่งเสริม 10 อุตสาหกรรมสำคัญของรัฐบาล รวมถึงการลงทุนระบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก หรือ อีอีซี (กรุงเทพฯธุรกิจ, 2561) จำนวนบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีอัตราจำนวนแรงงานรวมกันทั้งสิ้น 745,544 คน (สายงานวิชาการ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2560)

สำหรับผู้ประกอบการด้านเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพในการแข่งขันสูงบริษัทหนึ่ง เช่น บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีบุคลากรมากกว่า 5000 คน ดังนั้นการขับเคลื่อนบริษัทให้เป็นไปในทิศทางที่สามารถแข่งขันได้นั้น สิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งคือการขับเคลื่อนองค์กรผ่านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารขององค์กร ผู้บริหารต้องตระหนักว่าและเข้าใจมนุษย์มีความต้องการไม่เหมือนกัน เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และมีความรู้ความสามารถที่พัฒนาได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้นการมาทำงานร่วมกันในองค์กรขนาดใหญ่ ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้พนักงานอยากทำงานและทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ มีความพอใจกับงานที่ทำ ลดความคิดหรือความต้องการที่จะลาออก หรือเปลี่ยนงานใหม่ โดยการสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรรู้สึกสบายใจในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยที่จะส่งเสริมการประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานคือแรงจูงใจ หากผู้บริหารละเลยในด้านการจูงใจพนักงานนั้น อาจทำให้พนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานหรือมีผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ซึ่งทำให้เกิดผลเสียโดยตรงแก่องค์กร งานวิจัยนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยศึกษากับพนักงาน บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลของการวิจัยจะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงบรรยากาศในการทำงานองค์กรให้มีความเหมาะสมมากขึ้นและยังสามารถนำไปประยุกต์เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานเพื่อตั้งศักยภาพในการทำงานของพนักงานให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของพนักงานบริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ตามทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรของบริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
4. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

## 2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

**ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเตอร์เฟอร์ (ERG theory)** (อ้างถึงใน กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2561 : 199-201) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการเพื่อการดำรงอยู่ (Existence needs: E) เป็นความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตีการได้รับค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลที่เหมาะสม

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้คนในสังคมนรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เป็นความต้องการที่จะมีสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มสังคมที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ การแสดงออกในลักษณะเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน เพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้อย่างเต็มความสามารถหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการเต็มใจแค่ไหน หากมีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการเอาใจใส่ในงานที่ทำมากขึ้น (พิเชษฐ์ ศรีไชยวาน, 2554 : 19)

กฤษดา เขียววัฒนสุข รัชณี แก้วมณี นีรนุช สายสุยา และ สุภัสสร กิริกา. (2561) พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือน และสวัสดิการมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานในด้านระยะเวลา และพบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพ นอกจากนี้แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงาน

### 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร

Litwin & Stringer (1986) อธิบายว่า บรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับองค์กร โดยเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ รูปแบบของผู้นำ และแรงจูงใจ กับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นบรรยากาศองค์กรจึงเป็นความรู้สึกในการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร และจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมและต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน โดย Brown & Moberg (1980, p. 667) อธิบายว่า บรรยากาศองค์กรคือ กลุ่มของลักษณะต่างๆ ภายในองค์กรที่สมาชิกรับรู้ได้ เป็นเครื่องชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง นอกจากบรรยากาศองค์กรจะมีส่วนในการแสดงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว ยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร ช่วยสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและความพอใจที่จะอยู่ในองค์กร

Stringer (2002) ได้แบ่งมิติของบรรยากาศองค์กรออกเป็น 6 มิติ กล่าวคือ มิติด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการชื่นชม ด้านการสนับสนุน และด้านความรู้สึกร่วมกัน Slocum & Hellriegel (2011) ระบุว่าบรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการบริหารงานในองค์กร เพราะจะช่วยสร้างความพอใจที่มีต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งเมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจต่อองค์กรแล้วก็จะสามารถสร้างความสำเร็จตามที่องค์กรต้องการได้

ฐาปณี บุญเกียรติ (2559 อ้างถึงใน นารถพี ชัยมงคล และคณะ, 2561) พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และยังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่า บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างของงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านการยอมรับมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างของงาน และด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน

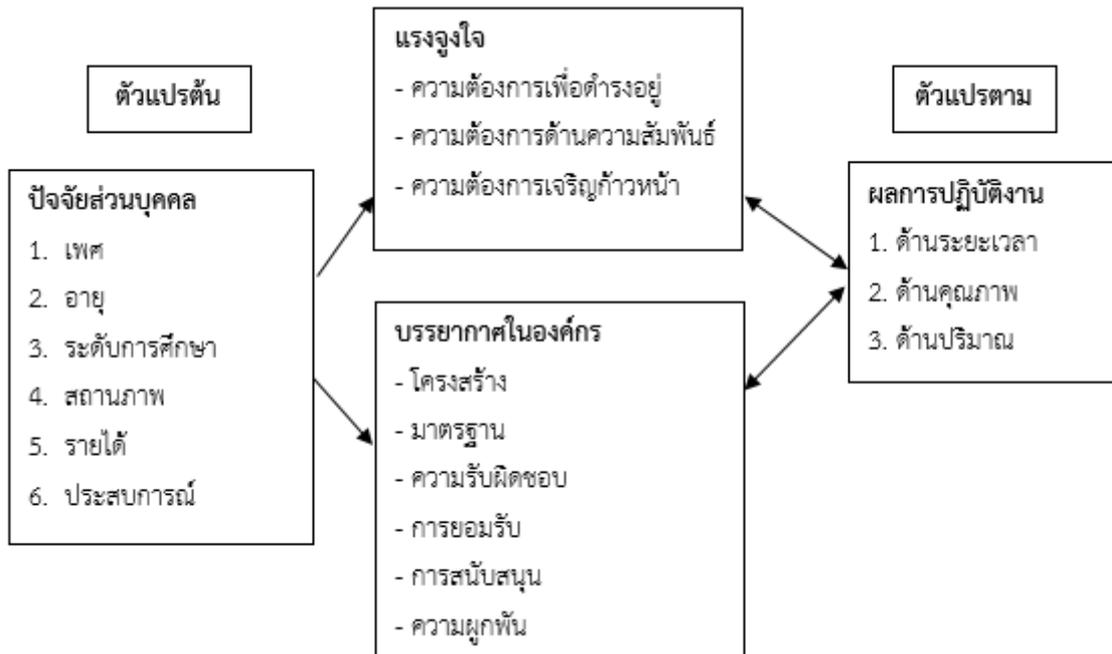
### 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2538) อธิบายว่า ประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ 1. ในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด 2. ในมิติของกระบวนการการบริหาร ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม และ 3. ในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการ เป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

กฤษฎา เขียววัฒนสุข รัชณี แก้วมณี นีรนุช สายสุยา และ สุภัสสร กิริกา (2561) อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยใช้พยายามและทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานของตนอย่างคล่องแคล่ว และสามารถ ปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จอย่างรวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง มีปริมาณงานที่เหมาะสมตามเวลาที่กำหนด มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน โดย Na-Nan, Chaiprasit & Pukeree (2017) ระบุว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานที่แสดงออกมาในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร สามารถแบ่งแนวทางการวัดผลการปฏิบัติงานออกได้เป็น 3 มิติ ประกอบด้วย มิติด้านปริมาณงาน มิติด้านคุณภาพของงาน และมิติด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สำหรับอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีต่อผลการปฏิบัติงานนั้น กฤษฎา เขียววัฒนสุข และคณะ (2560) พบว่าความสำเร็จในหน้าที่ ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ และพบว่าความสำเร็จในหน้าที่ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานและด้านระยะเวลา นอกจากนี้ยังพบว่าความสำเร็จในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านระยะเวลา

## กรอบแนวความคิด

ผลจากการทบทวนวรรณกรรมสามารถพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังในแผนภาพที่ 1 ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### 3. วิธีดำเนินการวิจัย

**3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยได้แก่ บุคลากรในภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยเลือกศึกษาพนักงานของ บริษัทโซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีจำนวนพนักงานรวม 5,000 คน ทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดตัวอย่างประมาณ 370 คน ทำการเก็บตัวอย่างเพิ่มเติมอีก 20 ตัวอย่าง เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่างและป้องกันการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ จึงมีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 390 ตัวอย่าง

**3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามตามหลักทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงานเป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 คำถามแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความต้องการเพื่อดำรงชีพความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้าลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของลิเคอร์ท (Likert Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร 6 มิติ ประกอบด้วย โครงสร้างมาตรฐาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การสนับสนุนและความผูกพัน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของลิเคอร์ท (Likert Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณผลการปฏิบัติงาน และด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของลิเคอร์ท (Likert Scale)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อคำถามและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยจะต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence) มากกว่า .60 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่า .80 จึงจะนำไปใช้เก็บข้อมูล

### 3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงจำนวนความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้สถิติทดสอบ t-Test และ สถิติทดสอบ F-test ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจและการรับรู้บรรยากาศองค์กร ทำการวิเคราะห์แรงจูงใจของพนักงานและบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

## 4. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60 มีช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปีมากที่สุด ร้อยละ 24.4 มีสถานภาพโสดมากที่สุด ร้อยละ 46.9 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 34.9 มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 33.33 มีประสบการณ์ในการทำงาน 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.4

## ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (SD=0.648) 2) ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.646 3) ด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (SD=0.563)

## ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรของพนักงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรของพนักงานโดยภาพรวม ซึ่งแบ่งเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (SD=0.616) 2) ด้านมาตรฐานอยู่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 (SD=0.494) 3) ด้านความรับผิดชอบมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (SD=0.614) 4) ด้านการยอมรับมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (SD=0.680) 5) ด้านการสนับสนุนมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 (SD=0.600) และ 6) ด้านการสนับสนุนมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (SD=0.571)

## ตอนที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (SD=0.595) 2) ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (SD=0.512) 3) ด้านปริมาณผลการปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (SD=0.527)

## ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และประสบการณ์ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในด้านการเพื่อดำรงอยู่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกัน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคล	แรงจูงใจ		
	ความต้องการด้าน การดำรงอยู่	ความต้องการด้าน ความสัมพันธ์ทางสังคม	ความต้องการด้าน ความเจริญก้าวหน้า
1. เพศ	t = -0.159 Sig. = 0.874	t = 1.897 Sig. = <b>0.059*</b>	t = -0.587 Sig. = 0.557
2. อายุ	Welch = 9.116 Sig. = <b>0.000*</b>	F = 1.666 Sig. = 0.142	F = 3.406 Sig. = <b>0.005*</b>
3. สถานภาพ	F = 6.963 Sig. = <b>0.001*</b>	F = 1.141 Sig. = 0.321	F = 2.135 Sig. = 0.120
4. ระดับการศึกษา	F = 6.249 Sig. = <b>0.000*</b>	F = 2.179 Sig. = <b>0.056*</b>	Welch = 6.721 Sig. = <b>0.000*</b>
5. รายได้ต่อเดือน	F = 7.239 Sig. = <b>0.000*</b>	F = 4.039 Sig. = <b>0.003*</b>	F = 3.885 Sig. = <b>0.004*</b>
6. ประสบการณ์ในการทำงาน	F = 3.346 Sig. = <b>0.019*</b>	F = 0.847 Sig. = 0.469	F = 1.660 Sig. = 0.175

(เครื่องหมาย\* แสดงการสรุปสมมติฐานที่พบความแตกต่าง)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และประสบการณ์ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร แตกต่างกัน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ปัจจัยส่วนบุคคล	การรับรู้บรรยากาศองค์กรในภาพรวม	
1. เพศ	t = -2.057	Sig = <b>0.041*</b>
2. อายุ	F = 2.733	Sig = 0.019
3. สถานภาพ	F = 0.420	Sig = 0.658
4. ระดับการศึกษา	Welch = 5.172	Sig = 0.001
5. รายได้ต่อเดือน	F = 2.772	Sig = 0.027
6. ประสบการณ์ในการทำงาน	F = 0.324	Sig = 0.808

(เครื่องหมาย\* แสดงการสรุปสมมติฐานที่พบความแตกต่าง)

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจของพนักงานและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน รายละเอียดดังแสดงในตารางดังที่ 3 และ 4

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 (แรงจูงใจของพนักงาน)

แรงจูงใจ	ผลการปฏิบัติงาน					
	ด้านระยะเวลา		ด้านคุณภาพ		ด้านปริมาณงาน	
	r	ระดับ ความสัมพันธ์	r	ระดับ ความสัมพันธ์	r	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านการดำรงอยู่	0.506**	ปานกลาง	0.503**	ปานกลาง	0.527**	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	0.427**	ปานกลาง	0.459**	ปานกลาง	0.408**	ปานกลาง
ด้านความเจริญก้าวหน้า	0.495**	ปานกลาง	0.509**	ปานกลาง	0.518**	ปานกลาง

(เครื่องหมาย\*\* แสดงระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01)

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจของพนักงานด้านความต้องการดำรงอยู่มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณ โดยมามีค่า  $r = 0.527$  รองลงมาคือแรงจูงใจของด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านระยะเวลา โดยมีค่า  $r = 0.518$  ซึ่งผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 (บรรยากาศองค์กร)

บรรยากาศองค์กร	ผลการปฏิบัติงาน					
	ด้านระยะเวลา		ด้านคุณภาพ		ด้านปริมาณงาน	
	r	ระดับ ความสัมพันธ์	r	ระดับ ความสัมพันธ์	r	ระดับ ความสัมพันธ์
โครงสร้าง	0.486**	ปานกลาง	0.476**	ปานกลาง	0.448**	ปานกลาง
มาตรฐาน	0.350**	น้อย	0.424**	ปานกลาง	0.358**	น้อย
ความรับผิดชอบ	0.448**	ปานกลาง	0.451**	ปานกลาง	0.391**	น้อย
การยอมรับ	0.508**	ปานกลาง	0.445**	ปานกลาง	0.425**	ปานกลาง
การสนับสนุน	0.177**	น้อยมาก	0.339**	น้อย	0.271**	น้อย
ความผูกพัน	0.536**	ปานกลาง	0.522**	ปานกลาง	0.540**	ปานกลาง

(เครื่องหมาย\*\* แสดงระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01)

จากตารางที่ 4 พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์มากที่สุดกับผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน โดยมีค่า  $r = 0.540$  รองลงมาคือ บรรยากาศองค์กรด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านระยะเวลา โดยมีค่า  $r = 0.536$  ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

## 5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุปและอภิปรายผล

สำหรับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน กล่าวคือ ด้านความต้องการดำรงอยู่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการดำรงอยู่ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน กล่าวได้ว่า พนักงานที่อายุน้อยอาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่สูง

เมื่อเทียบกับผู้ที่มีอายุมากกว่า อาจจะเป็นเพราะหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบและภาระที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ วลี ตั้งสวัสด์ตระกูล (2541) ที่พบว่า ผู้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสัมพันธ์กับระดับอายุที่สูงกว่า ระดับการศึกษาและระดับรายได้ต่อเนื่อง เนื่องจากการศึกษาที่สูงจะส่งผลต่อรายได้และทำให้มีแรงจูงใจที่มากขึ้นตามไปด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ได้แก่ ระดับรายได้ กล่าวได้ว่า ผู้ที่มีระดับรายได้ที่มากขึ้น จะมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามากกว่าผู้ที่มีรายได้น้อย สอดคล้องกับ อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี (2552) ที่ศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการ เจริญก้าวหน้า ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และระดับรายได้ กล่าวได้ว่า ผู้ที่มีอายุน้อยอาจคำนึงถึงความต้องการความเจริญก้าวหน้าน้อยกว่า เนื่องจากอาจยังไม่ต้องการรับความเครียดและความกดดันจากงาน สำหรับระดับการศึกษาและระดับรายได้เนื่องจากระดับการศึกษาที่สูงกว่าส่งผลโดยตรงกับความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อรายได้ต่อเนื่องที่ได้รับ ดังนั้นจึงมีผลกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า สอดคล้องกับ ปุณณภา อมรปิยะกิจ (2552) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษาและระดับรายได้มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเนื่อง กล่าวได้ว่า การรับรู้บรรยากาศที่มากหรือน้อยจะเกี่ยวข้องกับคุณวุฒิและวัยวุฒิของพนักงานเอง การที่บริษัทมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและใช้การได้ดี จะส่งผลให้พนักงานในบริษัทเกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ ชุสิทธิ์ เพ็ชรศรี (2556) ที่พบว่าบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างของงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สำหรับแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในด้านระยะเวลา ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน กล่าวได้ว่า การที่แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นเพราะการปฏิบัติที่ดีได้เกิดขึ้นจากการที่พนักงานได้รับการตอบสนองที่ตรงกับความต้องการ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี เกิดความพึงพอใจต่อองค์กร ซึ่งหากองค์กรมีการสร้างแรงจูงใจในแต่ละด้านอย่างเหมาะสม และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดี ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลา และได้มาตรฐานที่วางไว้ ซึ่ง อธิป ศรีเปารยะ เทวินทร์ เจริญวงศ์ และพลสิทธิ์ เมฆรักชานิช (2554) พบว่า บรรยากาศภายในองค์กรด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

อย่างไรก็ตามการศึกษาแรงจูงใจถือเป็นสิ่งสำคัญเพราะว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งการสร้างแรงจูงใจที่ดีนั้นเป็นการมอบสิ่งที่ดีให้แก่พนักงาน และเมื่อพนักงานมีแรงจูงใจที่ดี

ประกอบกับบรรยากาศทำงานที่ดี พนักงานจะตอบแทนองค์กรผ่านผลการปฏิบัติงานที่ดี นอกจากนี้ การนำเอา มิติบรรยากาศองค์กร ทั้งด้านโครงสร้าง มาตรฐาน การยอมรับ ความรับผิดชอบ การสนับสนุน มาหาทาง เชื่อมโยงกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลทางบวกกับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึง เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่ดีให้แก่พนักงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีกับองค์กร

## 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้

จากผลการศึกษา ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับผลการ ปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างแนวทางในการบริหารโดยตระหนักถึงการสร้างแรงจูงใจที่ สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และเสริมสร้างบรรยากาศภายในองค์กรที่ดี นอกจากนี้จะช่วยลดปัญหา ในการทำงานแล้ว ยังมีส่วนทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรเพิ่มขึ้นจากผลการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงาน ซึ่ง ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรสามารถนำแนวทางดังกล่าว ไปพิจารณาความให้เหมาะสมดังนี้

1. ในแต่ละปีผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน เช่น การจัดกีฬา สัมพันธ์ การพาพนักงานไปพักผ่อนต่างจังหวัด หรือกิจกรรมอื่นที่ทำให้พนักงานได้เกิดการทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งจะสร้างความสามัคคีในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้พนักงานทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ มากขึ้น

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานและทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นและเชื่อใจในการ บริหารงาน รับฟังปัญหาของพนักงานและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ควรมีการแสดง การเกื้อหนุน มีน้ำใจ สร้างความประทับใจให้แก่พนักงาน เข้าใจความสำคัญของการสร้างบรรยากาศของ องค์กรให้เป็นที่พึงพอใจต่อพนักงานจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขกับองค์กรนำไปสู่การทุ่มเททำงานอย่าง เต็มที่และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

3. นอกจากการสร้างแรงจูงใจแล้ว ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงาน ควรมี การฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ในงาน และการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานรับรู้ถึง โอกาสในการเจริญก้าวหน้าจากการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือจากการพัฒนาศักยภาพของตนให้เกิดความชำนาญ มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

## 5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในที่เกี่ยวข้องอนาคตควรมีการคำนึงถึงปัจจัยในด้านอื่นที่มีความสัมพันธ์กับผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น การรับรู้ความสามารถของพนักงาน การกำหนดเป้าหมายในอนาคต เป็นต้น

2. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานของกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น เช่น อุตสาหกรรมใหม่ในกลุ่ม New S-Curve เป็นต้นเพื่อให้เกิดองค์ ความรู้และภาพที่ชัดเจนยิ่งขึ้นเกี่ยวกับแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานในบริบทของอุตสาหกรรมอื่น

3. สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเท่านั้น ดังนั้นการศึกษาในอนาคตควรมี การศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสังเกตการ ทำงานร่วมด้วย เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความสมบูรณ์และได้ข้อมูลที่มีความลึกมากขึ้น และทำให้ทราบถึง แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างแท้จริง

### เอกสารอ้างอิง

- กรุงเทพธุรกิจ. (2561). **อิเล็กทรอนิกส์แนวโน้มปีล่าสุดต่อเนื่อง**. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 3 มกราคม 2561 จาก <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/787225>
- กฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2561). **หลักการจัดการและองค์การ**. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- กฤษฎา เขียววัฒนสุข รัชณี แก้วมณี นีรนุช สายสุยา และ สุภัตสร่า กิริกา. (2561). **แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผล การปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ เบทาโกรสเปเชียลตีฟู้ดส์ จำกัด. วารสารการตลาดและการจัดการ, 5(2), 55-69.**
- กฤษฎา เขียววัฒนสุข ญัฐนันท์ สุทธาระชีวะศาสตร์ วราภรณ์ คำสน ทาริกา จันทร์จางงค์ กมลมาตุ กุลมณี กนกวรรณ สว่างเนตร อานนท์ ทรัพย์มัน และ ชุตติมา ปิ่นทอง. (2560). **แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผล การปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 3(2) 29-43.**
- ชูลีพร เพ็ชรศรี. (2556). **คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน ของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2538). **การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ก.พ.
- นารถพี ชัยมงคล กฤษฎา เขียววัฒนสุข ชุตติมาภรณ์ ใจวงษ์ กมลชนก ธนะสีรังกุล และ ศศิวรรณ ชมเจริญ. (2561). **อิทธิพลของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีและประสิทธิภาพของทีมงานที่มีผลต่อผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. 5(1) 173-186.**
- ปุ่นณภา อมรปิยะกิจ. (2552). **แรงจูงใจที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาศูนย์ เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิเชษฐ์ ศรีไชยวาน. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอสรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด**. สารนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารงานท้องถิ่น, ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล. (2541). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรใน บริษัทเอกชน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- สายงานวิชาการ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2560). **Industrial review: ภาวะอุตสาหกรรม ประจำเดือนกุมภาพันธ์ 2560**. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 3 มกราคม 2561. จาก [https://www.fti.or.th/2016/download/technical/Industrial\\_Review\\_February\\_2560\\_1002.pdf](https://www.fti.or.th/2016/download/technical/Industrial_Review_February_2560_1002.pdf)
- อธิป ศรีเปารยะ, เทวินทร์เจริญวงศ์ และพลสิทธิ์ เมฆรักชานิช. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เวสติน แกรนด์ สุขุมวิท**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยดุสิตธานี.
- อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครอง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดกาฬสินธุ์**. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Brown, W. & Moberg, D. (1980). **Organization Theory and Management: A Macro approach**. New York: John Wiley & Sons.
- Na-Nan, Chaipasit and Pukeree. (2017). A Factor-Analysis-Validated Comprehensive Employee Job Performance Questionnaires. **International Journal of Engineering and Business Management**. 35 (10), pp.2436-2449.[doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-01](https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-01)
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1986). Motivation and organization climate. Boston: Division of research Harvard University. **Graduate School of Business Administration**, 22(1), 63-90.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Harper and Row Publication.
- Slocum, J. W. & Hellriegel, D. (2011). **Principles of Organizational Behavior**. (13<sup>th</sup> ed.). Nashville: South Western.
- Stringer, R. (2002). **Leadership and organization climate**. New Jersey: McGraw – Hill.