



# อิทธิพลกำกับของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟรุททอวาเม็ททอลล์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

วันที่รับบทความ: 21 มกราคม 2564

วันแก้ไขบทความ: 10 มีนาคม 2564

วันที่ตอบรับบทความ: 18 มีนาคม 2564

วิรัชศักดิ์ อินทวงศ์<sup>1\*</sup> และ กฤษดา เขียววัฒนสุข<sup>2</sup>

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาระดับของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และเพื่อศึกษาอิทธิพลกำกับของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟรุททอวา เม็ททอลล์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฟรุททอวา เม็ททอลล์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) จำนวน 296 คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการแบบตามความสะดวกและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งข้อคำถามมีลักษณะเป็นปลายเปิดที่ได้พัฒนามาจากแนวคิดและทฤษฎี และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง แบบวิธีกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน โดยมีอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 296 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 54.11 ของประชากรที่ศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลกำกับต่อปัจจัยค้ำจุนและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แต่การรับรู้ความสามารถของตนเองไม่มีอิทธิพลกำกับต่อปัจจัยจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 69

**คำสำคัญ:** การรับรู้ความสามารถของตนเอง, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ประสิทธิภาพในการทำงาน

\*Corresponding author e-mail: virasak\_i@mail.rmutt.ac.th

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา e-mail: virasak\_i@mail.rmutt.ac.th

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี e-mail: krisada\_c@rmutt.ac.th



# The Moderating Effects of Self-efficacy on Motivation Factors, Hygiene Factors and Work Efficiency of Furukawa Metal (Thailand) Public Company Limited

Received: 21 January 2021

Revised: 10 March 2021

Accepted: 18 March 2021

Virasak Intawong<sup>1\*</sup> and Krisada Chienwattanasook<sup>2</sup>

## Abstract

This research aimed to study the level of motivation factors, hygiene factors and work efficiency of employees and to study the moderating effects of self-efficacy towards motivation factors, hygiene factors and work efficiency of employees of Furukawa Metal (Thailand) Public Company Limited. The samples were 296 operational staffs of Furukawa Metal (Thailand) Public Company Limited. Sampling was carried out by convenient method and used questionnaires for data collection. The questions are closed-ended, that were developed from concepts and theories. Data were analyzed using descriptive statistics such as frequency, percentage, mean and standard deviation, while using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) to test the hypotheses. There was a response rate of 296 complete questionnaires, representing 54.11% of the population studied.

The results found that employees had levels of motivation factors, hygiene factors and work efficiency at the low level. Results from hypotheses testing found that self-efficacy had a moderating effect on relationship between the hygiene factors and work efficiency with statistical level of significance at 0.001. However, self-efficacy did not have moderating effect on relationship between the motivation factors and work efficiency with 69% forecasting power.

**Keywords:** Self-efficacy, Motivation Factors, Hygiene Factors, Work Efficiency

---

\*Corresponding author e-mail: virasak\_i@mail.rmutt.ac.th

<sup>1</sup> Student, Master of Business Administration, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi.  
e-mail: virasak\_i@mail.rmutt.ac.th

<sup>2</sup> Lecturer, department Management, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi.  
e-mail: krisada\_c@mail.rmutt.ac.th

## บทนำ

เศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นเศรษฐกิจที่กำลังพัฒนาแบบผสมระหว่างระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมและสังคมนิยม และยังเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ โดยในปี พ.ศ.2561 ประเทศไทยมีผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศในรูปตัวเงิน (ราคาตลาด) เป็นอันดับที่ 25 ของโลก และมีผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศที่มีความเท่าเทียมกันของอำนาจซื้อ (พีพีพี) เป็นอันดับที่ 20 ของโลก แต่มีอันดับสูงสุดเป็นอันดับสองของอาเซียน (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2562) อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มีความสำคัญอย่างมากต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศทั้งในแง่ของการผลิต การส่งออกและการจ้างงาน โดยเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้ให้กับประเทศเป็นอันดับที่ 1 ต่อเนื่องมาหลายปี มีแรงงานทั้งภาคอุตสาหกรรมมากกว่า 5 แสนคน และมีสัดส่วนการส่งออกมากกว่าร้อยละ 30 ของมูลค่าการส่งออกทั้งหมดของประเทศ ปัจจุบันประเทศไทยได้รับการยอมรับในระดับหนึ่งเพราะอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้านั้นเป็นอุตสาหกรรมที่ไม่ต้องอาศัยเทคโนโลยีที่มีความซับซ้อนมาก ในขณะที่อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นั้นเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องอาศัยการลงทุนสูงและใช้เทคโนโลยีระดับสูง อุตสาหกรรมส่วนใหญ่จึงเป็นการร่วมลงทุนระหว่างผู้ประกอบการในประเทศไทยกับต่างประเทศและไทยจะมีบทบาทในการเป็นผู้รับจ้างผลิต โดยจุดแข็งของประเทศไทยอยู่ที่มีความสามารถในการผลิตสินค้าที่มีขนาดเล็กและแม่นยำสูง โครงสร้างอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย สถานประกอบการขนาดเล็กจำนวน 1,487 ราย สถานประกอบการขนาดกลาง จำนวน 546 ราย และสถานประกอบการขนาดใหญ่จำนวน 464 ราย โดยมีการจ้างงานในอุตสาหกรรมทั้งหมดเป็นจำนวน 751,297 ราย (สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์, 2563)

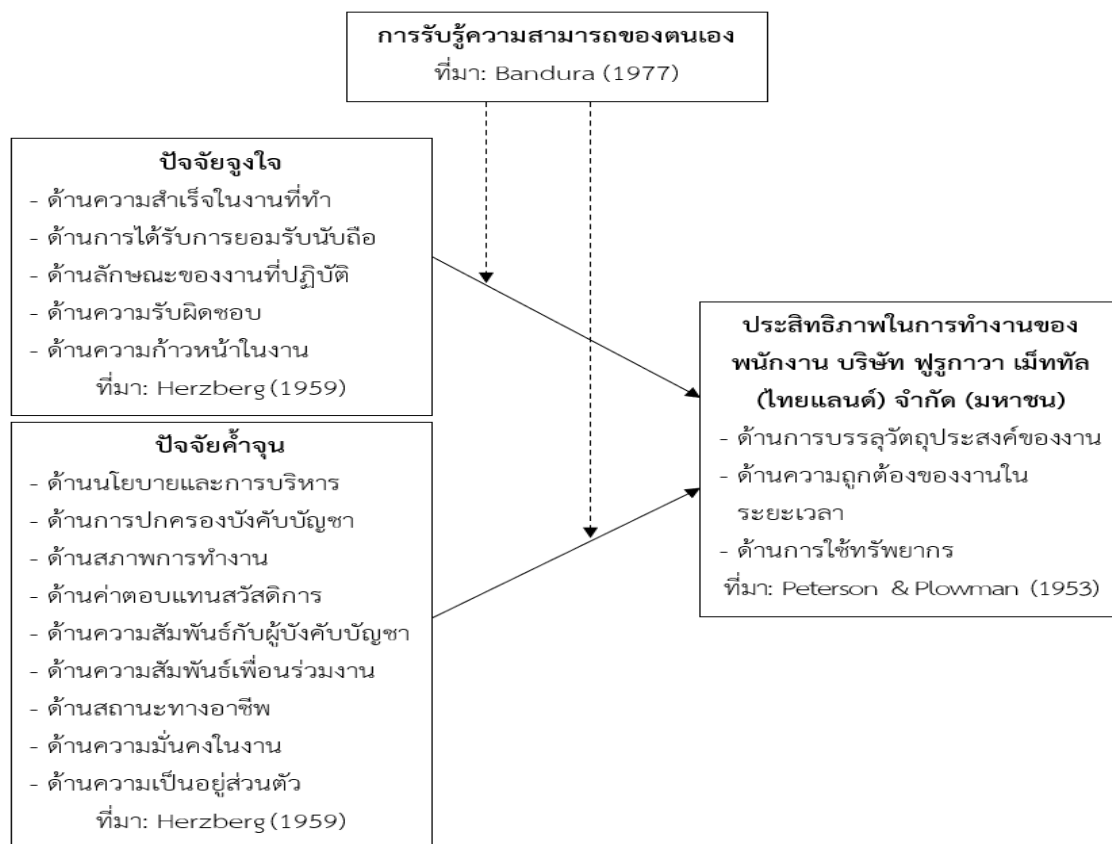
บริษัท ฟรุ๊กว่า เมททัล (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) จัดอยู่ในประเภทอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นบริษัทผลิตและจำหน่ายท่อทองแดงไร้ตะเข็บชนิดต่าง ๆ มีการใช้งานผลิตภัณฑ์ในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องปรับอากาศ ตู้เย็น และเครื่องทำความเย็นชนิดต่าง ๆ รวมถึงระบบท่อน้ำ เนื่องจากมีคุณสมบัติการนำความร้อน และทนต่อการผุกร่อนได้ดีและไม่ผ่านการกระบวนการเชื่อมแต่อย่างใด โดยมีกำลังการผลิต 31,000 ต้น/ปี ยอดขายสุทธิในปี พ.ศ.2562 เท่ากับ 6,066.62 ล้านบาท มีจำนวนพนักงานมากกว่า 500 คน ปัจจุบันสถานการณ์การแข่งขันในส่วนของการผลิตท่อทองแดงมีการแข่งขันสูงมีคู่แข่งจากประเทศญี่ปุ่น และจีน ซึ่งมีเงินทุนและเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัยกว่า เข้ามาลงทุนเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนมีการนำเข้าท่อทองแดงสำเร็จรูปจากจีนเข้ามาจำหน่ายในราคาต่ำทำให้ส่วนแบ่งการตลาดของบริษัทลดลง ซึ่งหากพนักงานในบริษัททำงานอย่างมีประสิทธิภาพบริษัทจะสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพทำให้สามารถลดต้นทุนในการผลิตเพื่อสร้างโอกาสแข่งขันได้ นอกจากนี้การที่จะแข่งขันกับคู่แข่งได้นั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีหรือระบบการผลิตเพียงอย่างเดียว แต่ยังคงคำนึงถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งหากพนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุก ๆ กระบวนการและทุก ๆ ตำแหน่งงานจะทำให้บริษัทสามารถบรรลุเป้าหมายและสามารถสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันได้ การที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสูงขึ้นอยู่กับการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน โดยอาศัยปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ที่เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรงเพื่อกระตุ้นให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นจากความพยายามเพื่อทำให้ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ประกอบกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือ ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors) ที่เป็นปัจจัยที่ไม่อาจสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน (ณัฐพัชร ลากบัวรุ่งศรี, 2562) แต่มีส่วนสำคัญในการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งหากองค์กรมีการบริหารจัดการปัจจัยทั้งสองดังที่กล่าวมาจะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและขวัญกำลังใจที่ดีจะช่วยทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ หากพนักงานมีความสามารถและรับรู้

ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลลัพธ์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ตัวพนักงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (อรอุมา บัวทอง, 2558) ดังนั้นตัวพนักงานมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าเงินทุนและเทคโนโลยี จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวนำมาซึ่งการศึกษาเรื่อง อิทธิพลกำกับของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค่าจูน และประสิทธิภาพในการทำงาน บริษัท ฟรุททาว เม็ททิล (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและเพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล นำไปเป็นแนวทางการวางในการจัดการระบบสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจิตใจ ระดับปัจจัยค่าจูน และระดับประสิทธิภาพในการทำงานในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟรุททาว เม็ททิล (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลกำกับของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยจิตใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟรุททาว เม็ททิล (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลกำกับของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยค่าจูน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟรุททาว เม็ททิล (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พูรกวา เมททัล (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)
2. ปัจจัยค่าจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พูรกวา เมททัล (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)
3. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลกำกับต่อปัจจัยจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พูรกวา เมททัล (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)
4. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลกำกับต่อปัจจัยค่าจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พูรกวา เมททัล (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

### ทบทวนวรรณกรรม

#### แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง แรงกดดันจากภายในและภายนอกของพนักงานที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมในการทำงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Newstrom, 2005) ซึ่งแรงจูงใจนี้เป็นกระบวนการที่เป็นสาเหตุให้พนักงานใช้ความพยายามของตนอย่างมุ่งมั่น อดทน และมีจุดมุ่งหมายไปที่เป้าหมายที่ต้องการ โดยเน้นสำคัญว่าบุคคลนั้นจะใช้ความพยายามอย่างหนักเพียงใด แต่การใช้ความพยายามอย่างมีได้หมายถึงการได้ผลของการปฏิบัติงานที่พึงพอใจ หากแต่ใช้ความพยายามนั้นไม่ได้เป็นไปในทิศทางที่มุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กร (กฤษฎา เขียววัฒนสุข, 2563) ทำให้แรงจูงใจเป็นเรื่องที่สำคัญของทุกองค์กร แรงจูงใจในการทำงานที่ดีจะช่วยให้องค์กรได้คนที่มีความสามารถมาร่วมการทำงาน อีกทั้งยังรักษาคนเหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรต่อไปได้ โดยแรงจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Herzberg (1959) อธิบายไว้ว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานและมีแรงจูงใจในการทำงานนั้น ประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค่าจูงใจ (Hygiene Factors) ประกอบไปด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (Lundberg, Gudmundson & Andersson, 2009) ซึ่งหากองค์กรใดมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัยให้แก่พนักงานอย่างเพียงพอจะส่งผลให้พนักงานมุ่งมั่นที่จะเพิ่มศักยภาพในการทำงานและสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรได้เป็นอย่างดี (ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์, 2562)

#### แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยความพยายามและการทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพทั้งด้านคุณภาพ เวลา และปริมาณงานตามมาตรฐานขององค์กร (กฤษฎา เขียววัฒนสุข, รัชนิ แก้วมณี, นรินทร์ สายยุยา และสุภัทสร่า กิริกา, 2561); ภิญญ มนุสิลป์ (2558) ระบุว่า ผลของการปฏิบัติงานอาจพิจารณาได้จาก 3 ส่วน ส่วนแรกคือ การพิจารณาจากผลิตภาพ (productivity) ซึ่งหมายถึงการเพิ่มขึ้นของผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพของผลผลิตหรือ ส่วนที่สองคือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (cost reduce) เป็นการให้ความสำคัญต่อการ

ควบคุมค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามที่กำหนด และส่วนที่สามคือ คุณภาพของผลผลิต (quality of product) โดยอาจรวมถึงความสามารถในการสร้างนวัตกรรม การเพิ่มมูลค่าของผลผลิต โดยประสิทธิภาพการทำงานในงานวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ด้านความถูกต้องของงานในระยะเวลาและด้านการใช้ทรัพยากร ตามแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจากกระบวนการทำงานที่สามารถให้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ในปริมาณและระยะเวลาที่กำหนด อีกทั้งยังใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแต่ละคนจะมุ่งเน้นทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the Right Things) และทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing Things Right) ตามเป้าหมายขององค์กร (พริญา ชื่นวงศ์, 2560)

### แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Bandura (1977) ได้เสนอทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy Theory) จากกระบวนการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ที่ควรมีลักษณะของการกำหนดพฤติกรรมโดยอาศัยซึ่งกันและกันของตัวแปร 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) ปัจจัยภายในตัวบุคคล (Internal Person Factor) เช่น ความเชื่อ การรับรู้ตนเอง (2) ข้อกำหนดเชิงพฤติกรรม (Behavior Condition) และ (3) ข้อกำหนดเชิงสิ่งแวดล้อม (Environmental Condition) ซึ่ง 3 องค์ประกอบนี้มีลักษณะต่อเนื่องเป็นขั้นตอนเป็นระบบที่เกี่ยวกันไว้ (Interlock System) ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองมีบทบาทสำคัญในการกำกับแรงจูงใจของมนุษย์เกิดจากการสร้างผ่านการคิด วิเคราะห์ ทำให้เกิดการกระตุ้นตนเองด้วยความคาดหวังของการกระทำและมีความเชื่อในสิ่งที่ตนได้กระทำ รวมทั้งยังตั้งเป้าหมายของตนเองตามแผนเส้นทางโดยตระหนักถึงคุณค่าที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทำให้เกิดความกระตือรือร้นและสมัครใจที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (Bandura, 1994) ซึ่งการที่มนุษย์เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจะทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จจะต้องผ่านการประเมินจากความสำเร็จของตนเองในอดีต และเปรียบเทียบกับความสำเร็จของคนอื่น ซึ่งเป็นการเรียนรู้และเลียนแบบจากตัวแบบ แต่การรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ตามกาลเวลาและเหตุการณ์ในชีวิตของตนเอง (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2558) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรกำกับ เนื่องจากการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลกำกับต่อแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งหากบุคคลใดมีการรับรู้ความสามารถของตนเองมากก็จะมีประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้นตาม

### ระเบียบวิธีวิจัย

**ประชากร** คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท พูรูกาว่า เมททัล (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) จำนวน 547 คน ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงกำหนดจำนวนตัวอย่างจากสูตรคำนวณของ Yamane (1973) ได้ขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 231 คน ทั้งนี้ งานวิจัยนี้ให้การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สมการสมการโครงสร้าง ซึ่งต้องมีมีขนาดตัวอย่างที่เพียงพอต่อการใช้สถิติ โดยจะต้องพิจารณาจากขนาดตัวอย่าง 5-20 เท่าต่อตัวแปรสังเกตได้ จึงได้กำหนดขนาดตัวอย่าง 20 เท่าต่อตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งในงานวิจัยนี้มีจำนวนตัวแปรสังเกตทั้งสิ้น 27 ตัวแปรสังเกตได้ ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่เพียงพอเท่ากับ 540 ตัวอย่าง (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010) งานวิจัยนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็นตามแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยให้ผู้จัดการหรือหัวหน้าพนักงานขึ้นต้นในแจกแบบสอบถาม จำนวน 540 ชุด ในระยะเวลา 2 เดือน ซึ่งภายหลังผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 296 ชุด หรือร้อยละ 54.81 ซึ่งมีอัตราการตอบกลับมากกว่าร้อยละ 50 แสดงว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดี (นิศาชล รัตนมณี และประสพชัย พสุนนท์, 2562) และคิดเป็นร้อยละ 54.11 ของประชากรที่ศึกษา

**เครื่องมือในการวิจัย** คือ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้างปลายปิด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ (1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิต ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน จำนวน 15 คำถาม โดยมีความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.852 (3) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิต ซึ่งประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำนวน 28 คำถาม โดยมีความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.930 (4) แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยมีความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.954 และ (5) แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พูรภาว เมททิล (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ซึ่งประกอบด้วย ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ด้านความถูกต้องของงานในระยะเวลา และด้านการใช้ทรัพยากร จำนวน 15 คำถาม โดยมีความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.909 ซึ่งแบบสอบถามทั้งหมดมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป จึงถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (กัลยา วานิชย์บัญชาและธิดา วานิชย์บัญชา, 2558) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามเป็นแบบ Rating Scale 5 ระดับ และแบ่งช่วงของระบบคะแนนตามเกณฑ์การแบ่งแบบอันตรภาคชั้นที่ 0.8

**การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้** ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) แบบวิธีกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน หรือ Partial Least Squares Technique (PLS-SEM) ผ่านกระบวนการ Bootstrapping ประกอบไปด้วย การประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Model Assessment) โดยพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Composite Reliability: CR) ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) และความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) และการประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Model Assessment) ซึ่งกำหนดนัยสำคัญไว้ที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 1** แสดงค่าดัชนีชี้วัดการประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง

ค่าดัชนีชี้วัด	เกณฑ์ที่ใช้
ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	มากกว่า 0.7
ค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Composite Reliability: CR)	มากกว่า 0.7
ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE)	มากกว่า 0.5
ความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity)	$\sqrt{AVE}$ จะต้องมากกว่า r

ที่มา: Hair, Black, Babin & Anderson, (2010)

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์จำนวนที่ชุด 296 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 54.81 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 35 – 40 ปี จำนวน 68 คน (ร้อยละ 22.97) มีสถานะภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 202 คน (ร้อยละ 68.24) มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 240 คน (ร้อยละ 81.08) มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 103 คน (ร้อยละ 34.80) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี จำนวน 118 คน (ร้อยละ 39.86) และมีตำแหน่งงานในปัจจุบันอยู่ในตำแหน่ง General staff – Leader จำนวน 189 คน (ร้อยละ 63.85)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงจิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟรุททาว เมททอลล์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.17$ ,  $SD = 0.58$ ) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 2.36$ ,  $SD = 0.78$ ) รองลงมา ด้านความก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 2.35$ ,  $SD = 0.86$ ) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 2.22$ ,  $SD = 0.69$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 2.11$ ,  $SD = 0.69$ ) และน้อยที่สุด ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ( $\bar{X} = 1.82$ ,  $SD = 0.66$ ) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟรุททาว เมททอลล์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.29$ ,  $SD = 0.68$ ) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 2.50$ ,  $SD = 0.77$ ) รองลงมา ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ( $\bar{X} = 2.50$ ,  $SD = 0.98$ ) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 2.39$ ,  $SD = 0.84$ ) ด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 2.36$ ,  $SD = 0.88$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 2.33$ ,  $SD = 0.97$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 2.24$ ,  $SD = 0.79$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 2.19$ ,  $SD = 0.93$ ) ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 2.10$ ,  $SD = 0.77$ ) และน้อยที่สุด ด้านสถานะทางอาชีพ ( $\bar{X} = 1.97$ ,  $SD = 0.69$ ) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟรุททาว เมททอลล์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.03$ ,  $SD = 0.59$ ) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 2.11$ ,  $SD = 0.59$ ) รองลงมา ด้านการใช้ทรัพยากร ( $\bar{X} = 2.00$ ,  $SD = 0.69$ ) และน้อยที่สุด ด้านความถูกต้องของงานในระยะเวลา ( $\bar{X} = 1.99$ ,  $SD = 0.66$ ) ตามลำดับ



5. ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงาน บริษัท ฟรุททาว เมืทท์ล (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.13$ ,  $SD = 0.63$ ) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการสามารถหาเหตุผลและวิธีการที่จะทำให้ทุกคนเห็นด้วยกับท่านเสมอมากที่สุด ( $\bar{X} = 2.28$ ,  $SD = 0.78$ ) รองลงมา สามารถรับมือกับปัญหาที่ไม่คาดคิดมาก่อนได้เพราะเชื่อว่าตนเองมีความสามารถเพียงพอที่จะรับมือกับปัญหานั้น ( $\bar{X} = 2.25$ ,  $SD = 0.81$ ) และน้อยที่สุด เชื่อว่าท่านจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้เสมอหากท่านมีความพยายาม ( $\bar{X} = 1.91$ ,  $SD = 0.79$ )

#### 6. ผลการทดสอบสมมติฐาน

การประเมินโมเดลเชิงโครงสร้างจะต้องพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Composite Reliability: CR) และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) ซึ่งค่าดัชนีชี้วัดต่าง ๆ จะต้องผ่านเกณฑ์เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรแฝงที่นำมาศึกษา มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือไม่ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Model Assessment)

ตัวแปร	Factor Loadings	R <sup>2</sup>	CR	AVE
<b>ปัจจัยจิตใจ</b>			<b>0.894</b>	<b>0.630</b>
X1 ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	0.742	0.551		
X2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.835	0.697		
X3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.851	0.724		
X4 ด้านความรับผิดชอบ	0.823	0.677		
X5 ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.706	0.498		
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>			<b>0.941</b>	<b>0.640</b>
X6 ด้านนโยบายและการบริหาร	0.849	0.721		
X7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.819	0.671		
X8 ด้านสภาพการทำงาน	0.792	0.627		
X9 ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ	0.793	0.629		
X10 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.815	0.664		
X11 ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	0.808	0.653		
X12 ด้านสถานะทางอาชีพ	0.782	0.612		
X13 ด้านความมั่นคงในงาน	0.802	0.643		
X14 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.734	0.539		

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร	Factor Loadings	R <sup>2</sup>	CR	AVE
<b>การรับรู้ความสามารถของตนเอง</b>			<b>0.960</b>	<b>0.707</b>
Mo1 ท่านเชื่อว่าท่านจัดการกับปัญหาต่างๆได้เสมอ หากท่านมีความพยายาม	0.778	0.605		
Mo2 ท่านสามารถหาเหตุผลและวิธีการที่จะทำให้ทุกคนเห็นด้วยกับท่านเสมอ	0.814	0.663		
Mo3 ท่านยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและสามารถทำให้เป้าหมายบรรลุได้อย่างง่ายดาย	0.845	0.714		
Mo4 ท่านมั่นใจว่าตนเองสามารถรับมือกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.871	0.759		
Mo5 ท่านสามารถรับมือกับปัญหาที่ไม่คาดคิดมาก่อนได้เพราะเชื่อว่าตนเองมีความสามารถเพียงพอที่จะรับมือกับปัญหานั้น	0.870	0.757		
Mo6 ท่านสามารถแก้ปัญหาที่ยากได้หากท่านใช้ความสามารถเต็มที่	0.854	0.729		
Mo7 ท่านสามารถรับมือกับปัญหาที่ยาก ได้เพราะท่านมีความสามารถในการเผชิญปัญหา	0.886	0.785		
Mo8 เมื่อท่านพบกับปัญหาท่านสามารถคิดหาทางแก้ปัญหาได้หลายวิธี	0.860	0.740		
Mo9 ในยามที่พบกับความยากลำบากท่านมักหาทางออกได้เสมอ	0.824	0.679		
Mo10 ท่านสามารถจัดการกับอะไรก็ตามที่ผ่านเข้ามาในชีวิต	0.798	0.637		
<b>ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน</b>			<b>0.943</b>	<b>0.847</b>
Y1 ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	0.923	0.852		
Y2 ด้านความถูกต้องของงานในระยะเวลา	0.939	0.882		
Y3 ด้านการใช้ทรัพยากร	0.898	0.806		

จากตารางที่ 2 พบว่า การประเมินโมเดลการวัดมีค่าอำนาจนัยนัยประกอบอยู่ระหว่าง 0.706 ถึง 0.939 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 โดยมีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.498 ถึง 0.882 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงประกอบ (Composite Reliability: CR) อยู่ระหว่าง 0.894 ถึง 0.960 ซึ่งมีค่า ไม่ต่ำกว่า 0.7 มีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (Average Variance Extract: AVE) อยู่ระหว่าง 0.630 ถึง 0.847 ซึ่งมีค่า ไม่ต่ำกว่า 0.5 และมีค่า Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) อยู่ระหว่าง 0.852 ถึง 0.954 ซึ่งมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.7 โดยรวมพบว่า ตัวแปรแฝงทุกตัวมีความตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity)

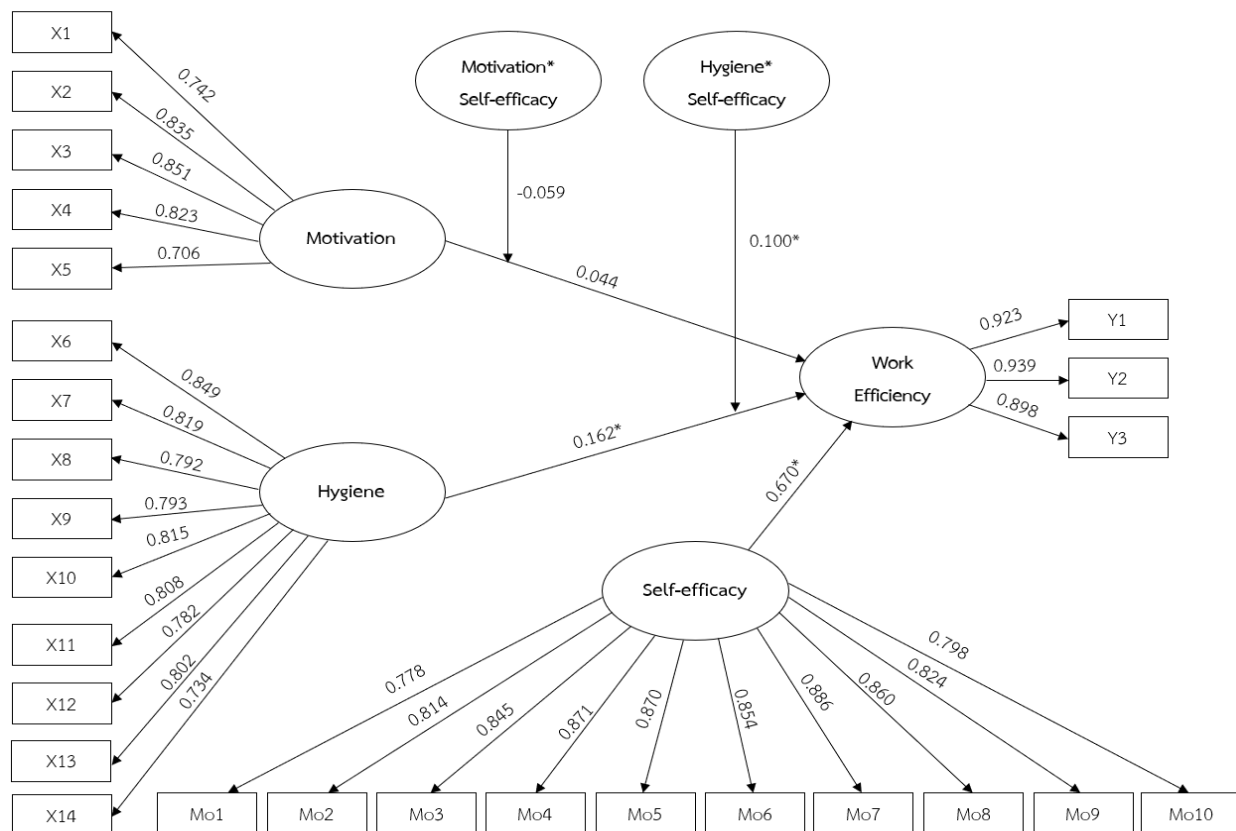
ต่อมา การประเมินโมเดลเชิงโครงสร้างจะต้องมีการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดลสมการโครงสร้าง ซึ่งหากค่า  $\sqrt{AVE}$  มีค่ามากกว่าค่า  $r$  แสดงว่ามีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity)

ตัวแปรแฝง	1	2	3	4
ปัจจัยจูงใจ <sup>1</sup>	<b>0.793</b>			
ปัจจัยค่าจูน <sup>2</sup>	0.737	<b>0.800</b>		
การรับรู้ความสามารถของตนเอง <sup>3</sup>	0.738	0.715	<b>0.841</b>	
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน <sup>4</sup>	0.660	0.661	0.819	<b>0.920</b>

ตัวหนา = ค่า  $\sqrt{AVE}$

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรแฝงแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) อยู่ระหว่าง 0.660 ถึง 0.819 เมื่อพิจารณาความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) พบว่า ตัวแปรแฝงแต่ละตัวมีค่า  $\sqrt{AVE}$  อยู่ระหว่าง 0.793 ถึง 0.920 ซึ่งค่า  $\sqrt{AVE}$  นั้นสูงกว่าค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ในแต่ละแถว จึงถือว่ามีความตรงเชิงจำแนก สามารถทดสอบสมมติฐานด้วยโมเดลเชิงโครงสร้างได้



ภาพที่ 2 แสดงการประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Model Assessment)

หลังจากผ่านการประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Model Assessment) ตามค่าดัชนีชี้วัดต่าง ๆ ข้างต้น จึงทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง แบบวิธีกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (PLS-SEM) ผ่านกระบวนการ Bootstrapping ดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** แสดงผลการทดสอบสมมติฐานการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลกำกับต่อปัจจัยจิตใจ ปัจจัย คำจูนและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟรุททาวเม็ททอลล์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

อิทธิพลระหว่างตัวแปร	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	t	p-values
Motivation -> Work Efficiency	0.044	0.048	0.058	0.749	0.454
Hygiene -> Work Efficiency	0.162	0.157	0.058	2.789	0.005***
Self-Efficacy -> Work Efficiency	0.670	0.670	0.056	11.944	0.000***
Motivation*Self-Efficacy -> Work Efficiency	-0.059	-0.056	0.052	1.143	0.254
Hygiene*Self-Efficacy -> Work Efficiency	0.100	0.089	0.049	2.021	0.044*

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลกำกับต่อปัจจัยคำจูนและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟรุททาวเม็ททอลล์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ซึ่งพิจารณาจากค่า t-statistics มีค่า 2.789 และค่า p-value 0.005 โดยเป็นตัวแปรกำกับประเภท Quasi และการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่มีอิทธิพลกำกับต่อปัจจัยจิตใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟรุททาวเม็ททอลล์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ซึ่งพิจารณาจากค่า t-statistics มีค่า 0.749 และค่า p-value 0.454 ซึ่งโมเดลเชิงโครงสร้างนี้มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟรุททาวเม็ททอลล์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ร้อยละ 69

## อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นพบว่า พนักงาน บริษัท ฟรุททาว เม็ททอลล์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) มีระดับของปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูน และประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย เนื่องจาก การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่จะต้องทำงานอย่างหนักเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรในสภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้น ประกอบกับสถานการณ์โรคระบาดที่เกิดขึ้นในประเทศไทยส่งผลให้พนักงานมีความกดดันและรู้สึกกังวลว่าจะถูกปลดออกจากงาน อีกทั้งบริษัทยังต้องดำรงรักษาองค์การให้ผ่านพ้นวิกฤตทางด้านเศรษฐกิจทำให้ไม่สามารถเพิ่มแรงจูงใจให้แก่พนักงานได้มากเท่าที่ควรเหมือนที่ผ่านมาเป็นเหตุให้พนักงานมีความคิดต่อปัจจัยต่าง ๆ อยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับแนวคิดกลยุทธ์การบริหารภาวะวิกฤตสำหรับผู้นำองค์กรที่จะต้องเตรียมการรับมือกับวิกฤต (อภิสิริ ธัทรานนท์, 2552) ในทางกลับกันกลับพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจิตใจในด้านความ

เป็นอยู่ส่วนตัวและค่าตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าท่ามกลางสภาวะที่บริษัทกำลังเผชิญอยู่นี้ ยังคงให้ความสำคัญกับค่าครองชีพและสวัสดิการที่พึงจะได้รับของพนักงานเพื่อใช้ดำรงชีวิตและเลี้ยงดูครอบครัว เพื่อที่จะรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรและมีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ กมลพร กัลยาณมิตร (2559) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น อีกทั้งยังส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงขององค์กร เนื่องจาก พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ ทำให้ผู้บริหารจึงต้องบริหารปัจจัยทั้งสองนี้ให้สามารถตอบสนองพนักงานได้อย่างเหมาะสมเพื่อจัดความไม่พึงพอใจในการทำงานให้หมดไป จนเกิดเป็นความรักและความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา เขียววิวัฒนสุข และทัตทรวง บุญญาธิการ (2560) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทีโอทีจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนนั้นมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งในด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ปริมาณงานและเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้ ผลการทดสอบสมมติฐานยังพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลกำกับต่อปัจจัย ค่าจูนและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท พูธกวาเม้ทท์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก การที่พนักงานรับรู้ความสามารถของตนเองทำให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหากรับรู้ถึงการสนับสนุนจากปัจจัยค่าจูนที่เพียงพอที่จะสามารถดำรงอยู่กับองค์กรด้วยความพึงพอใจจากค่าตอบแทน สวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงนโยบายต่าง ๆ ขององค์กรที่กระตุ้นให้พวกเขามีความพยายามที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ให้แก่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ และอดิสร ภู่อิสระ (2563) ที่พบว่า พนักงานที่ได้รับผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานทำให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางกลับกันการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่มีอิทธิพลกำกับต่อปัจจัยจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท พูธกวาเม้ทท์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากในสถานการณ์ปัจจุบันที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างแรงจูงใจขององค์กรทำให้พนักงานรู้สึกถึงการจูงใจในระดับต่ำทำให้ผลลัพธ์ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้มีต่อผลลัพธ์ที่ไม่เป็นไปตามทฤษฎีจึงเกิดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าทางสถิติได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cherian & Jacob (2013) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อแรงจูงใจและปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลกระทบต่อการสร้างแรงจูงใจในแง่มุมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องับประสิทธิภาพการทำงาน จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองจะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการทำงานได้มากยิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Vancouver, & Kendall (2006) ที่ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการรับรู้ความสามารถของตนเองในทางลบต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า หากบุคคลใดที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในทางลบจะส่งผลกระทบต่อการสร้างแรงจูงใจและประสิทธิภาพต่ำลง อย่างมีนัยสำคัญ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารหรือหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจทั้งในปัจจุบันและคำจูงในการทำงานของพนักงานให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและมีความมุ่งมั่นพยายามที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและมีการติดตามตรวจสอบระดับของแรงจูงใจนี้อย่างสม่ำเสมอ
2. ผู้บริหารหรือหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรออกแบบโปรแกรมในการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในมิติคุณภาพ ปริมาณ และเวลา เพื่อนำผลการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมาพัฒนาศักยภาพของพนักงานหรือปรับปรุงแก้ไขประสิทธิภาพในการทำงานในหลักสูตรต่าง ๆ ขององค์กร
3. ผู้บริหารหรือหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรกระตุ้นให้พนักงานรับรู้ความสามารถของตนเองผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้ในงาน การปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เนื่องจากเป็นสิ่งแวดล้อมที่พนักงานนั้นได้แสดงบทบาทในการทำงานให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อที่จะได้รับสิ่งตอบแทนที่พนักงานพึงจะได้รับและยังกำกับพฤติกรรมเหล่านี้ให้คงอยู่เมื่อรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรที่จะศึกษาวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง และประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงวิชาการในการขยายองค์ความรู้ที่เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังทำให้เกิดความเข้าใจในเชิงบริบทต่าง ๆ ที่องค์กรเผชิญอยู่
2. การวิจัยครั้งต่อไปควรที่จะศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น พฤติกรรมการทำงานที่ดี ความผูกพันต่อองค์กร หรือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นต้น เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวล้วนมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หากศึกษาเพิ่มเติมจะทำให้สามารถพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขประสิทธิภาพในการทำงานในมิติที่แตกต่างมากยิ่งขึ้น
3. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการดำเนินการวิจัยอย่างต่อเนื่องในสถานการณ์ต่าง ๆ และนำผลลัพธ์ได้มากเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยนี้

## เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กลยานมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 6(3), 175-183.
- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ และอดิสร ภูสาระ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 22(1), 113-122.
- กฤษดา เขียววัฒนสุข และทัศนาวง บุญญาธิการ. (2560). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3(2), 29-43.
- กฤษดา เขียววัฒนสุข, รัชนิ แก้วมณี, นิรนุช สายยุยา, และสุภัทสร กิริกา. (2561). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา อาอีโนะโมะโตะ เบทาโกรสเปเชียลฟู้ดส์ จำกัด. *วารสารการตลาดและการจัดการ*, 5(2), 55-69.



- กฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2563). *หลักการจัดการและองค์การ*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา. (2558). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- ณัฏฐพัชร ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 9(2), 161-171.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2562). *สรุปประมาณการเศรษฐกิจและเงินเฟ้อ*. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2563, สืบค้นจาก <https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/MonetPolicyComittee/MPR/Pages/default.aspx>
- นิศาชล รัตนมณี และประสพชัย พสุนนท์. (2562). อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในงานวิจัยเชิงปริมาณ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 13(3), 181-188.
- พริญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัด เชียงราย. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 4(2), 92-100.
- ภิญโญ มนุสศิลป์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 9(2), 1-28.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2558). *จิตวิทยาบุคลิกภาพร่วมสมัยและจิตบำบัด*. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. (2563). *รายงานสถานการณ์อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์*. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2563, สืบค้นจาก <https://ipidecenter.ipthailand.go.th/wp-content/uploads/2020/07/24-idg.pdf>.
- อภิสิทธิ์ นัทรทนานนท์. (2552). กลยุทธ์การบริหารภาวะวิกฤตสำหรับผู้บังคับการ. *วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 32(122), 8-18.
- อรอุมา บัวทอง (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย บุคลิกภาพเชิงรุก กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน สถานบันการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1994). Social cognitive theory and exercise of control over HIV infection. In *Preventing AIDS* (pp. 25-59). Springer, Boston, MA.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of self-efficacy on motivation and performance of employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80-88.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, E. (2010). *Multivariate data analysis*. (7<sup>th</sup> ed.). London: Pearson Education Limited.



- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. (2<sup>nd</sup> ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Lundberg, C., Gudmundson, A., & Andersson, T. D. (2009). Herzberg's Two-Factor Theory of work motivation tested empirically on seasonal workers in hospitality and tourism. *Tourism management*, 30(6), 890-899.
- Newstrom, J. W. (2005). *Organizational behavior: Human behavior at work*. (12<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Peterson, E., & Plowman, G. E. (1953). *Business organization and management*. (3<sup>rd</sup> ed.). Ill: Irwin.
- Vancouver, J. B., & Kendall, L. N. (2006). When self-efficacy negatively relates to motivation and performance in a learning context. *Journal of applied psychology*, 91(5), 1146.
- Yamane. T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Harper and Row Publication.

### Translated Thai References

- Bank of Thailand. (2019). *Summary of economic and inflation forecasts*. Retrieved 27 March 2020, from <https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/MonetPolicyComittee/MPR/Pages/default.aspx>
- Buathong, O. (2017). *The relationship among self-efficacy, goal-setting, proactive personality and work effectiveness of financial institution's employee in Bangkok*. Thesis, Industrial and Organization Psychology, Department of Psychology Faculty of Liberal Arts, Thammasat University. (in Thai)
- Chatthananon, A. (2009). Crisis management strategies for organizational leaders. *Journal of Business Administration Thammasat Business School*, 32(122), 8-18. (in Thai)
- Chienwattanasook, K. (2020). *Principles of management and organization*. Bangkok: Triple Education. (in Thai)
- Chienwattanasook, K. & Bunyathikan, T. (2017). Motivation affecting employee's work performance: A case study of TOT Public Company, Changwattana head office. *Western University Research Journal of Humanities and Social Science*, 3(2), 29-43. (in Thai)
- Chienwattanasook, K., Kaewmanee, R., Saiyuya, N., & Kiriga, P. (2018). Work motivation affecting employee' work performance: A case study of Ajinomoto Betagro Specialty Food Co., Ltd. *Journal of Marketing and Management*, 5(2), 55-69. (in Thai)





- Chuenwong, P. (2017). Operational efficiency of workers: A case of transportation business in Chiang Rai Province. *Journal of Economics and Management Strategy*, 4(2), 92-100. (in Thai)
- Electrical and Electronics Institute. (2020). *Report of the situation of the electrical and electronic appliance industry*. Retrieved 27 March 2020, from <https://ipidecenter.ipthailand.go.th/wp-content/uploads/2020/07/24-idg.pdf>. (in Thai)
- Kaewkangwan, S. (2015). *Contemporary personality psychology and psychotherapy*. Bangkok: Villager doctor. (in Thai)
- Kalyanamitra, K. (2016). Two powerful motivation factors to success. *Valaya Alongkorn Review*, 6(3), 175-183. (in Thai)
- Labbamrungwong, N. (2019). The application of motivation theories in performance of work. *Valaya Alongkorn Review*, 9(2), 161-171. (in Thai)
- Manusilp, P. (2015). Factors affecting team effectiveness. *Humanities and Social Sciences Journal of Pibulsongkram Rajabhat University*, 9(2), 1-28. (in Thai)
- Panpradit, K., & Phusara, A. (2020). Motivation of employee performance of the sub-district administration organizations in Pamok, Angthong. *Journal of Management Science Review*, 22(1), 113-122. (in Thai)
- Rattanamanee, N., & Phasunon, P. (2019). Response rate in quantitative research. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*, 13(3), 181.188.
- Vanichbuncha, K., & Vanichbuncha, T. (2015). *Using SPSS for Windows to analyze data*. Bangkok: Samlada printing house. (in Thai)