

THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND SELF-EFFICACY ON ACHIEVEMENT MOTIVATION AND PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF A COMPANY IN AUTOMOTIVE INDUSTRY, CHON BURI PROVINCE

Natvara Poonyavithitroj^{1*}, Jutamard Thaweepaiboonwong^{1*}

¹ Faculty of Management Sciences, Kasetsart University Si Racha Campus,
Chonburi 20130, Thailand

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the level of perceived organizational support and self- efficacy on achievement motivation and performance of employees of a company in automotive industry, Chon Buri province 2) to analyze the influence of perceived organizational support and self- efficacy on achievement motivation and performance of employees. The samples of this study were 400 employees of a company in automotive industry, Chon Buri province. The statistics used for data analysis included percentage, frequency, mean and standard deviation. Path analysis and Structural Equation Model (SEM) were used for data analysis with the AMOS program.

The results revealed that 1) the level of perceived organizational support, self-efficacy achievement motivation, and performance of the employees overall, all aspects were at a high level. 2) the causal relationship model was valid and well fitted to empirical data. The linear structural relationship in terms of perceived organizational support and self- efficacy had a positive direct effect on achievement motivation with path coefficient of 0.80 and 0.28 respectively, whereas perceived organizational support and self- efficacy had positive influence on performance with path coefficient of 0.56 and 0.19 respectively. Achievement motivation had a positive direct effect on performance with path coefficient of 0.31 at a significance level of 0.001.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 17 December 2019

Accepted 4 February 2020

Available online

15 June 2020

Keyword:

Perceived organizational support (การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร), Self-efficacy (การรับรู้สมรรถนะของตนเอง), Achievement motivation (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์), Performance (ผลการปฏิบัติงาน)

*Author e-mail address: n.poonyavithitroj@gmail.com, r_jutamard@hotmail.com

อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรู้สมรรถนะของตนเอง
ที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง
ในอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดชลบุรี

ณัฐวรา ปุณยวิฑิตโรจน์¹, จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์¹

¹คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา, ชลบุรี 20230, ประเทศไทย

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนขององค์การการรับรู้สมรรถนะของตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง ในอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดชลบุรี และ 2) วิเคราะห์อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนขององค์การและการรับรู้สมรรถนะของตนเองที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของบริษัทแห่งหนึ่ง ในอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติพื้นฐานร้อยละ จำนวนความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้โมเดลการวิเคราะห์เส้นทาง และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ด้วยโปรแกรม AMOS

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานระดับการรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์การและรับรู้ถึงสมรรถนะของตนเองในระดับมาก พนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และระดับผลการปฏิบัติงานในระดับมาก 2) โมเดลสมการโครงสร้างของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การและการรับรู้สมรรถนะของตนเองของพนักงานที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้สมรรถนะของตนเอง มีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์เชิงวิถี เท่ากับ 0.80 และ 0.28 ตามลำดับ ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้สมรรถนะของตนเอง มีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์เชิงวิถี เท่ากับ 0.56 และ 0.19 ตามลำดับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศมีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว นโยบายส่งเสริมดึงดูดต่างประเทศลงทุนเพิ่ม ยุทธศาสตร์อุตสาหกรรมสู่ 4.0 พัฒนาบุคลากร เชื่อมโยงเครือข่ายผู้ประกอบการ สร้างโอกาสทางการตลาดที่มากมาย พร้อมกับการที่รัฐบาลประกาศมาตรการส่งเสริมการลงทุนเพื่อเพิ่มสัดส่วนมูลค่าผลผลิตอุตสาหกรรมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ซึ่งเป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่าการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยนั้นขึ้นอยู่กับธุรกิจภาคอุตสาหกรรมเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตภาคตะวันออกที่มีการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม โดยการเข้ามาลงทุนในนิคมอุตสาหกรรม ในจังหวัดระยอง ชลบุรี และฉะเชิงเทรา เป็นฐานการผลิตที่สร้างมูลค่าเพิ่มแก่ผลผลิตของประเทศ และเป็นการเชื่อมโยงระบบเศรษฐกิจระดับท้องถิ่นสู่ระดับโลก อุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย จัดว่าเป็นภาคส่วนที่มีความแข็งแกร่งและสร้างรายได้เป็นลำดับต้น ๆ ให้กับประเทศไทยกว่า 40 ปี ปัจจุบันดัชนีอุตสาหกรรมยานยนต์มีผลผลิตที่เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 4.6 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) ทั้งนี้ การเติบโตในอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นการพัฒนาโดยอาศัยหลักแนวคิดการบริหารองค์การ 4M คือ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่งพบว่าผลสำเร็จของการพัฒนาการบริหารจัดการนั้น กลไกที่สำคัญที่สุด คือ ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ และมีปริมาณเพียงพอ ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นว่า ผู้บริหารหรือองค์การต่าง ๆ ต้องมีการเตรียมพร้อมในส่วนของคุณภาพทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ซึ่งในการบริหารองค์การให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น มีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการ โดยเฉพาะพนักงานที่มีบทบาทสำคัญ เพราะการปฏิบัติงานของพนักงานย่อมเป็นส่วนสำคัญในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การที่องค์การจะประสบผลสำเร็จต้องอาศัยการประสานกันระหว่างพนักงาน ระบบที่

เหมาะสม การบริหารจัดการที่ดีย่อมส่งผลที่ดีเช่นกัน ดังนั้น ปัจจัยหนึ่งที่จะนำพาให้องค์การประสบความสำเร็จ คือ การกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (ภิญโญ มนุสศิลป์, 2559) โดยประสิทธิภาพการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้องค์การมีผลประกอบการที่ดี มีการสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ สามารถเพิ่มศักยภาพในงาน จากที่กล่าวมาข้างต้น การกระตุ้นให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือหรือปัจจัยด้านอื่น ๆ ในการผลักดัน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์การ อาทิเช่น ผลตอบแทนและสวัสดิการหรือแม้กระทั่งการให้รางวัลแก่พนักงาน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงในการทำงาน จิตสังคม การยอมรับ ให้มีความสำคัญ ยกย่องให้เกียรติ และเห็นคุณค่าในตัวพนักงาน รวมถึงสภาพการทำงาน ที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกและปลอดภัย ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของพนักงานนั้น สามารถสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพและความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์การได้เป็นอย่างดี ซึ่งหากพนักงานเกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในระดับสูง จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การในแง่ของการที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอีกด้วย (มาริสสา อินทรเกิด และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2559)

นอกจากปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ที่เป็นส่วนหนึ่งในการส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดีแล้ว ยังมีปัจจัยในด้านอื่น เช่น การรับรู้สมรรถนะของตนเอง ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (อรอุมา บัวทอง และ สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2560) โดยการรับรู้สมรรถนะของตนเองนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้พนักงานมีความมั่นใจในความสามารถของตน ที่จะปฏิบัติพฤติกรรม หรือจัดการสถานการณ์ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ (ปัญญพร ฐิติพงศ์, 2559) ซึ่งการที่พนักงานจะแสดงพฤติกรรมออกมานั้น โดยพื้นฐานย่อมต้องเกิดจากความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการรับรู้

จากประสบการณ์ที่ผ่านมาหรือการบอกเล่าก็ตาม (วรภาพร วันไชยธนวงศ์, 2011) การที่พนักงานมีการรับรู้สมรรถนะของตนเองที่สูง จะส่งผลให้มีความอดทน อุทสาหะ ไม่ท้อถอยง่าย จนประสบความสำเร็จในที่สุด ซึ่งจะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานดียิ่งขึ้น (วาสิตา บุญสาธ, 2556)

นอกจากการรับรู้ถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้ว พนักงานต้องรู้ว่าตนเองต้องการอะไร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นการชี้ให้เห็นถึงลักษณะของพนักงาน ว่าพนักงานมีความต้องการในด้านใด มีความคาดหวังอย่างไรต่อการปฏิบัติงานของตนเอง (ชญาภา สุภา และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์, 2561) ซึ่งรูปแบบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นเป็นสภาวะความรู้สึทางจิตอารมณ์เชิงบวก คล้ายกับเป็นแรงพลังที่กระตุ้นให้พนักงานมีแรงใจ มีความรับผิดชอบสูง มีความขยันขันแข็ง มีความอดทนต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ซึ่งก่อให้เกิดผลสำเร็จและประสิทธิผลในองค์กรที่สูงตามมาด้วย (อนันต์ เสมรสุวรรณ, 2559)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้สมรรถนะของตนเอง ที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง ในอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดชลบุรี เพื่อนำข้อมูลและผลการศึกษาที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรการรับรู้สมรรถนะของตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและการรับรู้สมรรถนะของตนเอง ที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง ในอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดชลบุรี

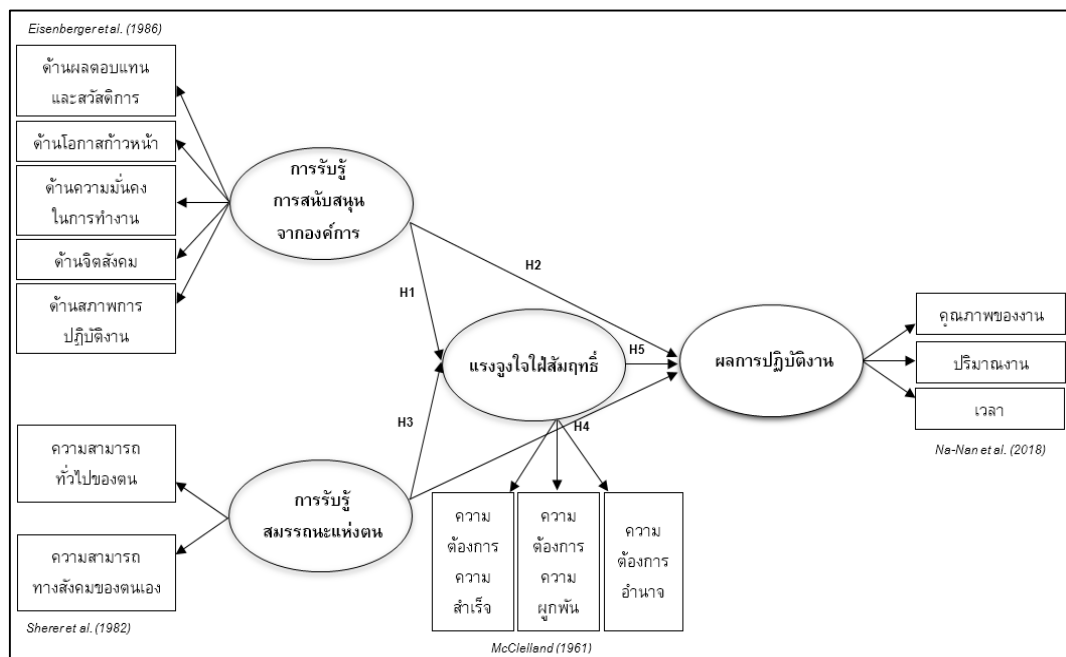
สมมติฐาน

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรการมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรการมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน
3. การรับรู้สมรรถนะของตนเองมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
4. การรับรู้สมรรถนะของตนเองมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน
5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นการรับรู้ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการให้คุณค่าขององค์กรที่มีต่อผลงาน และความ เป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในองค์กร ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน การศึกษา เรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเริ่มต้นจากการสังเกต พบว่าผู้จัดการมีความกังวลในเรื่องของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน จึงเริ่มมีความสนใจในเรื่องของการสนับสนุนต่าง ๆ ที่องค์กรมีให้ต่อพนักงาน Eisenberger, Huntington, Hutchison and Sowa, (1986) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านโอกาสก้าวหน้า 3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 4) ด้านจิตสังคม และ 5) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ทฤษฎีการรับรู้สมรรถนะแห่งตน เป็นความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะกระทำและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในกลไกศักยภาพของบุคคล (Bandura, 1986) มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และการเลือกการกระทำในกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีความพยายามที่จะกระทำในกิจกรรมนั้นอย่างต่อเนื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการรู้คิด อารมณ์และการกระทำของบุคคลที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจของบุคคล และการตัดสินใจนั้นก่อให้เกิดพลังงานในการกระทำสิ่งที่ท้าทาย โดยอาศัยเครื่องมือในการศึกษาคือแบบสอบถามการรับรู้สมรรถนะแห่งตนทั่วไป เป็นแบบสอบถามที่มุ่งเน้นที่ความเชื่อมั่นในระดับความสามารถทั่วไปของบุคคล ไม่เฉพาะเจาะจงกับพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง Sherer, Maddux, Mercandante, Prentice-dunn, Jacobs-and Rogers, (1982)

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ McClelland (1961) เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ ดังนี้ 1) ความต้องการความสำเร็จ 2) ความต้องการความผูกพันและ 3) ความต้องการอำนาจ

แนวคิดที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1953) ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย มีการใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างประหยัด คุ่มค่า ถูกต้องรวดเร็ว และเป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ทั้งหมด 4 ข้อ ด้วยกัน คือ

1) คุณภาพของงาน (Quality) 2) ปริมาณงาน (Quantity) 3.เวลา (Time) 4.ค่าใช้จ่าย (Costs) จากแนวคิดของ Peterson and Plowman (อ้างอิงใน Na-Nan, Chaiprasit and Pukkeeree P. (2017) ได้ให้ความหมายของคำว่า ผลการปฏิบัติงานในการบริหารงานทางธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบว่าหมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิภาพ และ ความสามารถในการผลิต และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามี ประสิทธิภาพสูงสุด ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือ บริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ การที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด เพื่อคำนึงถึง สถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้น แนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมี องค์ประกอบอยู่ 3 ประการ คือ คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) และเวลา (Time)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ การรับรู้สมรรถนะของตนเองที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ในส่วนของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การศึกษาของ คมกริช นันทะโรจวงศ์ และ วิโรจน์ เกษภูลักษณะ (2561) ซึ่งศึกษากับพนักงาน ในอุตสาหกรรมการผลิต โดยศึกษาผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ รวมทั้งบรรยากาศ องค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานผ่านความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ในส่วนของการศึกษาที่ผ่านมาถึงผลของการรับรู้สมรรถนะของตนเองที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การศึกษาของศศิวรรณ อินทรวงศ์ (2560) ซึ่งทำการศึกษาในกลุ่มบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษา พบว่าการรับรู้ความสามารถในตนเองสามารถทำงานผลปฏิบัติงานของ

บุคลากร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยการรับรู้ความสามารถในตนเองสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลปฏิบัติงานได้ถึงร้อยละ 71.3

นอกจากนั้นมีการศึกษาที่ผ่านมาถึงผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและการรับรู้สนับสนุนจากองค์การที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน ได้แก่ การศึกษาของ Lestariningsih (2017) ในกลุ่มอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองและการสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมทั้ง การศึกษาของ Liu and Cheng (2018) ในกลุ่มนักศึกษาปริญญาตรี ในประเทศจีน พบว่า การรับรู้สมรรถนะของตนเองส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน

สำหรับการศึกษาที่ผ่านมาถึงผลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ การศึกษาของปัญญาพร ฐิตพิงค์ (2559) ในกลุ่มพนักงานของบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่ง พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมทั้ง การศึกษาของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ในกลุ่มของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ซึ่งพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.646

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวพบว่าการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ การรับรู้สมรรถนะของตนเอง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้การรับรู้การสนับสนุนขององค์การและการรับรู้สมรรถนะของตนเองส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เช่นเดียวกัน จึงสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัยของการศึกษาค้นคว้าได้ดังข้างต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัทแห่งหนึ่ง ในอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดชลบุรี มีประชากรทั้งสิ้นจำนวน 6,618 คน (ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2562)

2. กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเทคนิคการใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง Hair, et al. (2010: อ้างถึงใน ธาณินทร์, 2557: 554) ได้แนะนำว่าการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ ควรกำหนดขนาดตัวอย่างควรอยู่ระหว่าง 10 – 20 เท่าของจำนวนตัวแปรเชิงสังเกต ในการศึกษาค้างนี้มีข้อคำถามที่ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งเป็นตัวแปรเชิงสังเกตอยู่จำนวน 13 ตัวแปร ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำในการศึกษานี้จึงเท่ากับ $13 \times 20 = 260$ คน แต่เนื่องจาก Comrey & Lee (1992: อ้างถึงใน ธาณินทร์, 2557: 554) ได้แนะนำขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 300 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 400 ฉบับ เพื่อป้องกันความผิดพลาด และใช้วิธีการคำนวณค่าสัดส่วนของขนาดของกลุ่มประชากรกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเลือกตัวอย่างแบบช่วงชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified sampling) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน แล้วใช้การสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนพนักงานที่อยู่แต่ละแผนก จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่ายเพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนพนักงานของแต่ละแผนก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างตามขนาดสัดส่วน จำแนกแผนก

แผนก	ประชากร (คน)	สัดส่วน (%)	ตัวอย่าง (คน)
1) ฝ่ายผลิต	4,579	69.19%	277
2) ประกันคุณภาพ	658	9.94%	40
3) บริหารจัดการ ซัพพลายเชน	592	8.95%	36
4) วิศวกรรม	287	4.34%	17
5) จัดซื้อ	101	1.53%	6
6) บริหารทั่วไป	80	1.21%	5
7) เทคโนโลยีและ สารสนเทศ	65	0.98%	4
8) บัญชีการเงิน	61	0.92%	4
9) ลูกค้าสัมพันธ์	55	0.83%	3
10) การตลาด	48	0.73%	3
11) ทรัพยากรบุคคล	41	0.62%	2
12) ตรวจสอบ คุณภาพ	31	0.47%	2
13) ฝ่ายวิจัยและ พัฒนา	10	0.15%	1
14) วางแผนและ ควบคุมการผลิต	10	0.15%	1
รวม	6,618	100%	400

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบปลายปิด มีคำตอบให้เลือกเพียงคำตอบเดียว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตสังคม

และด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยมีการปรับปรุง
ดัดแปลงและนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม 25 ข้อ มาจาก
แนวความคิดของ Eisenberger et al. (1986)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้สมรรถนะ
ของตนเอง ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามขึ้นมาใหม่
ตามแบบสอบถามของ Sherer et al. (1982) โดย
วัดการรับรู้สมรรถนะของตนเอง 2 ด้าน ได้แก่
ความสามารถทั่วไปของตนเอง และการ
ความสามารถทางสังคมของตนเอง จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์ของพนักงาน ใช้แบบวัดตามแนวคิดของ
McClelland (1961) โดยวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ
ความต้องการความผูกพัน ความต้องการอำนาจ
จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน ตามแนวคิดของ Na-Nan et al. (2018)
โดยวัดผลการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของ
งาน ปริมาณงาน และเวลา จำนวน 15 ข้อ

โดยข้อคำถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 ส่วนที่ 4
และส่วนที่ 5 ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด
ตามแนวคิดมาตราวัดของ Likert's Scale แบบ
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และวัดข้อมูล
แบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ
โดยมีเกณฑ์การกำหนดคะแนน ดังนี้

คะแนน	หมายถึง
5	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความมากที่สุด
4	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความมาก
3	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความปานกลาง
2	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความน้อย
1	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความน้อยที่สุด

ในส่วนของการตรวจสอบความเที่ยงตรง
เชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับ
การใช้ภาษาและความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับ
วัตถุประสงค์การวิจัย วิเคราะห์โดยหาค่าดัชนีความ
สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย

(Index of item-objective congruence: IOC)
ที่สามารถยอมรับได้ว่าคำถามที่จะใช้ใช้นั้นมีความ
เที่ยงตรงของข้อมูลโดยมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป
(ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) ผลจากการวิเคราะห์
ความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน
พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าระหว่าง 0.67-1.00
ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้
แล้วจึงนำไปทดลอง (Try Out) กับพนักงานบริษัท
ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความ
เชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธี
ของครอนบาค (Cronbach) จากผลการทดสอบ
พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability)
ในการทดสอบความเชื่อถือของมาตรวัดของข้อ
คำถาม ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
เท่ากับ 0.912 ตัวแปรการรับรู้สมรรถนะของตนเอง
เท่ากับ 0.905 ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เท่ากับ
0.771 ตัวแปรผลการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.900 ซึ่ง
ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นมีค่ามากกว่า 0.7
หมายถึงสามารถที่จะนำไปใช้เป็นเครื่องมือใน
การศึกษาได้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยครั้งนี้
ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลมาจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ
ดังนี้

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการ
เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยการแจก
แบบสอบถามให้กับพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างใน
การศึกษา โดยในการแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะ
ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ทั้ง 3
ข้อ ได้แก่ หลักความเคารพในบุคคล โดยการให้
ข้อมูลอย่างครบถ้วนจนกลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจ
เป็นอย่างดี และตัดสินใจความยินยอมเข้าร่วมใน
การวิจัย ผู้วิจัยจะเคารพความเป็นส่วนตัวและการ
เก็บรักษาความลับของอาสาสมัครผู้รับการวิจัย
โดยในแบบบันทึกข้อมูลจะไม่มีข้อมูลที่บ่งชี้ถึง
อาสาสมัครผู้รับการวิจัยไม่ก่อให้เกิดอันตราย
อาสาสมัครผู้รับการวิจัยจะไม่ได้รับประโยชน์ใด ๆ

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสาร ตำราทางวิชาการ หนังสือ วารสาร อินเทอร์เน็ต รวมถึงผลงานวิจัยหรือบทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าสถิติพื้นฐานร้อยละ ค่าความถี่ ในการอธิบายลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนขององค์การการรับรู้สมรรถนะของตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามวัตถุประสงค์ขั้นที่ 1 โดยกำหนดเป็นช่วงคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	ระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับมาก
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับน้อย
1.00 – 1.80	ระดับน้อยที่สุด

2. ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนขององค์การและการรับรู้สมรรถนะของตนเอง ที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามวัตถุประสงค์การศึกษาข้อที่ 2 และเพื่อตอบสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.2 มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.8 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.5 ระยะเวลาในปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.3 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001-45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37

ระดับการรับรู้การสนับสนุนจาก

องค์กรของพนักงาน

ผลการศึกษา พบว่า ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.13$) 2) ด้านจิตสังคม ($\bar{X} = 4.10$) และ 3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ

ระดับการรับรู้สมรรถนะของตนเอง

ของพนักงาน

ผลการศึกษา พบว่า ระดับการรับรู้สมรรถนะของตนเองในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านความสามารถทั่วไปของตนเอง ($\bar{X} = 4.16$) และ 2) ด้านความสามารถทางสังคมของตนเอง ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ

ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน

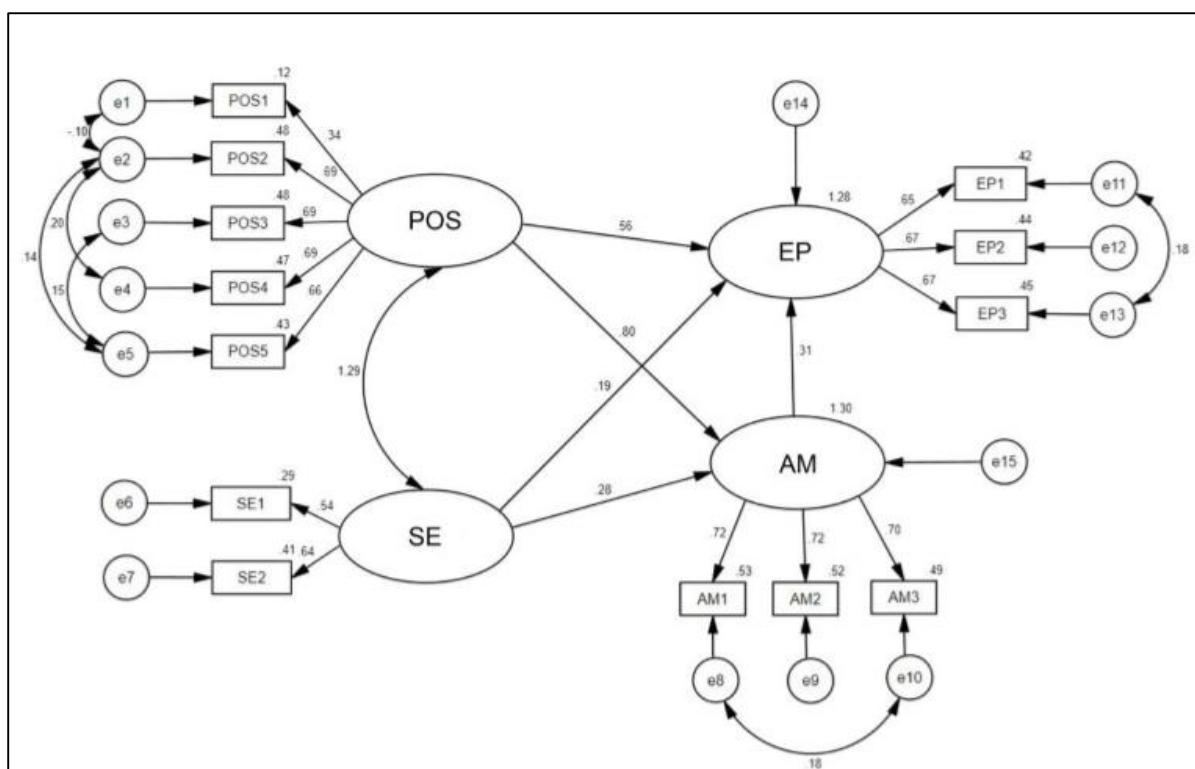
ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านความต้องการความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.16$) 2) ด้านความต้องการอำนาจ ($\bar{X} = 4.14$) และ 3) ด้านความต้องการความผูกพัน ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ

ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.15$) 2) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.13$) และ 3) ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ

การวิเคราะห์อิทธิพลการรับรู้การ สนับสนุนขององค์กรและการรับรู้สมรรถนะ ของตนเองที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน

จากผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์
เชิงสาเหตุของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและ
การรับรู้สมรรถนะของตนเอง ที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์และผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
แห่งหนึ่ง ในอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดชลบุรี
ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ปรากฏว่า รูปแบบ
อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และ
การรับรู้สมรรถนะของตนเองที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท
แห่งหนึ่ง ในอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดชลบุรี
หลังปรับความสัมพันธ์ของค่าความคลาดเคลื่อน
ของตัวแปรเชิงสังเกต พบว่า มีความสอดคล้องกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่าดัชนีประเมินความ
กลมกลืนของโมเดลข้อมูลเชิงประจักษ์ (Overall
Model Fit Measure) ซึ่งพิจารณาจากผลการ
ทดสอบค่าสถิติต่าง ๆ ได้แก่ ค่า GFI, AGFI และ
CFI มีค่าเข้าใกล้ 1 ค่า RMSEA มีค่าเข้าใกล้ศูนย์
สำหรับค่า p มีค่าเท่ากับ .001 ที่แสดงว่าไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติอาจเกิดขึ้นได้เนื่องจากกรณีกลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้มีขนาดใหญ่ (Hair et al.,
2006) เกณฑ์และผลการพิจารณาค่าดัชนี แสดงไว้
ดังภาพที่ 2 และ ตารางที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้างที่สร้างตามสมมติฐานแสดงโมเดลเชิงสาเหตุความสัมพันธ์ตามโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นที่สร้างตามสมมติฐาน

ผลจากการวิเคราะห์สมการโครงสร้างแสดงดังภาพที่ 2 และตารางที่ 3 สามารถสรุปผลทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เส้นอิทธิพลจากตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ไปยังตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าสัมประสิทธิ์วิถี (Path Coefficient) เท่ากับ 0.80 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน เส้นอิทธิพลจากตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไปยังตัวแปรผลการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์วิถี (Path Coefficient) เท่ากับ 0.28 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้สมรรถนะของตนเอง มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เส้นอิทธิพลจากตัวแปร การรับรู้สมรรถนะของตนเอง ไปยังตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าสัมประสิทธิ์วิถี (Path Coefficient) เท่ากับ 0.56 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้สมรรถนะของตนเองมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน จากเส้นอิทธิพลจากตัวแปร การรับรู้สมรรถนะของตนเอง ไปยังตัวแปรผลการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์วิถี (Path Coefficient) เท่ากับ 0.19 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน เส้นอิทธิพลจากตัวแปร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไปยังตัวแปรผลการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์วิถี (Path Coefficient) เท่ากับ 0.31 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและการรับรู้สมรรถนะของตนเองที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการศึกษานี้พบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและการรับรู้สมรรถนะตนเองส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ และส่งผลโดยอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาของ คมกริช นันทะโรจวงศ์ และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2561) ซึ่งพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต อย่างมีนัยสำคัญ รวมทั้งการศึกษาของ มาริสสา อินทระเกิด และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2559) ที่พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

และสอดคล้องกับการศึกษาของ อินทรวงศ์ (2560) ซึ่งพบว่าการรับรู้ความสามารถในตนเอง รวมทั้งการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทั้งนี้ผลจากการศึกษานี้ซึ่งพบว่า แรงจูงใจเป็นตัวแปรส่งผ่านของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ความสามารถในตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของ

ชนินญา เพลาวรรณ (2559) ซึ่งพบว่าการสนับสนุนจากองค์กรสามารถทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ การศึกษาของ Lestariningsih (2017) ซึ่งพบว่าการทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้จากการรับรู้ความสามารถของตนเองและการสนับสนุนจากองค์กร และการศึกษาของ ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2559) ซึ่งพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับมากจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงเช่นกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

องค์กรควรให้ความสำคัญกับผลตอบแทนและสวัสดิการ เนื่องจากเป็นตัวแปรสื่อที่สำคัญในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม องค์กรควรมีการปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยวัดจากผลการปฏิบัติงานเป็นพื้นฐานในการปรับฐานเงินเดือนให้แก่พนักงาน

องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับรู้ถึงความสามารถของตนเอง ให้มีความเชื่อมั่นในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จและได้รับผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ ซึ่งส่งผลให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้น องค์กรควรกำหนดรางวัลตอบแทนเป็นแรงจูงใจให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานสามารถเห็นโอกาสความเป็นไปได้ที่จะบรรลุเป้าหมาย และได้รับผลตอบแทนอย่างสมเหตุสมผล

จากผลการวิจัย พบว่า องค์กรจึงควรให้ความสำคัญในเรื่องการติดตามผลการปฏิบัติงาน การติดตามเป้าหมายที่พนักงานได้รับในรายบุคคลมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านเวลา กำหนดเป้าหมายที่พนักงานต้องทำให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานบริหารเวลากับงานที่ทำได้อย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และเพื่อปฏิบัติงานสามารถทำได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ และองค์กรควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะการสอนงาน และการเป็นพี่เลี้ยง

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า*. การค้นคว้าอิสระบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- คมกริช นันทะโรงพงศ์ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานผ่านความสุขในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต. *WMS Journal of Management*, 7(1), 21-38.
- ชญาภา สุภา และ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์. (2561). รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 5(2), 49-70.
- ชนินญา เพลาวรรณ. (2559). ลักษณะทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบริการเชิงรุกของพนักงานดีแทค. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 8, 313-323.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ: วี.อินเตอร์พรีนซ์.
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2559). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กพอร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด*. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 9(3), 1275-1292.
- ภิญโญ มนุศิลป์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม. *Humanities and Social Sciences Journal of Graduate School, Pibulsongkram Rajabhat University*, 9(2), 1-28.
- มาริสสา อินทเรเกิด และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 8(2), 129-144
- วรภาพ วันไชยธนวงศ์. (2011). แนวทางการสอนแนะเพื่อพัฒนาการผลิตผลงานวิจัยในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่. *Humanities and Social Sciences Journal of Graduate School, Pibulsongkram Rajabhat University*, 12(2), 122-128.
- วาสิตา บุญสาร. (2556). การสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน เพื่อนำประเทศไทยไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์. *วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์ สถาบันพัฒนาศาสตร์*, 7(1), 307-355.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *เศรษฐกิจไทยไตรมาสแรกของปี 2562 ขยายตัวร้อยละ 2.8*. เข้าถึงได้จาก.
https://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=8892&filename=index
- ศศิวรรณ อินทรวงศ์. (2560). อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่. ใน *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8*, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

- อนันต์ เสมรสวรรณ. (2559). การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในนักเรียนที่ประสบความสำเร็จ. ของนักเรียนโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาเขตชลบุรี.
- อรอุมา บัวทอง และ สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถตนเอง การกำหนดเป้าหมาย บุคลิกภาพเชิงรุก กับประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 10(2), 212-226.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Hair, J. F., Black, W. C., Bain, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education International.
- Lestariningsih, M. (2017). Self Efficacy and Achievement Motivation on Performance with Perceived Organizational Support Moderation. *Advances in Intelligent System Research*, 131, 81-85.
- Liu, L., & Cheng, L. (2017). The Mediating Role of College Students Self-Identity in Self-efficacy and Achievement Motivation. *China Journal of Health Psychology*. Retrieved from http://en.cnki.com.cn/Article_en/CJFDTotat-JKXL201704018.htm
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2017). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 35(6), 1253-1267.
- Peterson, E., & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*. Irwin, IL.:
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The Self-efficacy Scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663-671.