**ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี กรณีศึกษา บริษัท พรีเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด**

**The Relationship between Achievement Motivation and Training Need of the Employees in the Engineering and Technology Company: A Case Study of Premier System Engineering Co., Ltd.**

**สาวิตรี อินทรณรงค์ Sawittree Intharanarong[[1]](#footnote-1)**

**พัฒนิจ โกญจนาท Pattanij Gonejanart[[2]](#footnote-2)**

**บทคัดย่อ**

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ1) ศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน 2) ศึกษาระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน 3) เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานรายเดือนบริษัทพรีเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิเนียริ่ง จำนวน 185 คน สถิติที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความต่าง (t-Test) การทดสอบ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Least Signification Difference และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1. ด้านจริยธรรมในการทำงาน 2. ด้านความต้องการสัมพันธภาพ 3. ด้านความต้องการความสำเร็จ 4. ด้านความมีเอกลักษณ์ 5. ด้านความต้องการอำนาจ ตามลำดับ 2) ระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1. ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน 2. ด้านการฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน 3. ด้านการอบรมความรู้ในการฏิบัติงาน ตามลำดับ 3) จำนวนครั้งในการเข้าอบรมต่อปี และฝ่ายที่สังกัด ที่ต่างกันมีผลต่อความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความต้องการฝึกอบรม

**Abstract**

The objective of this research were to study 1) the achievement motivation level of the employees. 2)the training need level of the employees. 3) the comparison between individual factors and training need of the employees. 4)the relationship between achievement motivation and training need of the employees. The simple group consisted of 185 employees at Premier System Engineering Co., Ltd. The statistic used in the research was frequency value, percentage, average, standard deviation, t-Test, F-Test, One Way ANOVA, Least Signification Difference and Pearson’s Product-moment Correlation Coefficient. The finding revealed the achievement motivation level of the employees were at high level. including, 1) need of ethic 2) need for affiliation 3) need for achievement 4) Uniqueness and 5) need for power. The training need level of the employees were at high level. As follows, 1) knowledge 2) skill 3) Attitude. In addition, different of frequency to attendance and department of the simple were affecting training need at statistical significant difference level of 0.05. Finally, the relationship between achievement motivation and training need acceptance at statistical significant difference level of 0.01 rate were medium positive relationship.

**Keywords:** Achievement Motivation, Training Need

**บทนำ**

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยที่จะเข้าสู่สังคมสูงวัย ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาวะที่ผลิตภาพแรงงานไทยยังต่ำ เนื่องจากปัญหาคุณภาพแรงงาน การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงาน จึงได้มีการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมสมรรถนะแรงงานที่ได้มาตรฐานตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงาน และให้มีการประเมินระดับทักษะของแรงงานบนฐานสมรรถนะ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี, 2560)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจสำคัญ ที่มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร โดยจะต้องอาศัยการฝึกอบรมมาเป็นเครื่องมือเพื่อช่วยในการขับเคลื่อนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มพูนความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการจัดเตรียมคนให้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์และความชำนาญที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการข้อหนึ่งของการจัดการงานบุคคลที่ว่า Put the Man in the Right Job ซึ่งสาเหตุสำคัญที่ทำให้ต้องมีการฝึกอบรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาจมาจาก ความล้าหลังของพนักงาน การลาออกของพนักงาน ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี และการแข่งขัน เป็นต้น (ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร และคณะ, 2559) ในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดโครงการฝึกอบรม จะส่งผลประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานได้เพียงใด นอกจากบุคลากรผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม และหลักการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้วนั้น การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข จะกระตุ้นให้เขาดึงศักยภาพออกมาเพื่อทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง เนื่องจากแม้ว่าพนักงานจะมีความรู้และความสามารถ แต่ขาดแรงจูงใจในการทำงานก็ไม่สามารถใช้ความรู้และความสามารถที่มีอยู่นั้นได้อย่างเต็มที่ (Steve Chandler & Duane Black, 2554)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเอง กล่าวคือเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลกระทำการใดๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่ตนเองกำหนดไว้ โดยมิได้มุ่งหวังรางวัลหรือสิ่งตอบแทนอื่น ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุด และทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อทำได้สำเร็จก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป ซึ่งหากองค์กรใดมีพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว ซึ่งพบว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังนี้ มีความทะเยอทะยาน มีความอดทน มีเป้าหมายและความหวังที่จะประสบความสำเร็จ และพยายามที่จะปฏิบัติสิ่งต่างๆ ของตนเองให้ดีอยู่เสมอ (McClelland 1953, อ้างถึงใน กรองกาญจน์ ทองสุข, 2554)

อุตสาหกรรมยางพาราถือเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญของประเทศไทย ทั้งในแง่ของการส่งออกและการจ้างงาน การพัฒนาทั้งทางด้านวิศวกรรม เทคโนโลยีและด้านแรงงาน เป็นการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในเวทีโลก จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาแรงงานให้สอดคล้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรม (กฤษณี พิสิฐศุภกุล, 2016) และจากการศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย พบว่าโดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ทั้งทางด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษา (สุวรรณี โภชกรณ์และคณะ, 2558) นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กรณีศึกษา พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา (วลัยพรรณ พรไพรสาร,2557)

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี โดยเลือกบริษัทพรีเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด

**วัตถุประสงค์ของการศึกษา**

1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี

1.2 เพื่อศึกษาระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี

1.3 เพื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี

1.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี

**ทบทวนวรรณกรรม และการพัฒนาสมมติฐาน**

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์**

McClelland (1953, อ้างถึงใน กรองกาญจน์ ทองสุข, 2554) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ แรงขับให้บุคคลพยายามกระทำการใดๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมิได้หวังผลตอบแทนจากการกระทำนั้น ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งไว้ หากองค์กรมีพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองเติบโตเร็ว

Murray (1996, อ้างถึงในวลัยพรรณ พรไพรสาร, 2557) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ ความปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จในกิจกรรมต่างๆ มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำในการทำงานอย่างอิสระ มีความเพียรพยายามที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอันสูงสุดที่ได้ตั้งไว้ พฤติกรรมของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็คือ ชอบทำสิ่งที่ยุ่งยาก ติดต่อกันเป็นระยะเวลายาวนาน มีความมานะและรู้สึกสนุกกับกิจกรรมนั้นๆ

สถาปนา นําผล (2549) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ ความต้องการประสบความสําเร็จในกิจกรรมที่ทํา ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค พยายามหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีความทะเยอทะยานที่จะนําตนเองไปสู่ความสําเร็จ มีความต้องการเป็นอิสระในการทํางาน มีความต้องการแข่งขันกับมาตรฐานที่ดีเด่นของตัวเองเพื่อทําให้ดียิ่งขึ้น ต้องการบรรลุมาตรฐานที่ตนเองตั้งไว้ มีความพอใจ สบายใจ เมื่อประสบความสําเร็จ และมีความวิตกกังวล ไม่สบายใจ เมื่อประสบความล้มเหลว

หทัยขวัญ จันทร์ทอง (2558) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ แรงขับ แรงกระตุ้นของบุคคลเพื่อที่จะทำให้ถึงจุดมุ่งหมาย ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้อย่างสำเร็จผลในการทำงาน

นันทวัน ปฐมวิชาชาญ (2553) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ ความต้องการประสบความสำเร็จในกิจกรรมที่ทำ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค พยายามหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีความทะเยอทะยาน ที่จะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จ มีความกระตือรือร้น ขยันขันแข็งและตั้งใจจริงในการทำงาน มีความกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจกระทำสิ่งที่เป็นไปได้ มีความรับผิดชอบต่อตัวเองในการรักษาสิทธิหน้าที่ของตน กล้ารับผิดหรือชอบในผลงานของตน มีการกำหนดแบบแผนในการทำงาน โดยมีจุดประสงค์หรือเป้าหมายที่เด่นชัด ทำงานอย่างเป็นขั้นตอน และมีการแสดงออกถึงเอกลักษณ์เฉพาะตน โดยริเริ่มการทำงานต่างๆ ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ และเป็นตัวของตัวเองไม่ซ้ำแบบใครในการแก้ปัญหา

จากความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ แรงขับหรือแรงกระตุ้นที่ทำให้มนุษย์ กระทำการใดๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ มีกระบวนการคิดเป็นขั้นตอน และอาศัยความพยายาม มุ่งมั่น อดทน จนเกิดผลสำเร็จ ความภูมิใจอยู่ที่ผลงานมากกว่าผลตอบแทน

**ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland’s Achievement Motivation Theory)**

McClelland (1953, อ้างถึงใน กรองกาญจน์ ทองสุข, 2554) เป็นนักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัย ฮาร์วาร์ด (Harvard University) เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการใดๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมิได้หวังผลตอบแทนจากการกระทำนั้น ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งไว้ หากองค์กรมีพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองเติบโตเร็ว โดยได้ทำการทดลองเพื่อวัดความต้องการของมยุษย์ และได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะประกอบด้วยความต้องการ 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ มีความสมบูรณ์แบบและได้มาตรฐานดีเยี่ยม

2. ความต้องการการมีอำนาจ เป็นความต้องการอำนาจเพื่อที่จะควบคุมสิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

3. ความต้องการสัมพันธภาพที่ดี เป็นความต้องการได้รับหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม**

ราเชนทร์ นพณัฐวงศก ปุณณ์พิชญา รอดเปล่ง และอาริยาพัชร์ น้อยวิไล (2559) กล่าวในการประชุมวิชาการระดับชาติสหวิทยาการเอเชียอาคเนย์ 2559 ครั้งที่ 3 ในหัวข้อ การฝึกอบรม : หัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือทัศนคติของพนักงาน เพื่อที่จะให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

Goldstein (1993, อ้างถึงในชูชัย สมิทธิไกร, 2548: 5) กล่าวว่า การฝึกอบรม (training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตคติ (attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

วรุตม์ ฝาสีน (2559)ได้นิยามความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่าคือกระบวนการสำคัญที่ช่วยพัฒนา หรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่ หรือบุคลากรใหม่ที่จะเข้าทำงานหรือปฏิบัติงานประจำหน้าที่อยู่แล้วในหน่วยงาน ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ทัศนคติหรือเจตคติดีต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มพูนผลผลิตและเกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

สุทธิสา เบียดกระสิน (2547) ได้นิยามความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่าคือ กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ในการทำงานของบุคคล เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ทั้งปัจจุบันและอนาคต

สุจิตรา โชศรีงาม (2551) ได้นิยามความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่าคือ กระบวนการที่มุ่งมั่นพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมะสมกับการปฏิบัตงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการฝึกอบรมที่กล่าวมาอาจสรุปได้ว่า การฝึกอบรมคือ กระบวนการในการเพิ่มสมรรถนะ ทั้งทางด้าน ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

**การฝึกอบรมโดยใช้หลัก KSA**

1. ความรู้ (Knowledge) ยกตัวอย่างเช่น ความรู้คือ รู้ว่าสิ่งนั้นเป็นอะไร และจดจำได้ ความเข้าใจคือ รู้ในเหตุและผลของสิ่งที่ได้รู้สามารถอธิบายขยายความได้อย่างถูกต้อง การนำไปใช้คือ นำสิ่งที่รู้ไปใช้ได้ในสถานการณ์จริง การวิเคราะห์คือ การแยกแยะให้เห็นองค์ประกอบ และจัดลำดับความสัมพันธ์ได้ การสังเคราะห์คือ การจัดเรียบเรียงเป็นองค์ประกอบใหม่ การประเมินค่า คือ การตัดสินคุณค่าตามเกณฑ์ที่กำหนดได้

2. ทักษะ (Skill) ยกตัวอย่างเช่น การจัดลำดับความสำคัญของงาน การแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า การเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจได้ การเคลื่อนไหวของร่างกายและความคล่องแคล่ว สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำเองได้ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพใช้เวลาน้อยลง

3. ทัศนคติ (Attitude) ยกตัวอย่างเช่น การเสริมสร้างความรู้สึกที่ดี ความพึงพอใจในงาน ความมีคุณค่าคุณธรรม ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความมีวินัยต่อตนเอง และคิดบวก

**กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย**

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฏี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความต้องการฝึกอบรม ผู้ศึกษาได้เลือกตัวแปรเพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้

**1. ตัวแปรต้น**

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ฝ่ายที่สังกัด อายุงานรายได้ต่อเดือน จำนวนครั้งในการเข้าอบรมต่อปี ลักษณะการฝึกอบรมที่เคยเข้าร่วม และรูปแบบการฝึกอบรมที่เคยเข้าร่วม

1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการสัมพันธภาพ ด้านความมีเอกลักษณ์ และด้านจริยธรรมในการทำงาน

**2. ตัวแปรตาม**

2.1 ความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี กรณีศึกษา บริษัทพรีเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิเนียริ่ง ประกอบด้วย ด้านการอบรมความรู้ในการฏิบัติงาน ด้านการฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน

**วิธีการดำเนินการศึกษา**

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานรายเดือนบริษัทพรีเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด จำนวน 342 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานรายเดือนบริษัทพรีเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด จำนวน 185 คน โดยใช้วิธีของ ทาโร ยามาเน่ กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ 5% (ยุทธ ไกยวรรณ์, 2549) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative) สถิติที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความต่าง (t-Test) การทดสอบ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Least Signification Difference และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

**สรุปผลการศึกษา**

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สังกัดอยู่ฝ่ายผลิต (PR) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-5 ปี มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท เข้ารับการอบรมจำนวน 2 ครั้ง/ปี เป็นการอบรมภายในและเป็นแบบทฤษฎี

ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมพนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ($\overbar{X}$ = 3.79, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจริยธรรมในการทำงานมากที่สุดเป็นอันดับแรก ($\overbar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ด้านความต้องการสัมพันธภาพ ($\overbar{X}$ = 3.95, S.D. = 0.59) ด้านความต้องการความสำเร็จ ($\overbar{X}$ = 3.76, S.D. = 0.46) ด้านความมีเอกลักษณ์ ($\overbar{X}$ = 3.68, S.D. = 0.58) และด้านความต้องการอำนาจ ($\overbar{X}$ = 3.32, S.D. = 0.51) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1

*แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายด้านของระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ | $$\overbar{X}$$ | S.D. | ระดับความสำคัญ |
| 1. ด้านจริยธรรมในการทำงาน
2. ด้านความต้องการสัมพันธภาพ
3. ด้านความต้องการความสำเร็จ
4. ด้านความมีเอกลักษณ์
5. ด้านความต้องการอำนาจ
 | 4.233.953.763.683.32 | 0.560.590.460.580.51 | มากที่สุดมากมากมากมาก |
| ภาพรวม | 3.79 | 0.40 | มาก |

ระดับความต้องการฝึกอบรม จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมพนักงานมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ($\overbar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมด้านทัศนคติในการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับแรก ($\overbar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ ด้านการฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน ($\overbar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.56) และด้านการอบรมความรู้ในการฏิบัติงาน ($\overbar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.54) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2

*แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายด้านของระดับความต้องการฝึกอบรม*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ระดับความต้องการฝึกอบรม | $$\overbar{X}$$ | S.D. | ระดับความสำคัญ |
| 1. ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน
2. ด้านการฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน
3. ด้านการอบรมความรู้ในการฏิบัติงาน
 | 4.193.983.92 | 0.590.560.54 | มากมากมาก |
| ภาพรวม | 4.03 | 0.48 | มาก |

การเปรียบเทียบเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน จำนวนครั้งในการเข้าอบรมต่อปี และฝ่ายที่สังกัด โดยใช้สถิติการทดสอบ T-test และ One way-ANOVA ในการวิเคราะห์ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ จำนวนครั้งในการเข้าอบรมต่อปี และฝ่ายที่สังกัด มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3

*แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ปัจจัยส่วนบุคคล | ความต้องการฝึกอบรม | ภาพรวม |
| ด้านการอบรมความรู้ในการฏิบัติงาน | ด้านการฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน | ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน |
| 1. จำนวนครั้งในการ  ฝึกอบรม | 0.03\* | 0.02\* | 0.35 | 0.04\* |
| 2. ฝ่ายที่สังกัด | 0.31 | 0.31 | 0.03\* | 0.15 |
| 3. รายได้ต่อเดือน | 0.22 | 0.83 | 0.75 | 0.57 |
| 4. เพศ | 0.85 | 0.98 | 0.37 | 0.67 |
| 5. ระดับการศึกษา | 0.52 | 0.97 | 0.81 | 0.75 |
| 6. อายุ | 0.54 | 0.90 | 0.44 | 0.89 |
| 7. อายุงาน | 0.47 | 0.82 | 0.88 | 0.90 |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์สัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรมของพนักงานพบว่า ภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกไปในทิศทางเดียวกับความต้องการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับรายด้านของความต้องการฝึกอบรมพบว่า ความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความต้องการอำนาจกับด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4

*แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรม*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ | ความต้องการฝึกอบรม | ภาพรวมความต้องการฝึกอบรม |
| ด้านการอบรมความรู้ในการฏิบัติงาน | ด้านการฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน | ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน |
| r | sig. | r | sig. | r | sig. | r | sig. |
| ด้านความต้องการความสำเร็จ | 0.51\*\* | 0.00 | 0.52\*\* | 0.00 | 0.43\*\* | 0.00 | 0.57\*\* | 0.00 |
| ด้านความต้องการอำนาจ | 0.46\*\* | 0.00 | 0.45\*\* | 0.00 | 0.20\*\* | 0.01 | 0.43\*\* | 0.00 |
| ด้านความต้องการสัมพันธภาพ | 0.42\*\* | 0.00 | 0.36\*\* | 0.00 | 0.44\*\* | 0.00 | 0.48\*\* | 0.00 |
| ด้านความมีเอกลักษณ์ | 0.59\*\* | 0.00 | 0.50\*\* | 0.00 | 0.37\*\* | 0.00 | 0.56\*\* | 0.00 |
| ด้านจริยธรรมในการทำงาน | 0.54\*\* | 0.00 | 0.46\*\* | 0.00 | 0.52\*\* | 0.00 | 0.59\*\* | 0.00 |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

**อภิปรายผล**

1. **การศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี**

จากผลการศึกษา พนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านจริยธรรมในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความต้องการสัมพันธภาพ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความมีเอกลักษณ์ และด้านความต้องการอำนาจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุดารัตน์ ธีรธรรมธาดา (2557) ที่พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามต้องการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความยุติธรรม ความเสมอภาค และความเป็นธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วลัยพรรณ พรไพรสา (2557) ที่พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งประกอบด้วย ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการการแข่งขัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

**2. การศึกษาระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี**

จากผลการศึกษา พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการฝึกอบรมในด้านทัศนคติในการปฏิบัติงานมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านการฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านการอบรมความรู้ในการฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปัญญา มูสิกะโสภณ (2555) ที่พบว่า บุคลากรมีความต้องการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านทัศนคติในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านทักษะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

**3. การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี**

จากผลการศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ จำนวนครั้งในการเข้าอบรมต่อปี และฝ่ายที่สังกัด ที่ต่างกันมีผลต่อความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปัญญา มูสิกะโสภณ (2555) ที่พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่ง แผนกงาน และระดับการบริหารงาน ที่ต่างกันจะมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ญานี อมฤตฤดี (2546) ที่พบว่าพนักงานที่มีจำนวนเข้ารับฝึกอบรมแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมต่างกัน และมีระดับความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกันมีผลต่อความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุจิตรา โชศรีงาม (2552) ที่พบว่า อายุ และอายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการฝึกอบรม และสอดคล้องกับ สุนทรี กิมานันทน์ (2553) ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรม ของพนักงานในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี**

จากผลการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ McClelland (1953, อ้างถึงใน กรองกาญจน์ ทองสุข, 2554) ที่ศึกษาเรื่องสมรรถนะ โดยวิธีการเชื่อมโยงความสามารถของมนุษย์ไปสู่ประสิทธิภาพที่จำเป็นต่อการทำงานให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป โดยการพัฒนาองค์ประกอบหลัก 3 ประการคือ ความรู้ ทักษะ และพฤตินิสัย เนื่องจากผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะพยายามพัฒนาตนเองให้ดีอยู่เสมอ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องอาศัยการฝึกอบรมมาเป็นเครื่องมือเพื่อช่วยในเพิ่มพูนความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**ข้อเสนอแนะการศึกษา**

ผลการศึกษานี้สามารถเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อประยุกต์ใช้กับบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี ดังต่อไปนี้

**ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ**

1. ผู้บริหารในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี สามารถนำข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ไปใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อกำหนดงบประมาณสำหรับแผนกฝึกอบรม และกระตุ้นให้พนักงานใช้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยการมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถและเหมาะสม สร้างความมั่นคง ความก้าวหน้าในสายงาน และการเลื่อนตำแหน่งงาน ให้กับบุคคลที่ทำงานอย่างหนักและประสบผลสำเร็จ

2. แผนกฝึกอบรมในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี สามารถนำผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรม เพื่อประกอบการจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างแรงจูงใจให้พนักงานและตรงกับความต้องการของผู้รับการอบรม ได้แก่ การอบรมด้านจริยธรรมในการทำงาน การอบรมด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความต้องการฝึกอบบรมที่แผนกฝึกอบรมต้องคำนึงถึง ได้แก่ จำนวนครั้งในการเข้าอบรมต่อปี และฝ่ายที่สังกัด มาประกอบในการวางแผนฝึกอบรมให้กับพนักงาน โดยจัดให้พนักงานเข้ารับการอบรมอยู่เสมอ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานอยากที่จะพัฒนาตนเอง และควรจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับแต่ละฝ่ายงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของพนักงานสูงสุด นำมาซึ่งการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

**ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป**

1. นอกจากการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ควรเพิ่มวิธีการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเฉพาะกลุ่ม ได้แก่ พนักงานดีเด่น หรือบุคคลที่มีผลงานดีเด่นในหน่วยงาน

2. ควรศึกษาเพิ่มเติม โดยเจาะลึกลงไปในฝ่ายหรือตำแหน่งงาน เพื่อให้การจัดรูปแบบการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับฝ่ายนั้นๆ

**เอกสารอ้างอิง**

Steve Chandler & Duane Black. (2554). วิธีสร้างแรงจูงใจคน และกระตุ้นให้เขาดึงศักยภาพออกมา เพื่อทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตัวเอง โดยที่คุณไม่ต้องแทรกแซงการทำงานของเขา [THEHANDS-OFF MANAGER: How to Mentor People and Allow Them to Be Successful] (สุดาวรรณ อริยะทรัพย์, ผู้แปลและเรียบเรียง).นนทบุรี: บีมีเดีย

กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรใน

วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. *วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*

กฤษณี พิสิฐศุภกุล. (2016). ความเป็นไปได้และความคาดหวังในการพัฒนาน้ำยางข้นไปสู่ถุงมือยาง. *บทวิเคราะห์ทางเศรษฐกิจ 5 July 2016.* เข้าถึงจาก https://www.bot.or.th/Thai/Research

AndPublications/DocLib\_/Article06\_04\_59.pdf

ชูชัย สมิทธิไกร. (2548). *การฝึกอบรมบุคคลในองค์กร* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ญานี อมฤตฤดี. (2546). ความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทสรรพสินค้าเซนทรัล (สาขาชิดลม). *วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*

นันทวัน ปฐมวิชาชาญ. (2553). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการก้าวสู่พนักงานความสามารถสูงของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ 1. *สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,* *มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*

ปัญญา มูสิกะโสภณ. (2555). ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรบริษัท อะเดียเวนซา นิวเวิลด์ ออโต้ ไลเนอร์ จำกัด. *วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*

ยุทธ ไกยวรรณ์. (2549). *สถิติเพื่อการวิจัย* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด

ราเชนทร์ นพณัฐวงศก ,ปุณณ์พิชญา รอดเปล่ง และอาริยาพัชร์ น้อยวิไล. (2559). หัวใจสาคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *การประชุมวิชาการระดับชาติสหวิทยาการเอเชียอาคเนย์ 2559 ครั้งที่ 3*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

วรุตม์ ฝาสีน. (2559). ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊สในจังหวัดสงขลา. *สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*

วลัยพรรณ พรไพรสาร. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพการทำงาน

ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา. *สารนิพนธ์*

*บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน*

สถาปนา นําผล. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับยอดขายของพนักงานขาย :

กรณีศึกษา พนักงานขายของบบริษัทไซม์ดาบี้ จำกัด. *สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสานักนายกรัฐมนตรี. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสองพ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔. *การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์.* เข้าถึงจาก http://www.nesdb.go.th/ewt\_dl\_link.php?nid

=6422

สุจิตรา โชศรีงาม. (2552). ความต้องการ การฝึกอบรมบริษัทไทย อิสเทิร์น จำกัด. *วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม*

สุธาสินี จำดวง. (2554). ทำการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และคุณลักษณะผู้ประกอบการกับความสำเร็จของการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลา กรณีศึกษา ภายใต้โครงการเสริมสร้างผู้ประกอบการใหม่ (NEC). *วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*

สุดารัตน์ ธีรธรรมธาดา. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,* *มหาวิทยาลัยกรุงเทพ*

สุวรรณี โภชกรณ์และคณะ. (2558). ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย. *วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,* *มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศีวิชัย*

สุนทรี กิมานันทน์. (2553). ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการขายของพนักงาน บริษัท เค. ซี. เมท ทอล ซีท จำกัด. *วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*

หทัยขวัญ จันทอง. (2558). บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา พนักงานโรงแรมเซ็นทาราหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. *สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*

1. นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ E-mail: SawittreeIntharanarong@hotmail.com [↑](#footnote-ref-1)
2. ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา ภาควิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: pattanij.g@psu.ac.th [↑](#footnote-ref-2)