

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงาน
บริษัท โคราชมัตซึชิตะ จำกัด

Work Motivation Affecting Technology Acceptance of Employees
at Korat Matsushita Company Limited

ณัฐวัฒน์ คำผาย¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานบริษัท โคราชมัตซึชิตะ จำกัด โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 300 ราย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์หาสมมติฐานด้วยใช้สถิติ t test, One-way ANOVA และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มประชากรที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานบริษัท โคราชมัตซึชิตะ จำกัด ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีแตกต่างกัน ได้แก่ ระดับอายุ ระดับการศึกษา และสังกัดงาน โดยพนักงานที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี มีระดับการยอมรับเทคโนโลยีน้อยกว่า ช่วงอายุ 41-50 ปี และ 50 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปวส. หรืออนุปริญญา มีการยอมรับเทคโนโลยีมากกว่า มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า และฝ่ายซ่อมบำรุงมีการยอมรับเทคโนโลยีมากกว่าฝ่ายการผลิต และฝ่ายวางแผนสนับสนุนการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านนโยบาย และการบริหารขององค์กร มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานบริษัท โคราชมัตซึชิตะ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ปัจจัยเกื้อหนุน, การยอมรับเทคโนโลยี

¹นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, Graduate study, Master of Business Administration Program, Ramkhamhaeng University.

ABSTRACT

This research aims to study demographic data and work motivation affecting technology acceptance of employees at Korat Matsushita Company Limited. The researcher conducted a study on the factors influencing technology acceptance among a sample group of 300 employees. The data was analyzed using statistical methods, including percentage, standard deviation, and hypothesis testing through t test, One-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The study results revealed that demographic factors influencing the technology acceptance of employees include age, education level, and department affiliation. Employees aged 31-40 exhibited lower levels of technology acceptance compared to those aged 41-50 and 50 years and above. Employees with educational qualifications of vocational diploma or associate degree showed higher technology acceptance compared to those with lower secondary education or below. Additionally, employees in the maintenance department demonstrated significantly higher technology acceptance than those in production and production planning support departments at a significance level of .05. Regarding work motivation factors, it was found that factors such as achievement in work, responsibility, and organizational policies and management significantly influenced technology acceptance among employees of Korat Matsushita Co., Ltd. at a statistical significance level of .05.

Keywords: Work Motivation, Hygiene Factor, Technology Acceptance

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการแข่งขันในภาคอุตสาหกรรมการผลิตภายในประเทศมีการแข่งขันสูงเป็นอย่างมาก การปรับตัวเพื่อเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรมแห่งอนาคตเป็นปัจจัยการผลักดันสูงสุดในแต่ละประเทศที่ต้องการก้าวเข้าสู่ความเป็นผู้นำด้านการผลิต เพื่อให้ได้มาเพื่อผลกำไรและโอกาสในการเติบโตและอยู่รอดในอุตสาหกรรมได้ต่อไป การปฏิวัติอุตสาหกรรมในปัจจุบันนับเป็นครั้งที่ 4 ที่เรียกว่า Industry 4.0 คือ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการผลิต ทำให้เกิดการผลิตที่หลากหลาย เชื่อมโยงเครือข่ายในรูปแบบอินเทอร์เน็ต รวมไปถึงการใช้งานระบบปัญญาประดิษฐ์ และจักรกลเรียนรู้ รวมถึงนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเหลือในการบริหารระบบภายในองค์กร เป็นการปฏิวัติวิธีการผลิต ปรับปรุง และจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของบริษัท (สถาบันเทคโนโลยีการผลิตสมิพล, 2566)

บริษัท โคราชมัดซีซีตะ จำกัด เริ่มประกอบกิจการในจังหวัดนครราชสีมา ประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 เป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่ผลิตชิ้นส่วนโลหะหลากหลายผลิตภัณฑ์ สร้างผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองตามความต้องการของลูกค้าแต่ละราย โดยผลิตชิ้นงานโลหะจากการปั๊ม (Stamping) การขึ้นรูปขดลวดสปริง (Coil Spring) การออกแบบและผลิตแม่พิมพ์ (Die) และการผลิตผลิตภัณฑ์โลหะอื่นๆ ตามความต้องการของลูกค้า โดยมีบริษัทแม่ที่ประเทศญี่ปุ่นที่มีประสบการณ์การผลิตชิ้นส่วนโลหะมากกว่า 50 ปี ซึ่งมีจุดแข็งคือความสามารถในการผลิตที่มีคุณภาพสูงควบคู่ไปกับการผลิตต้นทุนต่ำ โดยบริษัทเล็งเห็นถึงแนวโน้มการแข่งขันในอุตสาหกรรมการผลิตในปัจจุบัน จึงมีนโยบายเริ่มพัฒนาปรับปรุงกลยุทธ์ต่างๆ ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต คุณภาพการผลิต และลดต้นทุนการผลิต เพื่อเพิ่มความเข้มแข็งในการแข่งขันในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนโลหะได้อย่างยั่งยืน แต่ด้วยลักษณะธุรกิจของบริษัทเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายชิ้นส่วนโลหะ แม่พิมพ์โลหะ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมหนัก ใช้เครื่องจักรหนักจำนวนมาก มีต้นทุนการผลิตสูง ต้นทุนค่าแรงหรือพนักงานสูง อีกทั้งพนักงานส่วนใหญ่ทำงานร่วมกับบริษัทมาอย่างยาวนาน จึงมีความท้าทายอย่างมากสำหรับผู้บริหารในการจูงใจให้พนักงานนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารของบริษัทจึงมีความสนใจแนวทางที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับการนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้งานและพัฒนาระบบการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

โดยงานวิจัยนี้มุ่งเน้นไปที่การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานบริษัท โคราชมัดซีซีตะ จำกัด เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางเบื้องต้นสำหรับให้ผู้บริหารกำหนดแนวทางการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานบริษัท โคราชมัดซีซีตะ จำกัด และสามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและประสิทธิภาพทันต่อการแข่งขันในอุตสาหกรรมการผลิตในปัจจุบัน และเพื่อเป็นแนวทางให้แก่องค์กรอื่นๆ ที่ต้องการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในองค์กร เพื่อให้อุตสาหกรรมในประเทศไทยสามารถแข่งขันในอุตสาหกรรมการผลิตระดับโลกได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบระดับการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานบริษัท โคราชมัดซีซีตะ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานบริษัท โคราชมัดซีซีตะ จำกัด เพื่อศึกษาการตัดสินใจซื้อสินค้านวัตกรรมส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้านวัตกรรม ของกลุ่มผู้บริโภคเขตจังหวัดนครราชสีมา

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานบริษัท โคราชมัตซึชิตะ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีระดับการยอมรับเทคโนโลยีแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อระดับการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานบริษัท โคราชมัตซึชิตะ จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัย ศึกษาและเก็บข้อมูลความคิดเห็นโดยใช้แบบสอบถามกับพนักงานบริษัท โคราชมัตซึชิตะ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 300 คน คำนวนโดยใช้สูตร Taro Yamane (1973) ระดับความคาดเคลื่อน 0.05 โดยคำนวณจากพนักงานทั้งหมด 1,190 คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 4 กลุ่ม คือ พนักงานระดับปฏิบัติงานจำนวน 237 คน พนักงานระดับบังคับบัญชาจำนวน 52 คน พนักงานระดับผู้บริหารระดับกลาง 7 คน และพนักงานระดับผู้บริหารระดับสูงจำนวน 4 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดต้องปฏิบัติงานต่อเนื่องหรือมาอายุงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป โดยไม่ระบุแผนกที่ปฏิบัติงานและไม่ระบุจำนวนกลุ่มแยกตามแผนก โดยมีระยะเวลาการศึกษาวิจัย 4 เดือน ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2567 ถึงเดือนตุลาคม 2567

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี

แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model--TAM) ถูกคิดค้นและพัฒนาขึ้นโดย Davis ในปี 1989 (Davis, 1989, pp. 318-339) ซึ่งพัฒนาและขยายองค์ความรู้มาจากทฤษฎีของการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action--TRA) ซึ่งเป็นรูปแบบที่ได้รับการยอมรับกันอย่างแพร่หลายและใช้เป็นรูปแบบในการศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีต่างๆ ซึ่งแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี ได้มีการอธิบายการยอมรับเทคโนโลยีของแต่ละบุคคล เป้าหมายของแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี TAM เพื่ออธิบายตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี คือ ปัจจัยด้านการตระหนักถึงควมมีประโยชน์ (Perceived Usefulness) ปัจจัยด้านการตระหนักการใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use) ปัจจัยด้านทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับการใช้งาน (Attitude towards Using) ปัจจัยด้านความตั้งใจในการกระทำพฤติกรรม (Behavior Intention)

Davis (อ้างถึงใน วนันันท์ ผ่องแผ้ว, 2564) ระบุว่า การรับรู้ถึงขั้นตอนวิธีการใช้งานอย่างง่ายของเทคโนโลยี (Perceived Ease of Use) หมายถึง ทัศนคติความเชื่อของบุคคลที่มีต่อขั้นตอนวิธีการใช้เทคโนโลยีที่เข้าใจง่ายในระดับความเชื่อมั่นว่าการใช้งานนั้นไม่จำเป็นต้องใช้ความพยายามในการใช้งานจะเป็นการกำหนดการรับรู้ในแง่ของปริมาณหรือความสำเร็จที่จะได้รับว่าตรงกับที่ต้องการหรือไม่ งานจะสำเร็จตรงตามที่คาดไว้หรือไม่

Davis (อ้างถึงใน วันสันทน์ ผ่องแผ้ว, 2564) ระบุว่า การรับรู้ประโยชน์ (Perceive Usefulness) หมายถึง ทศนคติความเชื่อของบุคคลที่มีต่อการใช้เทคโนโลยีในระบบใดระบบหนึ่งเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคคลนั้น เป็นความเชื่อหรือมุมมองในการวิเคราะห์และตระหนักถึงคุณค่าหรือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากเทคโนโลยีหากคุณประโยชน์ของเทคโนโลยีตรงกับความต้องการของบุคคลจะนำไปสู่การยอมรับและการใช้

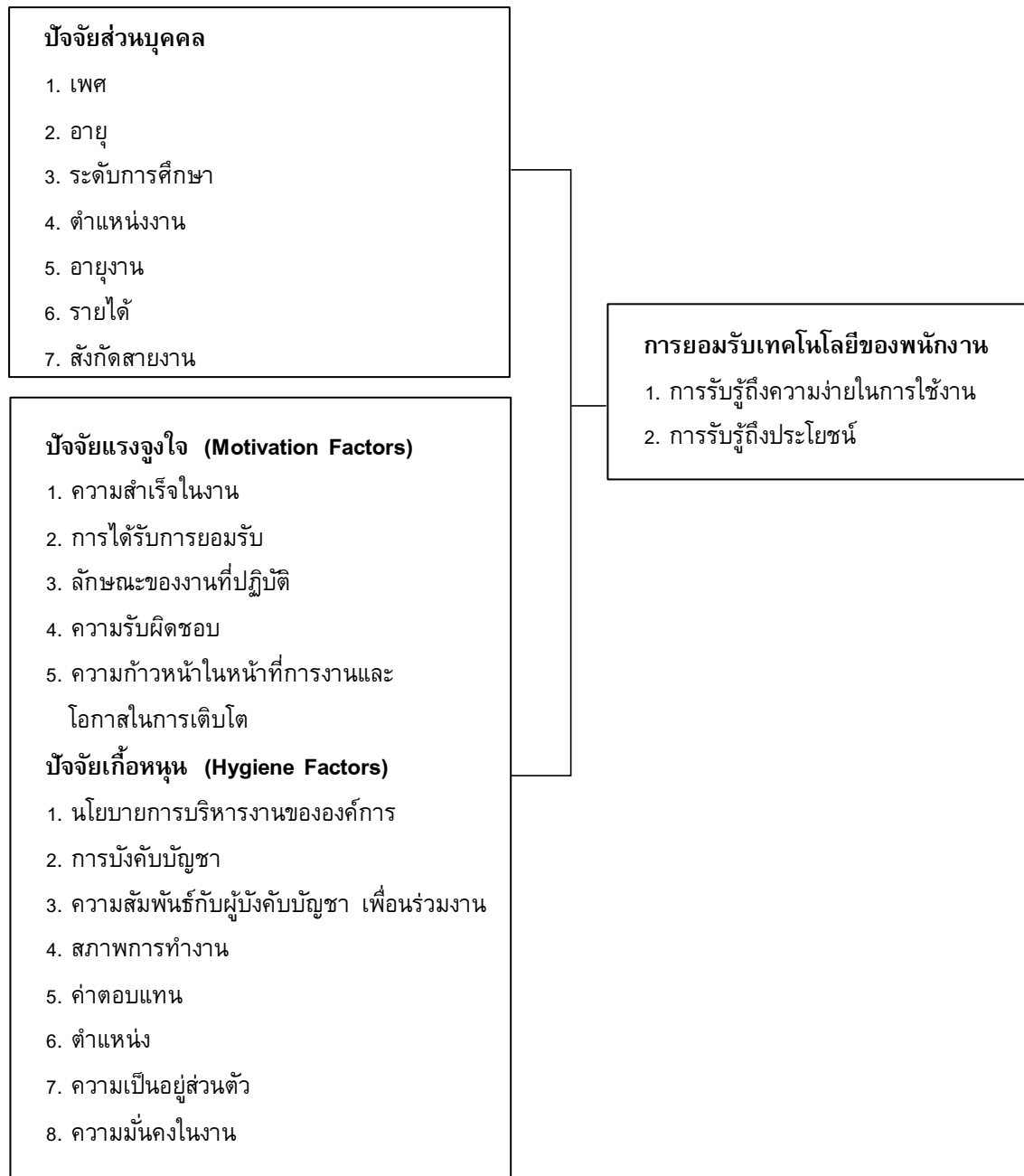
แรงจูงใจในการทำงาน

เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้ศึกษาถึงมูลเหตุในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล โดยได้ศึกษาความต้องการของคนในองค์กรว่าต้องการอะไรจากการทำงาน คำตอบที่ได้รับ คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้นเกิดจากความพึงพอใจในงานที่ทำโดยความพึงพอใจในงานที่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยเกื้อหนุน (ปาริชาติ ผิวผ่อง, 2562) ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคคลที่นำไปสู่การสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความชอบและรักงานที่ทำเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นตัวการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดย บุญนา กลิ่นบุญเรือง และวงศ์ธีรา สุวรรณิน (2564) ระบุว่าปัจจัยจูงใจมีอยู่ 6 ประการ คือ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) ความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility) ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) และการเจริญเติบโต (Growth)

2. ปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่เป็นปัจจัยที่ช่วยยับยั้งไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นได้ โดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่บุคลากรต้องได้รับการสนองตอบ เพราะหากไม่มีหรือมีไม่เพียงพอ ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจ ปาริชาติ ผิวผ่อง (2562) และ พิมิลพรรณ แก่นทอง (2556) ได้อธิบายปัจจัยพื้นฐานว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่างๆ หากองค์กรใดสามารถจัดหาปัจจัยเหล่านี้ให้แก่สมาชิกในองค์กรได้ จะสามารถกำจัดความไม่พอใจของสมาชิกให้หมดไป โดยประกอบไปด้วยปัจจัย นโยบายและการบริหารขององค์กร (Policy and Administration) การปกครองบังคับบัญชาหรือควบคุมดูแล (Supervision-Technical) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน (Work Conditions) ตำแหน่งงาน (Status) โอกาสได้รับความก้าวหน้า (Possibility of Growth) ค่าตอบแทน (Compensations) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) และความมั่นคงในงาน (Job Security)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานบริษัทโคราชมัดซีซีที จำกัด” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเก็บข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ผล โดยเก็บข้อมูลทั้งข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการ

เก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 300 คน คำนวณโดยใช้สูตร Yamane (1973) และกำหนดตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยแบ่งกลุ่มพนักงานตามสังกัดสายงาน (Stratified Sampling) แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานแต่ละกลุ่มสายงานตามสัดส่วน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) การออกแบบแบบสอบถามให้ได้คุณภาพ ดำเนินการวิเคราะห์แบบสอบถาม ด้วยวิธี IOC: Index of item Objective Congruence จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ เกณฑ์การพิจารณาคือ ค่า IOC เมื่อมีการแก้ไขแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยทำการทดสอบ (Pilot Test) กับประชากรที่เป็นพนักงานจำนวน 30 ชุด จากนั้นนำผลมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.98 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าชุดข้อมูลแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการวิจัย โดยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ จำนวน ตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ ร้อยละ ความถี่สะสม เป็นต้น เพื่ออธิบายคุณลักษณะ ประชากรศาสตร์ ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน พฤติกรรมการยอมรับเทคโนโลยีของกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงทัศนคติและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการยอมรับ สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้เลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยสถิติ เป็นเครื่องมือในการประมวลผลข้อมูลทางสถิติในการศึกษา

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน โดยเปรียบเทียบหาค่าความแตกต่างระหว่าง ตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ t test (Independent-Samples t test) เปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวขึ้นไป โดยใช้สถิติ One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างรายคู่ระหว่างตัวแปร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการ Scheffé และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยสมการจะประกอบด้วยตัวแปรตาม 1 ตัว และ ตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปเป็นการวิเคราะห์หาขนาดของความสัมพันธ์ และสร้างรูปแบบสมการทางคณิตศาสตร์ที่เป็นการพยากรณ์ค่าของตัวแปรตาม หรือการใช้ตัวแปรอิสระที่ศึกษาซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกันโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า Durbin-Watson ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนในแบบจำลองเชิงเส้น โดยค่า Durbin-Watson ต้องมีค่าอยู่ระหว่าง 1.5-2.5 จึงสรุปได้ว่า ค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับเงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ และ R^2 ซึ่งเป็นค่าทางสถิติที่ใช้วัดความสามารถของแบบจำลองเชิงเส้น (Linear Regression) เพื่ออธิบายความแปรปรวนของข้อมูล โดยค่า R^2 จะอยู่ระหว่าง 0-1 หากค่า R^2 สูงหมายถึง แบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ดี ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างแล้วทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานบริษัท โคราชมัตซึชิตะ จำกัด มีผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.30 อายุ 31-40 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 37.33 ระดับการศึกษามัธยมศึกษา หรือ ปวช. จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 สังกัดสายงานฝ่ายการผลิตจำนวน 147 คน คิดเป็น ร้อยละ 49.00 ระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ระดับอายุ การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของภาพรวมปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยเกื้อหนุน และระดับการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานบริษัท โคราช- มัตซึชิตะ จำกัด ดังตารางด้านล่างนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อ การยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานบริษัท โคราชมัตซึชิตะ จำกัด

ระดับความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับความคิดเห็น
(1) ภาพรวมปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	3.91	0.60	มาก
(1.1) ด้านความสำเร็จในงาน	4.11	0.63	มาก
(1.2) ด้านการได้รับการยอมรับ	3.94	0.68	มาก
(1.3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.80	0.75	มาก
(1.4) ด้านความรับผิดชอบ	4.03	0.66	มาก
(1.5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสในการเติบโต	3.65	0.85	มาก
(2) ภาพรวมปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงาน	3.64	0.73	มาก
(2.1) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	3.76	0.78	มาก
(2.2) ด้านการปกครองบังคับบัญชาหรือควบคุมดูแล	3.62	0.93	มาก
(2.3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	3.67	1.02	มาก
(2.4) ด้านสภาพการทำงาน	3.39	1.01	ปานกลาง
(2.4) ด้านตำแหน่งงาน	3.79	0.72	มาก
(2.6) ด้านค่าตอบแทน	3.14	0.97	ปานกลาง
(2.7) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.11	0.81	มาก
(2.8) ด้านความมั่นคงในงาน	3.73	0.81	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับการยอมรับในภาพรวมปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 และระดับความคิดเห็นในภาพรวมปัจจัย เกื้อหนุนในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการยอมรับเทคโนโลยีในการทำงานของพนักงานบริษัท โคราชมัตชีชิตะ จำกัด

ระดับการยอมรับเทคโนโลยี	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับการยอมรับ
(1) ภาพรวมการยอมรับเทคโนโลยีในการทำงาน	4.06	0.63	มาก
(2) การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน	3.83	0.78	มาก
(3) การรับรู้ถึงประโยชน์	4.29	0.63	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ระดับการยอมรับเทคโนโลยีในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 และด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับ การยอมรับเทคโนโลยีในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยการวิเคราะห์ *t test* (Independent-Samples *t test*) และ One-way ANOVA (ดูตาราง 3)

ตาราง 3 สรุปผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่า <i>t</i> หรือ <i>F</i>	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. เพศ	-0.62	0.53	ปฏิเสธ
2. อายุ	7.77	0.00*	ยอมรับ
3. ระดับการศึกษา	4.66	0.01*	ยอมรับ
4. ตำแหน่งงาน	1.29	0.28	ปฏิเสธ
5. สังกัดสายงาน	5.79	0.00*	ยอมรับ
6. ระดับรายได้	2.68	0.07	ปฏิเสธ
7. อายุการทำงาน	1.23	0.30	ปฏิเสธ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานบริษัท โคราชมัตชีชิตะ จำกัด ที่มีระดับอายุ ระดับการศึกษา และ สังกัดสายงานต่างกัน มีระดับการยอมรับเทคโนโลยีที่ต่างกัน ระดับความสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (รายคู่) โดยวิธีการ Scheffé ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ระดับอายุ พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี และ 50 ปีขึ้นไป มีระดับการยอมรับเทคโนโลยี มากกว่าช่วงอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2. ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา มีระดับการยอมรับเทคโนโลยี มากกว่า มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3. สังกัดสายงาน พบว่า พนักงานที่ทำงานในฝ่ายซ่อมบำรุงมีระดับการยอมรับเทคโนโลยีมากกว่า ฝ่ายการผลิต และฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และฝ่ายวางแผนสนับสนุนการผลิต ระดับการยอมรับเทคโนโลยี มากกว่าฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตาราง 4 แสดงผลลัพธ์สัมประสิทธิ์ของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานบริษัท โคราชมัตซึชิตะ จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

Model	Unstandardized		standardized	t	Sig.	Tolerance	VIF
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	1.296	0.22		5.92	0.00*		
ด้านความสำเร็จในงาน	0.158	0.06	0.157	2.35	0.01*	0.41	2.46
ด้านการได้รับการยอมรับ	-	0.06	-0.124	-1.78	0.07	0.37	2.69
	0.115						
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.029	0.06	0.035	0.47	0.64	0.33	3.05
ด้านความรับผิดชอบ	0.334	0.10	0.349	3.31	0.00*	0.16	6.19
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสในการเติบโต	-	0.05	-0.115	-1.54	0.12	0.32	3.09
	0.085						
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	0.229	0.06	0.0281	3.61	0.00*	0.29	3.37
ด้านการปกครองบังคับบัญชาหรือควบคุมดูแล	-	0.06	-0.001	-0.01	0.99	0.19	5.27
	0.001						
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	-	0.06	-0.003	-0.03	0.97	0.18	5.64
	0.002						
ด้านสภาพการทำงาน	0.009	0.06	0.015	0.17	0.87	0.23	4.41
ด้านตำแหน่งงาน	-	0.06	-0.078	-1.09	0.27	0.35	2.84
	0.069						
ด้านค่าตอบแทน	0.105	0.06	0.161	1.76	0.08	0.22	4.66
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.027	0.04	0.034	0.59	0.55	0.55	1.81
ด้านความมั่นคงในงาน	0.097	0.06	0.125	1.49	0.14	0.26	3.89

R=0.698, R2=0.487, Adjusted R2=0.464,

Durbin-Watson=1.814, F-ratoin=20.892, Sig. = 0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานบริษัท โคราชมัตซึชิตะ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถเขียนสมการถดถอยเชิงเส้นของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

การอภิปรายผล

1. การยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานบริษัท โคราชมัดซีซีตะ จำกัด ที่มีปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา และสังกัดสายงานต่างกัน มีระดับการยอมรับเทคโนโลยีที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะประชากรของพนักงานบริษัท โคราชมัดซีซีตะ จำกัด พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับการยอมรับเทคโนโลยีมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี ทั้งพนักงานอายุ 41-50 ปี ส่วนใหญ่คุ้นชินกับการทำงานร่วมกับการใช้เทคโนโลยีในการทำงานมาอย่างยาวนาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูง หากมีการนำเทคโนโลยีมาให้งานจากฝ่ายบริหารก็จะยอมรับและใช้งานอย่างไม่มีข้อโต้แย้ง แต่อาจจะไม่สามารถคาดหวังผลสำเร็จในการนำเทคโนโลยีมาใช้งานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งฝ่ายบริหารต้องพิจารณาประโยชน์และประสิทธิภาพในการนำเทคโนโลยีมาใช้งานร่วมด้วย

2. พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา ที่มีบทบาทในการคัดเลือกและนำเทคโนโลยีไปใช้ในการทำงานจนง่ายต่อการใช้งานแล้วจึงถูกขยายผลไปให้พนักงานระดับปฏิบัติการหรือพนักงานที่มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่คือ มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่าใช้งาน จึงส่งผลให้พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา มีระดับการยอมรับเทคโนโลยีมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า

3. พนักงานที่มีสังกัดสายงานฝ่ายซ่อมบำรุง ซึ่งส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาคือ ปวส. ที่มีทักษะความชำนาญในการใช้งานเทคโนโลยี และเครื่องจักรที่ต้องมีความรู้ในการใช้งานโดยตรงมากกว่าพนักงานในฝ่ายการผลิต และฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ จึงส่งผลให้พนักงานที่ทำงานในสังกัดฝ่ายซ่อมบำรุง มีระดับการยอมรับเทคโนโลยีมากกว่าพนักงานที่สังกัดฝ่ายการผลิต และฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ

4. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ซึ่งอยู่ในปัจจัยเกื้อหนุน รวมถึงด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในงาน ซึ่งอยู่ในปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อระดับการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานบริษัทโคราชมัดซีซีตะ จำกัด ดังนั้นฝ่ายบริหารควรให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายการบริหารงานขององค์กรด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการทำงานให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น พิจารณาถึงความเหมาะสมในด้านหน้าที่รับผิดชอบ และด้านความสำเร็จของแต่ละหน่วยงานให้สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้จริงต่อพนักงานและองค์กร อย่างเป็นรูปธรรมจะส่งผลให้พนักงานมีการยอมรับเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ในครั้งนี้นำปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานบริษัท โคราชมัดซีซีตะ จำกัด เท่านั้น จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีในกลุ่มตัวอย่างองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านประเภทการประกอบธุรกิจ เนื่องจากปัจจุบันหลายอุตสาหกรรมมีการปรับตัวเพื่อใช้เทคโนโลยีในการทำงานในธุรกิจมากยิ่งขึ้น ปัจจุบันเทคโนโลยีมีการพัฒนาและมีความสำคัญมากต่อการประกอบธุรกิจ ทั้งในด้านการผลิต การตอบสนองความต้องการของลูกค้า การจัดส่งสินค้า และการ

บริหารจัดการภายในองค์กร เป็นต้น ดังนั้นการส่งเสริมให้เกิดการยอมรับเทคโนโลยีให้พนักงานหรือองค์กรมาปรับใช้ในการทำงานจะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาความสามารถทางการแข่งขัน ความอยู่รอด และการเติบโตอย่างยั่งยืนในภาคธุรกิจ

2. การศึกษาแนวทางการศึกษาการปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น อิทธิพลของตัวแปรภายนอก (External Variable) ทศคติที่มีต่อการใช้งานเทคโนโลยี (Attitude toward Using) การตั้งใจที่จะใช้งานเทคโนโลยี (Intention to Use) และการที่บุคคลให้การยอมรับเทคโนโลยีและนำมาใช้งานจริง (Actual Systems Use) เพื่อพยากรณ์พฤติกรรมและความเข้าใจของมนุษย์ที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีในการทำงานได้อย่างละเอียดมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ตฤณวรรณ ปานสอน. (2561). พฤติกรรมการยอมรับเทคโนโลยีรถพลังงานไฟฟ้าในกรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญนา กลิ่นบุญเรือง และวงศ์ธีรา สุวรรณิน. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในบริษัท ดับเบิล เอ (1991) จำกัด (มหาชน). วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 4(1), 60-75.

ปาริชาติ ผิวนอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. การค้นคว้าอิสระ-รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมลพรรณ แก่นทอง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วนันันท์ ผ่องแผ้ว และลัดดา ปินตา. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี e-Payment ของผู้ใช้บริการในจังหวัดเชียงใหม่. วารสารบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ราชภัฏวชิรเวศน์, 9(1), 1-10.

สถาบันเทคโนโลยีการอุตสาหกรรม. (2566). การปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 เราควรมองอย่างไร.

ค้นเมื่อ 25 กันยายน 2567, จาก <https://www.simtec.or.th/blog/industrial-revolution-4-0/>

อิโรชิ มัตซึชิตะ. (2567). ข้อมูลบริษัท โคราซมัตซึชิตะ จำกัด. ค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2567, จาก <https://kmcthai.com>

Davis, F. D., Bagozzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1989). User acceptance of computer technology: A comparison of two theoretical models. *Management Science*, 35(8), 982-1003.