

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	งานวิจัยการศึกษาองค์ประกอบเกมมิฟิเคชันในที่ทำงาน
ชื่อผู้เขียน	นายกิตติคุณ กุลทิพย์มนตรี
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ)
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ พาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	อาจารย์ ดร.สุรัตน์ โคอินทรางกูร
ปีการศึกษา	2561

### บทคัดย่อ

เกมมิฟิเคชัน (Gamification) ในที่ทำงานคือการนำเอากลไกของวิดีโอเกมมาสร้างความน่าสนใจในการทำงานหรือการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจและความน่าตื่นเต้นในการทำงานหรือการเรียนรู้ ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดี โดยในทางปฏิบัติพนักงานจะใช้งานระบบเกม หรือแอปพลิเคชันเกมที่สร้างขึ้นมาสําหรับที่ทำงาน แม้งานวิจัยเรื่องเกมมิฟิเคชันสำหรับการตลาดและการศึกษาจะมีมากพอสมควรแล้ว แต่เรื่องเกมมิฟิเคชันสำหรับที่ทำงานยังมีจำนวนน้อย

ในการศึกษานี้ได้ศึกษาถึงความแตกต่างที่เกิดขึ้นภายในองค์ประกอบเกมมิฟิเคชันในที่ทำงานเมื่อระบบเกมนั้นถูกใช้ในประเภทหน่วยงานและวัตถุประสงค์ที่ไม่เหมือนกัน โดยใช้ทฤษฎีสี่แรงขับ (Four-Drive Theory) ทฤษฎีความมุ่งมั่นในตนเอง (Self-Determination Theory: SDT) และทฤษฎีย่อยของมันทฤษฎีการประเมินการรู้คิด (Cognitive Evaluation Theory: CET) และทฤษฎีการจัดการอารมณ์ (Mood Management Theory) จุดประสงค์เพื่อทำนายว่าไม่มีความแตกต่างของความสัมพันธ์ในแต่ละองค์ประกอบของระบบเกมมิฟิเคชันในที่ทำงานตามประเภทหน่วยงาน และวัตถุประสงค์การใช้งาน โดยได้ทำการวิจัยเชิงปริมาณจากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 341 คน ด้วยวิธีการตรวจสอบและวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามของตัวแปรอิสระในแต่ละองค์ประกอบ

ผลการวิจัยสรุปได้ว่าวัตถุประสงค์เพื่อการวัดผลหรือคัดเลือกพนักงานส่งผลต่อความแตกต่างในองค์ประกอบด้านสังคม องค์ประกอบความร่วมมือ และองค์ประกอบกลยุทธ์ที่ระบบเกมนำมาใช้ควรสอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวขององค์กรและพนักงาน มากที่สุด และประเภทหน่วยงานส่งผลต่อความแตกต่างในองค์ประกอบการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของคนในทีม องค์ประกอบภารกิจที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

และองค์ประกอบข้อมูลสะท้อนผลการทำงานที่ครบถ้วนและน่าสนใจ มากที่สุด โดยวัตถุประสงค์  
เพื่อการแข่งขันส่งผลต่อความแตกต่างในระดับรองลงมา หรือระดับท้ายสุด

คำสำคัญ: เกมมิฟิเคชั่น, ที่ทำงาน, องค์กร



Independent Title	STUDY OF GAMIFICATION COMPONENTS IN THE WORKPLACE
Author	Mr. Kittikun Kultipmontre
Degree	Master of Science Program (Management Information Systems)
Major Field/Faculty/University	Management Information Systems Commerce and Accountancy Thammasat University
Independent Advisor	Professor Surat Kointarangkul, Ph.D.
Academic Years	2018

### ABSTRACT

Workplace gamification (WG) uses video games to make work or organizational human resource development more interesting and gratifying, motivating and inspiring employees to learn and improve working conditions. In practice, employees use specially designed workplace game applications (apps). Marketing and educational gamification has been researched, but WG remains to be fully studied.

Quantitative research was used to differentiate changes in WG components according to organization and purpose. The four-drive model of employee motivation, self-determination theory (SDT), cognitive evaluation theory (CET), and Self-Determination Theory: SDT and its sub theory Cognitive Evaluation Theory: CET and mood management theory were used to detect correlative differences within components depending upon organization and gamification objective. 341 samples were employees in the Bangkok Metropolitan Area (BMA) with WG experience. Data was gathered by online questionnaire. Correlation coefficients among questions within independent variables were analyzed for each component.

Results were that social aspects, cooperation, and tasks associated with objective organizational components were most influential, in decreasing order of importance. Organizational type affected interior team differentiation; multiple need

satisfaction, long-term strategy, and holistic feedback, in decreasing order of significance. Competitive objectives affected differentiation within each component to a lesser degree.

**Keywords:** gamification, workplace, organization

