

แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน บริษัท ฅณพ วิศวกรรม จำกัด

นางสาวเสาวณี แก้วอุดม



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2561

**Work Motivation Related to Job Performance Efficiency of
Employees in Napob Engineering Company Limited**

Miss Saowanee Kaewudom



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2018

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด
ชื่อและนามสกุล นางสาวเสาวณี แก้วอุดม
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะ โชติ

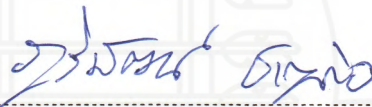
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2562

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะ โชติ)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร.กริพัฒน์ ชาญกิจ)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน บริษัท ฌภพ วิศวกรรม จำกัด

ผู้ศึกษา นางสาวเสาวณี แก้วอุดม รหัสนักศึกษา 2603001062 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ **ปีการศึกษา** 2561

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฌภพ วิศวกรรม จำกัด (2) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฌภพ วิศวกรรม จำกัด (3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฌภพ วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (4) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฌภพ วิศวกรรม จำกัด

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน บริษัท ฌภพ วิศวกรรม จำกัด จำนวนทั้งหมด 102 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าเอฟ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก (3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพโดยรวมไม่แตกต่างกัน และ (4) แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

คำสำคัญ แรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บริษัท ฌภพ วิศวกรรม จำกัด

Independent Study title: Work Motivation Related to Job Performance Efficiency of Employees in Napob Engineering Company Limited

Author: Miss Saowanee Kaewudom; **ID:** 2603001062;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr.Pavin Chinachoti, Assistant Professor;

Academic year: 2018

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the work motivation levels of employees, Napob Engineering Co., Ltd. (2) to study the job performance efficiency level of employees, Napob Engineering Co., Ltd. (3) to compare the job performance efficiency of employees Napob Engineering Co., Ltd. by personal characteristics (4) to study work motivation related to job performance efficiency of employees in Napob Engineering Co., Ltd.

The population in this study was 102 employees in Napob Engineering Co., Ltd. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation , t-test , one-way analysis of variance (ANOVA) with LSD (Least Significance Differences), and Pearson correlation coefficient.

The results of the study were as follows : (1) overall level of work motivation of the employee was rated at moderate level; (2) overall level of job performance efficiency of the employee was at high effective level; (3) the results of comparison of job performance efficiency with difference personal characteristics were null hypothesis; and (4) there was a moderate positive correlation between work motivation and job performance efficiency at the 0.01 level of significance.

Keywords: Work Motivation, Job Performance Efficiency Efficiency, Napob Engineering Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์ จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการให้ ความรู้ คำแนะนำ อบรม แก้ไข ข้อบกพร่อง อย่างสม่ำเสมอ ตั้งแต่เริ่มแรกจนสำเร็จการศึกษาอย่าง สมบูรณ์แบบ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ และผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน

สุดท้าย ขอกราบขอบพระคุณมารดา และบุคคลในครอบครัวของผู้ศึกษา ที่ให้โอกาส และสนับสนุนในการศึกษาจนสำเร็จการศึกษา

เสาวณี แก้วอุดม

สิงหาคม 2562



สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| กิตติกรรมประกาศ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ฅ |
| สารบัญภาพ | ฉ |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| วัตถุประสงค์การศึกษา | 3 |
| กรอบแนวคิดการศึกษา | 3 |
| สมมติฐานการศึกษา | 5 |
| ขอบเขตการศึกษา | 5 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 5 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 7 |
| บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง | 9 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน | 9 |
| แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | 17 |
| ข้อมูลพื้นฐานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด | 19 |
| เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 23 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา | 27 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 27 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 27 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 31 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 31 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 33 |
| ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล | 34 |
| ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด | 38 |
| ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด | 49 |
| ตอนที่ 4 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล | 53 |
| ตอนที่ 5 แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | 65 |
| บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 69 |
| สรุปการศึกษา | 69 |
| อภิปรายผล | 73 |
| ข้อเสนอแนะ | 74 |
| บรรณานุกรม | 76 |
| ภาคผนวก | 79 |
| ก ตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ R.V.Krejcie และ D.W. Morgan | 80 |
| ข แบบสอบถาม | 82 |
| ประวัติผู้ศึกษา | 92 |

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ | 34 |
| ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ | 34 |
| ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ | 35 |
| ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา | 36 |
| ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน | 36 |
| ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน | 37 |
| ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ | 38 |
| ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน | 39 |
| ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยแรงจูงใจ | 40 |
| ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าจูน | 41 |
| ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน | 42 |
| ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 42 |
| ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ | 43 |
| ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน | 44 |
| ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านโอกาสก้าวหน้า | 44 |
| ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร | 45 |
| ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค่าจูน ด้านการบังคับบัญชา | 45 |
| ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค่าจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 46 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน | 47 |
| ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคง | 47 |
| ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 48 |
| ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด โดยรวม | 49 |
| ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน | 50 |
| ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน | 50 |
| ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย ... | 51 |
| ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัย | 51 |
| ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา | 52 |
| ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามเพศ | 53 |
| ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามอายุ | 54 |
| ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ | 56 |
| ตารางที่ 4.31 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ ของงานจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ | 56 |
| ตารางที่ 4.32 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ | 57 |
| ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามสถานภาพ | 58 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา | 59 |
| ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน | 60 |
| ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน | 62 |
| ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามรายได้ | 64 |
| ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด | 65 |
| ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด แยกเป็นรายด้าน | 66 |



สารบัญภาพ

| | หน้า |
|--|------|
| ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา..... | 4 |
| ภาพที่ 2.1 แผนภาพโครงสร้างองค์กร บริษัท ฌภพ วิศวกรรม จำกัด | 23 |



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กลไกการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ Thailand 4.0 ที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยการขับเคลื่อนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้านนวัตกรรมนั้น ไม่ว่าจะเป็นยุทธศาสตร์ชาติ ระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และแผนการศึกษาแห่งชาติ (2560-2579) ให้ความสำคัญเรื่อง การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว โดยมีเป้าหมายของคุณลักษณะของคนไทย 4.0 ต้องเป็นคนไทยที่มีความรู้ มีทักษะและความสามารถสูง มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคม เป็นคนไทยที่ทำทันดิจิทัล และเป็นคนไทยที่มีความเป็นสากล ซึ่งการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต การปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม การพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถสูง ที่เน้นเรื่องของคุณภาพการศึกษา และการศึกษาทุกช่วงวัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปอุดมศึกษา

การจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จนั้น มีกระบวนการจัดการ (Management Process) อันประกอบด้วยหน้าที่ด้านการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งหน้าที่หรือกระบวนการเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรขององค์การเพื่อการขับเคลื่อนการทำงานและองค์การไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้ ทรัพยากรที่ใช้สำหรับการทำงานขององค์การ คือ ทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) ถือเป็นกำลังสำคัญ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) อันประกอบไปด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) วิธีการ (Method) เรียกว่า 4M คน (Man) จัดเป็นทรัพยากรที่มีลักษณะแตกต่างจากทรัพยากรอื่น เนื่องจากคนมีชีวิตมีจิตวิญญาณต่างจากทรัพยากรอื่นที่ไม่มีชีวิตไม่มีจิตวิญญาณ นอกจากนี้คนยังมีสติปัญญา ความรู้ ความสามารถและทักษะที่มีคุณค่าสามารถสร้างมูลค่าแก่องค์การหรือหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ซึ่งเรียกว่า การสร้างมูลค่าเพิ่ม (กิ่งพร ทองใบ, 2560) และการที่องค์การจะต้องสร้างความมั่นใจว่าองค์การจะสามารถอยู่รอดได้พร้อมไปกับความสามารถที่จะมีกำไรในการประกอบธุรกิจได้อย่างเพียงพอ และ มีความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ปัจจุบัน

องค์การส่วนใหญ่ นำรูปแบบผสมผสานของการจัดทุนมนุษย์มาใช้ (Hybrid model of capital management) ซึ่งพนักงานต้องมีทักษะในการทำงานที่หลากหลาย (Multi-skilling) และมีความหลากหลายของประสบการณ์และภูมิหลังที่ส่งเสริมการทำงานในองค์กร นอกจากนี้บางองค์กรที่มีจุดมุ่งเน้นต่อการสร้างความโดดเด่นและแตกต่างในกิจการของตน พยายามให้ความสำคัญกับการคัดเลือกพนักงานที่มีค่านิยม (Value) หรือในบางครั้งก็เรียกว่า DNA ของพนักงานที่ตรงกับแนวทางและเป้าหมายขององค์กร

การปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงาน ถ้าจะให้ได้ดีผลและมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง คือ การจูงใจ ในแต่ละองค์กรนั้นปัจจัยการจูงใจมีไม่เท่ากัน ตามสภาพของแต่ละองค์กร หากต้องการให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพก็ต้องจำเป็นต้องสร้างให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับองค์กร การจูงใจนั้นเป็นกระบวนการที่นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล (ตรีภพ ชินบุรณ์, 2559) ซึ่งมีทฤษฎีแรงจูงใจ ดังนี้ 1) ทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) 2) ทฤษฎี ERG 3) ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland's Theory of Needs) และ 4) ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory) ทฤษฎีเหล่านี้หากองค์กรนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมต่อการทำงานก็จะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานเพราะพนักงานจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจและความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน

ในส่วนภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยในยุค 4.0 ก็เช่นกัน นอกจาก คน (Man) เป็นสิ่งสำคัญแล้ว บริษัท ฌภพ วิศวกรรม จำกัด เป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ซึ่งมีพนักงาน จำนวน 110 คนนั้น ธุรกิจจะประสบความสำเร็จได้และได้เปรียบคู่แข่ง พนักงานต้องมีการติดตามข่าวสาร โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับนโยบายอันจะมีผลต่อการวางแผนทางธุรกิจ ติดตามข่าวสารเทคโนโลยี เครื่องจักร และอุปกรณ์และวัสดุการก่อสร้างที่มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการก่อสร้างได้งานที่มีคุณภาพขึ้น ลดระยะเวลาการก่อสร้างและประหยัดต้นทุน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถที่จะบริหารจัดการรับงาน โครงการใหม่เพิ่มขึ้น อีกทั้งการใช้เทคโนโลยีใหม่ที่สามารถทำให้งานก่อสร้างมีคุณภาพจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นในตัวผู้ประกอบการในการที่จะรับงานโครงการ

นอกจากนี้ผู้ประกอบการธุรกิจต้องติดตามปัจจัยแวดล้อมอื่นรอบตัวธุรกิจที่จะมีผลต่อการทำทั้งธุรกิจ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีผลต่อทั้งโอกาส ความได้เปรียบหรือเสียเปรียบทางธุรกิจ อาทิการดำเนินธุรกิจในโลกของดิจิทัล การติดตามข่าวสารนโยบายของรัฐบาล (ซึ่งจะเป็นประโยชน์ สำหรับกลุ่มที่รับงานก่อสร้างภาครัฐ) การพัฒนาวิธีการก่อสร้าง การเรียนรู้นวัตกรรมเครื่องมือและวิธีการ ก่อสร้างสมัยใหม่

ด้วยเหตุผลนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด ซึ่งผลจากการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อ บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด เพื่อให้ทราบถึง ระดับแรงจูงใจ และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2 ตัวแปรนี้ที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมองค์การ (Organizational Behaviors) และสามารถวางแผนงานต่างๆ ขององค์การ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดและพลวัตรของสภาพแวดล้อม ซึ่งถือได้ว่าเป็นความสำเร็จขององค์การในยุคปัจจุบันที่ต้องขับเคลื่อนด้วยทุนมนุษย์ (Human Capital) ผ่านแรงงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker)

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

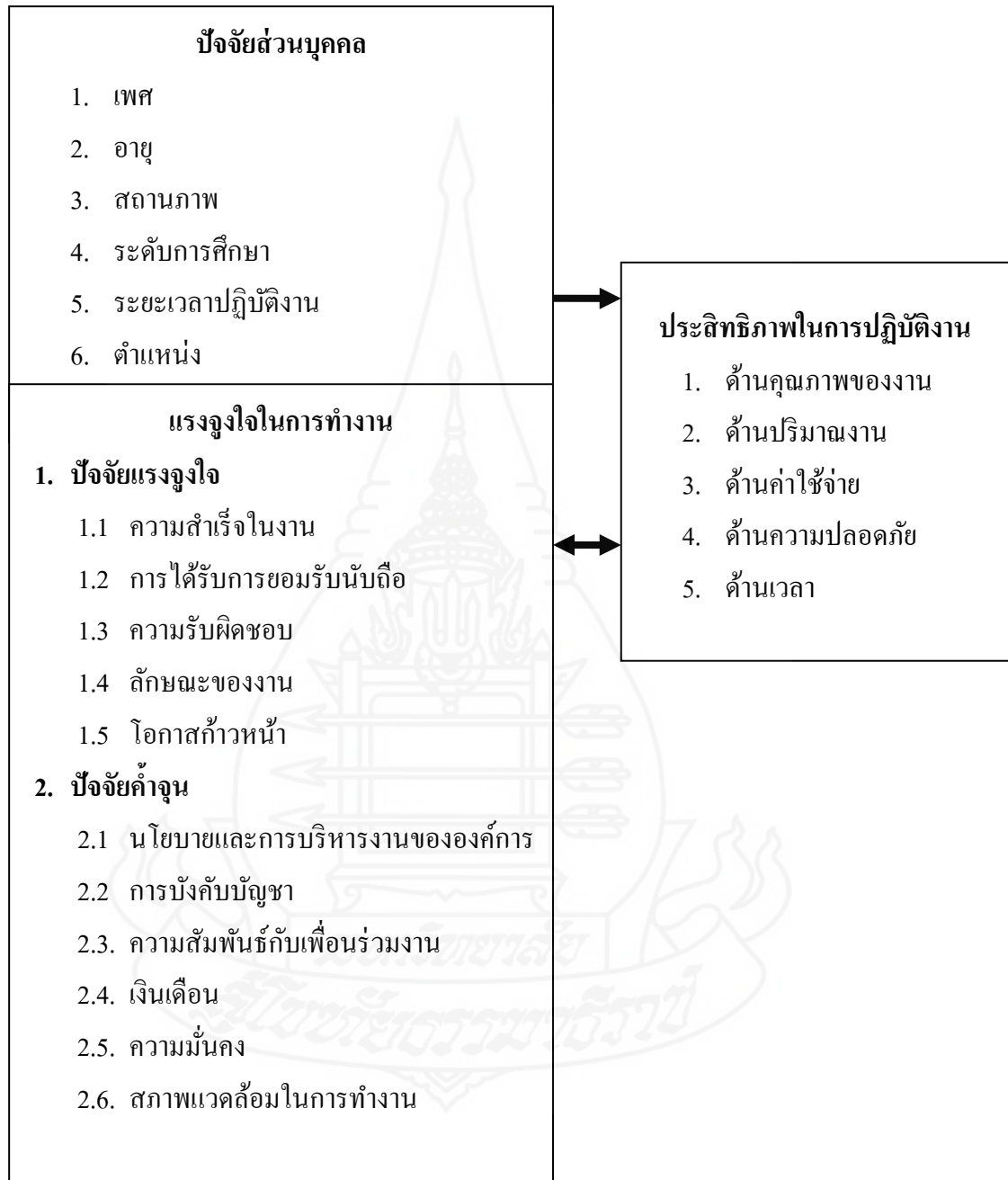
- 2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด
- 2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด
- 2.3 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.4 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 พนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.2 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด

5. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด โดยผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory) และศึกษา แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ แนวคิดของ Perterson and Plowman และแนวคิดของ Zaleanick ของพนักงาน บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด โดยมีจำนวนประชากรจำนวน 110 คน และกลุ่มตัวอย่าง (Sample) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ถ้าประชากรที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 110 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะเป็น 86 คน เพื่อการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 102 คนการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ใช้ระยะเวลาในการศึกษาเป็นเวลา 4 เดือน โดยช่วงระหว่างเดือนเมษายน – กรกฎาคม 2562

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษานี้มีศัพท์เฉพาะ ดังนี้

6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้

6.2 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงขับ หรือกระบวนการกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งส่งผลกับการทำงานของพนักงานและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

6.3 ปัจจัยแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน และโอกาสก้าวหน้า

6.3.1 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจที่สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจ และปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงาน เช่น การทำงานตั้งแต่เริ่มแรกจนจบงาน

6.3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ หรือพยายามที่จะทำให้สำเร็จ เช่น การกล่าววิจารณ์การทำงาน

6.3.3 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ เช่น มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสนใจของพนักงาน

6.3.4 ลักษณะของงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ของงานที่ปฏิบัติอยู่ว่าตรงกับความรู้ความสามารถ มีความท้าทาย มีความสำคัญ เป็นประโยชน์ มีความซับซ้อน ความมีอิสระ ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบ เช่น งานที่ปฏิบัติมีความถนัด

6.3.5 โอกาสก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลจะได้รับการเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร โดยมีการเพิ่มงานความรับผิดชอบมากขึ้น หรือได้เลื่อนขั้นเลื่อนระดับพื้นฐาน เช่น พนักงานทุกคนมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างทัดเทียมกัน มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน

6.4 ปัจจัยค้ำจุน หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ใช่ปัจจัยที่จูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน ความมั่นคง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

6.4.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การสื่อสารในองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานให้เสร็จ นโยบายขององค์กรจะต้องเด่นชัดเหมาะสมเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง เช่น องค์กรมีการจัดระบบการทำงานที่ดี มีความเอาใจใส่บุคลากรในองค์กร

6.4.2 การบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่างๆ เช่น ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

6.4.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่พนักงานแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การช่วยเหลือเกื้อกูลและสัมพันธ์ภาพ สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน อย่างดี เช่น เพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ ความสามารถในงาน คอยสอนงานเมื่อเพื่อนร่วมงานแก้ไขงานไม่ได้

6.4.4 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับมาจากการปฏิบัติงาน เช่น จำนวนเงินที่ได้รับอย่างยุติธรรมตามความสามารถของแต่ละคน

6.4.5 ความมั่นคง หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กรที่ทำให้บุคคลมั่นใจว่าจะได้ทำงานนั้นต่อไป เช่น พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นระยะเวลานาน

6.4.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพที่เหมาะสมทางด้านกายภาพในการทำงานที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ พื้นที่ใช้สอยเพียงพอ ไม่มีเสียงดังหรือกลิ่นรบกวน ลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมถึงการมีปริมาณงานที่เหมาะสม

6.5 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของพนักงานมีการประหยัดต้นทุนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย ด้านความปลอดภัย และด้านเวลา

6.6 พนักงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร บริษัท ฅณพ วิศวกรรม จำกัด

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจและระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅณพ วิศวกรรม จำกัด ว่าแรงจูงใจในการทำงานทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยนำข้อมูลที่ได้รับนั้นนำมาประยุกต์ใช้วิธีการจูงใจพนักงานให้มีความเหมาะสมกับพนักงาน เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นและความก้าวหน้าขององค์กร

7.2 ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด ว่าแรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมเหมือนกัน พฤติกรรมอย่างหนึ่งอาจเกิดจากแรงจูงใจหลายอย่าง และในบุคคลต่างสังคม ก็มีแรงจูงใจต่างกัน เนื่องจากสังคมที่ต่างกัน มักทำให้เกิดแรงจูงใจต่างกัน ที่ก่อให้เกิดมีความพึงพอใจในการทำงานและความไม่พึงพอใจในการทำงาน อันมีผลกระทบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยข้อมูลเหล่านี้นำมารวบรวมผลเพื่อนำเสนอผู้บริหารเป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ การวางแผนและกลยุทธ์ของธุรกิจสำหรับผู้บริหาร และการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด ผู้ศึกษาได้ศึกษาและค้นคว้า บทความ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยต่างๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการศึกษาค้นคว้า ในหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลพื้นฐานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด
4. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายแรงจูงใจในการทำงาน

Latham and Pinder (2005) แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่เกิดจากความรู้สึกทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเพื่อกำหนดทิศทาง ความเข้ม และระยะเวลา

Greenberg (2010) แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ปลุกเร้า กำหนดทิศทาง และรักษาพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมาย

Hegar (2012) แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับทางจิตใจที่นำบุคคลไปสู่เป้าหมาย

Schermerhorn et al. (2017) แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับภายในบุคคลที่ทำให้เกิดทิศทาง ระดับและความคงทนของความพยายามของบุคคลที่มีต่อการทำงาน

Lussier (2017) แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการภายในที่นำไปสู่พฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการ

Robbins and Judge (2017) แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่แสดงและอธิบาย ความรุนแรง ทิศทางและความคงทนของความพยายามอย่างต่อเนื่องของแต่ละบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการภายในบุคคลที่ตอบสนองต่อความต้องการนำไปสู่พฤติกรรมในการทำงาน ทำให้เกิดความพยายามให้บรรลุเป้าหมาย

1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

1.2.1 ทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

เป็นทฤษฎีเนื้อหาของแรงจูงใจที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย โดย Maslow ได้นำเสนอว่ามนุษย์ถูกจูงใจด้วยความต้องการที่หลากหลายและความต้องการเหล่านี้ปรากฏในรูปแบบของลำดับขั้น ดังนี้ (Maslow, 1954)

1) *ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs)* เป็นความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหารเพื่อการตอบสนองความหิวน้ำ เพื่อตอบสนองความกระหาย และอากาศเพื่อการหายใจ Maslow อธิบายว่ามนุษย์ทุ่มเทความพยายามเป็นอย่างมากเพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายและเมื่อบรรลุความต้องการนี้แล้วบุคคลจะมุ่งความสนใจไปยังความต้องการลำดับถัดไป ซึ่งได้แก่ ความต้องการความปลอดภัย ในองค์การความต้องการเหล่านี้ ถูกสะท้อนในรูปแบบของการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเหมาะสม เช่น มีอากาศถ่ายเทในที่ทำงานที่เพียงพอ มีอุณหภูมิในที่ทำงานที่พอเหมาะ และพนักงานมีรายได้จากการปฏิบัติงานที่เพียงพอที่จะดำเนินชีวิตได้

2) *ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)* เป็นความต้องการด้านความมั่นคง ความปลอดภัย ทั้งทางด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตใจ ไม่ถูกคุกคามทั้งทางร่างกายและจิตใจในที่ทำงานความต้องการเหล่านี้ถูกสะท้อนในรูปแบบของ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน สิทธิประโยชน์เรื่องของการประกันภัยและประกันสุขภาพ เป็นต้น องค์การที่มีการให้สิทธิประโยชน์เรื่องของการประกันสุขภาพแก่พนักงานเพิ่มมากขึ้นอาจนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้น อัตราการลาออกจากงานที่ลดลง ระดับความพึงพอใจของลูกค้าที่เพิ่มมากขึ้นและยอดขายที่เพิ่มขึ้นได้

3) *ความต้องการทางสังคม (Social needs)* เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับความรักและมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลรอบข้างในองค์การ ความต้องการนี้กระตุ้นความปรารถนาต่อการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในทีมงาน และการมีสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานและลูกค้าขององค์การ ซึ่งส่งผลดีต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อความสำเร็จขององค์การ

4) *ความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง (Esteem needs)* เป็นความต้องการที่สัมพันธ์กับความปรารถนาต่อการมีภาพลักษณ์ที่ดีและการได้รับความสนใจ การยอมรับ และ

ความระลึกถึงบุญคุณจากบุคคลอื่น ในองค์การความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียงสะท้อนการมุ่งใจ เพื่อการได้รับการยอมรับ เพื่อเพิ่มระดับหน้าที่ความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น สถานภาพที่สูงขึ้น และความน่าเชื่อถือต่อการนำเสนอสิ่งที่เป็นประโยชน์ให้แก่องค์การ

5) *ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้กับชีวิต (Self-actualization needs)*

เป็นความต้องการในลำดับขั้นที่สูงที่สุดที่มุ่งตอบสนองตนเองหรือขับเคลื่อนตนเองไปสู่สิ่งที่ตนสามารถเป็นได้บนพื้นฐานของศักยภาพและความสามารถที่มี ความต้องการนี้สามารถทำให้เกิดขึ้นในองค์การได้โดยการให้โอกาสพนักงานได้คิดแก้ปัญหาในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นการช่วยดึงศักยภาพและความสามารถที่พนักงานมีออกมา หรือการมอบหมายงานที่ทำทายและมีความยากเพิ่มมากขึ้น เป็นต้น

ตามทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow แสดงให้เห็นว่าความต้องการในลำดับขั้นที่ต่ำต้องได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไปตามลำดับ หมายความว่า ความต้องการทางร่างกายต้องได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความปลอดภัยต้องได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการทางสังคม ความต้องการทางสังคมต้องได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง และความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียงต้องได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้กับชีวิต ตัวอย่าง เช่น ถ้าบุคคลมีความต้องการเรื่องของความปลอดภัยทางกายภาพบุคคลท่านนั้นก็จะใช้ความพยายามที่มีในการสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น โดยไม่ได้ให้ความสนใจต่อความต้องการเรื่องเกียรติยศและชื่อเสียงหรือความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้แก่ชีวิตแต่อย่างใด อย่างไรก็ตาม มีข้อโต้แย้งว่าในความเป็นจริงบุคคลไม่จำเป็นต้องมีความต้องการตามลำดับขั้นเสมอไปและสามารถมีความต้องการในลำดับขั้นต่างๆ ในเวลาเดียวกันได้ สะท้อนให้เห็นว่า Maslow ไม่ได้คิดว่าความต้องการเป็นแค่เพียงพื้นฐานประการหนึ่งของพฤติกรรมมนุษย์เท่านั้น เพราะในความเป็นจริงบริบทหรือสภาพแวดล้อมที่บุคคลแสดงพฤติกรรมก็มีความสำคัญต่อการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Champoux (2006) ที่ระบุว่าถึงแม้ว่าทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow จะได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายแต่กลับมีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่สนับสนุนทฤษฎีนี้น้อยมาก ทั้งนี้เป็นเพราะทฤษฎีนี้มุ่งแต่เรื่องความต้องการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของคนเป็นสำคัญ จนละเลยปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าทฤษฎีนี้จะมีข้อโต้แย้งมากมายหลายประการแต่ผู้บริหารสามารถนำทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow ไปประยุกต์ในองค์การได้ โดยตระหนักว่าความต้องการของพนักงานไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่เรื่องของเงินเดือนเท่านั้น ดังนั้นการพิจารณาสิทธิประโยชน์อื่น เช่น การตรวจสุขภาพประจำปีเป็นสิ่งที่ช่วยตอบสนองความต้องการทางร่างกาย

ของพนักงานได้เป็นอย่างมาก นอกจากนี้ผู้บริหารยังควรที่จะพิจารณาเรื่องแนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงานที่สอดคล้องกับเรื่องความต้องการมีเกียรติยศและชื่อเสียง และความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้แก่ชีวิต ซึ่งอาจดำเนินการผ่านการปรับปรุงนโยบายหรือแนวปฏิบัติบางประการที่สะท้อนให้เห็นถึงความเอาใจใส่ต่อการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เป็นธรรมชาติ โดยการปรับปรุงระบบการประเมินและการให้รางวัล และเพิ่มโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย และความยากของงาน ที่มากยิ่งขึ้น ผ่านการหมุนเวียนงานหรือการเพิ่มระดับความยากของงาน อย่างไรก็ตามผู้บริหารต้องระมัดระวังในการประเมินความต้องการของพนักงาน เพราะในบางครั้งผู้บริหารอาจมีความเชื่อว่ารางวัลจากภายนอกมีความสำคัญต่อการจูงใจพนักงานมากกว่ารางวัลจากภายใน ซึ่งในความเป็นจริงผู้บริหารต้องสร้างสมดุลระหว่างรางวัลทั้งภายในและภายนอก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของพนักงานเป็นสำคัญ

1.2.2 ทฤษฎี ERG

ทฤษฎี ERG ถูกพัฒนาขึ้น โดยนักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัยเยลล์ที่ชื่อ Clayton Alderfer โดยทฤษฎีนี้ได้ทำการปรับปรุงมาจากทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow เพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้น และลดข้อวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการขาดข้อสนับสนุนเชิงประจักษ์ของทฤษฎีความต้องการลำดับขั้น (Moorhead & Griffin, 2012; Ghee Soon, Siew Beng, Skulkerewathana, & Daft, 2015)

ERG เป็นตัวอักษรย่อที่มาจากความต้องการขั้นพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่

1) *Existence needs* (ความต้องการการดำรงอยู่) เกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานเพื่อการอยู่รอดของมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัยตามทฤษฎีของ Maslow

2) *Relatedness needs* (ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น) เกี่ยวกับความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งคล้ายกับความต้องการทางสังคมและความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียงตามทฤษฎีของ Maslow

3) *Growth needs* (ความต้องการที่จะมีความเจริญงอกงาม) เป็นความต้องการที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์และปรารถนาต่อความก้าวหน้าและความสามารถที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้กับชีวิตของ Maslow

ข้อดีของทฤษฎีนี้ คือ Alderfer มองว่ากลุ่มความต้องการทั้งสามนี้ไม่ได้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาดแต่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมองว่าความต้องการของบุคคล ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นตามลำดับขั้นจากระดับต่ำไประดับสูง เหมือนกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow แต่อาจเกิดขึ้นหลายความต้องการพร้อมกันได้ เช่น พนักงานอาจต้องการ

ได้รับเงินเดือนที่เพียงพอในการดำรงชีวิต ไปพร้อมกับความต้องการได้รับการยอมรับและการมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นได้

นอกจากนี้ข้อแตกต่างของทฤษฎีนี้กับทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow อีกประการ คือ การที่ทฤษฎี ERG ได้เพิ่มองค์ประกอบเรื่อง หลักความพอใจและความก้าวหน้า (Satisfaction-progression principle) และหลักความคับข้องใจและการถดถอย (Frustration-regression principle) ไว้ในการอธิบายความต้องการของบุคคลด้วย โดยแนวคิดหลักความพอใจและความก้าวหน้าได้ระบุว่า ภายหลังจากที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้ว บุคคลจะเดินหน้าสู่ความต้องการในลำดับถัดไป ในทางตรงกันข้ามหลักความคับข้องใจและการถดถอยอธิบายว่า เมื่อบุคคลเกิดความคับข้องใจต่อความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการระดับสูงขึ้นไป พวกเขาจะหยุดการตอบสนองความต้องการระดับสูงนั้นและถอยกลับมาตอบสนองความต้องการระดับต่ำที่ตนเองได้ตอบสนองไปก่อนหน้านี้แล้วแทน ซึ่งหลักทั้งสองประการชี้ให้เห็นว่า ทฤษฎี ERG มีความยืดหยุ่นมากกว่าทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow เพราะบุคคลอาจเลื่อนขึ้นหรือลงตามลำดับขั้นเหล่านี้ได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการตอบสนองความต้องการของตน

1.2.3 ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (*McClelland's Theory of Needs*)

ทฤษฎีความต้องการของ McClelland หรือที่เรียกว่า “ทฤษฎีความต้องการแสวงหา” (Acquired needs) หรือ “ทฤษฎีความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้” (Learned needs) ช่วยให้วิธีการที่บ่งชี้ปัจจัยจูงใจของพนักงานได้เป็นอย่างดี (Mind Tools, 2016) โดยทฤษฎีนี้ได้เสนอรูปแบบของความต้องการที่บุคคลแสวงหาหรือได้รับตลอดช่วงของการดำเนินชีวิต เนื่องจาก McClelland เชื่อว่าบุคคลไม่ได้เกิดมาพร้อมกับความต้องการเหล่านี้แต่สามารถเรียนรู้หรือแสวงหาความต้องการเหล่านี้ผ่านประสบการณ์ชีวิตของตน โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ (Kinicki & Fugate, 2016)

1) *ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement)* หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เกี่ยวกับความปรารถนาต่อการทำงานที่ทำหายหรือมีความยาก ต้องการบรรลุเป้าหมายหรือบรรลุผลงานได้ดีกว่าที่ในอดีตที่ผ่านมา ต้องการเอาชนะอุปสรรคและสามารถแก้ปัญหาได้ และต้องการที่จะก้าวหน้าเหนือกว่าผู้อื่น

2) *ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation)* หรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ เกี่ยวกับความปรารถนาต่อการสร้างและรักษาสัมพันธ์ทางสังคม หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และสร้างมิตรภาพที่อบอุ่น

3) *ความต้องการอำนาจ (Need for power)* หรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจ เกี่ยวกับความปรารถนาต่อการมีอิทธิพลหรือการควบคุมบุคคลอื่น มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเหนือบุคคลอื่น

ผู้บริหารสามารถนำเอาทฤษฎีนี้ไปประยุกต์เพื่อการจูงใจพนักงานในองค์กรได้ โดยทำความเข้าใจว่าพนักงานที่มีความต้องการในแต่ละประเภทมีลักษณะเป็นอย่างไร ตัวอย่างเช่น พนักงานที่ถูกจูงใจโดยความต้องการความสำเร็จปรารถนางานที่มีความท้าทายแต่สามารถทำให้สำเร็จได้ พนักงานเหล่านี้ชื่นชอบสถานการณ์ที่ได้แสดงออกซึ่งความพยายามและความสามารถของตน ในการปฏิบัติงานมากกว่าเรื่องของโชคหรือความบังเอิญ และปรารถนารางวัลที่ได้รับที่เป็นผลมาจากความพยายามที่ตนทำด้วย นอกจากนี้กลุ่มพนักงานที่มีความต้องการความสำเร็จสูง มักเปิดใจยอมรับข้อมูลย้อนกลับทั้งในด้านบวกและลบจากผู้บริหาร ในปริมาณที่เท่าๆ กัน และพนักงานกลุ่มนี้มักชอบทำงานร่วมกับพนักงานที่มีลักษณะความต้องการเหมือนกัน หรือชอบทำงานตามลำพังและมักยึดอัดถ้าต้องทำงานกับพนักงานที่เฉื่อยชาหรือไม่มีความมุ่งมั่นหรือกระตือรือร้นในการทำงาน ในส่วนของพนักงานที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความผูกพัน พนักงานกลุ่มนี้ชื่นชอบการทำงานเป็นทีมหรือการทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศการทำงานแบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน หรือมีการร่วมมือกันในการทำงาน พนักงานกลุ่มนี้มักหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและมักมีปัญหาเมื่อต้องทำการตัดสินใจในเรื่องที่มีความยากหรือซับซ้อน และมักหลีกเลี่ยงการให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงลบแก่บุคคลอื่น เนื่องจากกลัวจะไม่ได้รับการยอมรับหรือไม่เป็นที่รักของสมาชิกคนอื่นในองค์กร วิธีการที่ผู้บริหารสามารถกระทำกับพนักงานกลุ่มนี้ได้คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งด้านบวกและลบกับพนักงานเป็นการส่วนตัว เช่นเดียวกับการให้คำชมแก่พนักงานก็ควรมีลักษณะเป็นการส่วนตัว เช่นเดียวกัน เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้ไม่ชอบที่จะเป็นที่โดดเด่นในสายตาของสมาชิกคนอื่นในองค์กร สำหรับพนักงานที่ถูกจูงใจโดยความต้องการอำนาจ พนักงานกลุ่มนี้ชื่นชอบในการมีอำนาจควบคุมสถานการณ์และบุคคลในที่ทำงานและรู้สึกพึงพอใจถ้าได้รับการยอมรับต่อความรับผิดชอบเหล่านี้ ในกรณีนี้ผู้บริหารสามารถมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่พนักงานกลุ่มนี้ได้ และนอกจากนี้ พนักงานกลุ่มนี้ปรารถนางานที่มีการกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนและต้องการข้อมูลย้อนกลับแบบตรงไปตรงมาจากผู้บริหารอีกด้วย

1.2.4 ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory)

ในช่วงปี 1950s นักจิตวิทยาชื่อ Frederick Herzberg ได้นำเสนอทฤษฎีการจูงใจที่มุ่งเน้นเรื่องงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้จากการศึกษาโดยสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ในเมือง Pittsburgh โดยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์นี้ถึงช่วงเวลาที่ตนเองมีความรู้สึกพึงพอใจและถูกจูงใจในงานที่ตนทำและช่วงเวลาที่ตนเองไม่รู้สึกพึงพอใจและจูงใจในงาน หลังจากนั้น

ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้อธิบายว่าอะไรเป็นสาเหตุของความรู้สึกที่ดีและไม่ดีเหล่านั้น โดยผลการตอบแบบคำถามที่ถูกบันทึกโดยผู้สัมภาษณ์นำไปสู่การวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งสิ่งที่ Herzberg ค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มของปัจจัยที่แตกต่างกันที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกเกี่ยวกับงานในสองลักษณะ ตัวอย่างเช่น บุคคลที่ระบุว่า “ค่าตอบแทนต่ำ” เป็นที่มาของความไม่พึงพอใจในการทำงาน ไม่ได้ระบุว่า “ค่าตอบแทนสูง” เป็นปัจจัยของความพึงพอใจและการจูงใจในการทำงาน แต่กลับระบุถึงปัจจัยอื่น เช่น การยอมรับหรือการบรรลุเป้าหมายแทน การค้นพบในครั้งนี้ทำให้ Herzberg สรุปว่าแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจที่ผ่านมามีความน่าเชื่อถือ เนื่องจากแนวคิดเรื่องการจูงใจที่ผ่านมามองเรื่องการจูงใจเหมือน โครงสร้าง ที่ประกอบด้วยขั้วสองด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจ (satisfaction) กับความไม่พึงพอใจ (dissatisfaction) แต่การศึกษาของ Herzberg พบความแตกต่างจากแนวคิดดั้งเดิมที่ผ่านมา เนื่องจากความพึงพอใจในงานและความไม่พอใจในงานถูกแยกออกจากกัน จากข้อค้นพบที่ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่แตกต่างกัน ซึ่งถ้าพิจารณาจากมุมมองการจูงใจแบบดั้งเดิม ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่กำหนดมุมมองที่แตกต่างของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจที่อยู่บนขั้วแต่ละด้านที่แตกต่างกัน จากข้อสรุปนี้นำไปสู่การพัฒนาทฤษฎีสองปัจจัยที่ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน (Ferrell, Hirt & Ferrell, 2008; Moorhead & Griffin, 2012)

1) *ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors)* เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน โดยตรง ซึ่งครอบคลุม เรื่อง การบรรลุเป้าหมาย การยอมรับ การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้ไปอาจไม่ได้เป็นสาเหตุของความไม่พึงพอใจ แต่พนักงานจะรู้สึกเฉยๆ ต่อการทำงาน แต่ถ้าองค์กรมีปัจจัยเหล่านี้จะช่วยจูงใจให้พนักงานทำงานได้ดียิ่งขึ้นและมีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ปัจจัยจูงใจของ Herzberg มีความสอดคล้องและคล้ายคลึงกับทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow ในส่วนของความต้องการด้านชื่อเสียงและเกียรติยศ และความต้องการเติมความสมบูรณ์แก่ชีวิต ดังนั้นการที่องค์กรต้องการพัฒนาหรือปรับปรุงในเรื่องผลผลิตและคุณภาพในการทำงาน ผู้บริหารต้องใส่ใจที่ความต้องการระดับสูงของพนักงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีของ Herzberg โดยการให้โอกาสที่ประกอบไปด้วย ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน และ โอกาสก้าวหน้า

2) *ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)* เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ใช่เนื้อหาของงาน ซึ่งครอบคลุมเรื่องค่าตอบแทนที่เพียงพอ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและสะดวกสบาย นโยบายของบริษัทที่เป็นธรรม หัวหน้างาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความมั่นคงในงาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้จูงใจให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้น แต่ถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้ อาจเป็นสาเหตุที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงานและการลาออกจากงานของพนักงานได้

พนักงานเป็นจำนวนมากรู้สึกว่าการได้ค่าตอบแทนที่ดีเป็นปัจจัยในการทำงานที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก มากกว่าเรื่องของความมั่นคงในการทำงานหรือแม้แต่เรื่องของรายได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถในการทำงาน ซึ่งปัจจัยเรื่องเงินเดือนหรือรายได้กับความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยตามทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow ได้ อย่างไรก็ตามการคงอยู่ของปัจจัยธำรงรักษาเหล่านี้ไม่ได้ช่วยจูงใจพนักงานให้ทำงานมากขึ้นหรือหนักขึ้นกว่าเดิม หมายความว่าถ้ามีปัจจัยเหล่านี้ในที่ทำงานไม่ได้ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในงาน แต่เพียงแต่ทำให้พนักงานรู้สึกไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน ความมั่นคง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยได้อธิบายอย่างชัดเจนว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่แตกต่างกันที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจพนักงาน เนื่องจากปัจจัยจูงใจก็จะทำหน้าที่ในส่วนของความพึงพอใจเท่านั้น ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนจะทำหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวกับความไม่พึงพอใจเท่านั้น ตัวอย่างเช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัยหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีเสียงรบกวนเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่เมื่อผู้บริหารได้จัดการและแก้ไขปัญหาดังกล่าวแล้วผลแห่งการกระทำนั้นไม่ได้นำไปสู่การจูงใจและความพึงพอใจในระดับที่สูงขึ้น ดังนั้นถ้าในองค์กรไม่ได้ปรากฏเรื่องความไม่พึงพอใจของพนักงาน การที่ผู้บริหารพยายามปรับปรุงการจูงใจในการทำงานผ่านปัจจัยค้ำจุนจึงเป็นเรื่องที่เสียเวลาและทรัพยากร ในกรณีนี้การนำเอาปัจจัยจูงใจเข้ามาเพื่อใช้สำหรับสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรกระทำมากกว่า โดยผ่านการเพิ่มโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ และการเติบโตของพนักงาน ซึ่ง Herzberg ได้เสนอเทคนิคในการนำทฤษฎีนี้ไปปฏิบัติผ่านวิธีการที่เรียกว่า “การเพิ่มคุณค่าในงาน” (Job Enrichment)

โดยสรุป ถึงแม้ว่าจะมีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัยแต่ผู้บริหารสามารถประยุกต์ทฤษฎีนี้ในองค์กรได้ โดยการให้ปัจจัยค้ำจุนแก่พนักงานเพื่อกำจัดความไม่พึงพอใจของพนักงานออกไปควบคู่ไปกับการให้ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การให้การยอมรับ การเพิ่มความท้าทายในงานและโอกาสในการเติบโตของพนักงานเพื่อสร้างความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานในระดับสูงให้เกิดขึ้นภายในองค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าหน้าที่หรือบทบาทของผู้บริหารคือ การให้ปัจจัยค้ำจุนแก่พนักงานมากเพียงพอเพื่อให้พวกเขาสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้ และใช้ปัจจัยจูงใจ เพื่อช่วยพนักงานให้บรรลุความต้องการในระดับที่สูงและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและความพึงพอใจที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น ทฤษฎีที่นำมาใช้แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ผนพ วิศวกรรม จำกัด ครั้งนี้ ได้แก่

1) ทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

2) ทฤษฎี ERG

3) ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland's Theory of Needs)

4) ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory)

จากการพิจารณาทฤษฎีทั้ง 4 ทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษานำทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory) มาใช้ เนื่องจากทฤษฎีดังกล่าวสอดคล้องกับแรงจูงใจในการทำงาน อีกทั้งมีความสำคัญกับองค์การ เมื่อพนักงาน คือ คน (Man) และเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การ หากไม่มีแรงจูงใจในการทำงานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอาจจะมีน้อยหรือไม่มีเลย ดังนั้น เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานและองค์การจึงต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Katz and Kahn (อ้างถึงใน สურศักดิ์ จันทร์น้อย, 2558) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) ตาม Oxford Dictionary ว่า หมายถึง ความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Millet (1954 อ้างถึงใน ปัทมาพร ท่อชู, 2559: 94-95) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก เช่น การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา การให้บริการอย่างพอเพียง การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า เป็นต้น

สิริวดี ชูเชิด (2556 อ้างถึงใน ปัทมาพร ท่อชู, 2559: 95-96) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่น ให้ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

2.2 องค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Perterson and Plowman (อ้างถึงใน ปัทมาพร ท่อชู, 2559: 95) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน ไว้ดังนี้คือ

- 1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ
- 2) ปริมาณ (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
- 3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมกับหลักการและทันสมัย
- 4) ค่าใช้จ่าย (Cost) เป็นในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

Zaleanick (1958: 40 อ้างถึงใน คาริน หมั่นคำ, 2557: 30) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่า จะได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งภายนอกและภายใน (external and internal) มากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมาก การปฏิบัติงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ความต้องการภายนอก ได้แก่
 - (1) รายได้หรือค่าตอบแทน
 - (2) ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
 - (3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
 - (4) ตำแหน่งหน้าที่
- 2) ความต้องการภายใน ได้แก่
 - (1) ความต้องการเข้าหมู่คณะ
 - (2) ความต้องการแสดงความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่

จิตติมา อัครธิติพงษ์ (2556 อ้างถึงใน ปัทมาพร ท่อชู, 2559: 96) ได้กล่าวว่าประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและบุคลากรองค์กร ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญ มีดังนี้

- 1) สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม

2) สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่กำหนดทิศทางการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3) ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคคล

4) กระบวนการขององค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญลำดับสองต่อจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิตและบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การจัดองค์กรในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงาน และการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

สิริรัตน์ สวดยสม (2546 อ้างถึงใน ปัทมาพร ท่อชู, 2559: 96) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายตามเป้าหมายขององค์กร โดยพิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งประเมินได้ 2 ลักษณะ คือ

1) ประสิทธิภาพจากการประเมินผลการทำงานโดยตนเอง คือ การพิจารณาตนเองในด้านความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกพอใจ การประสบความสำเร็จในการทำงาน และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากงาน

2) ประสิทธิภาพจากการประเมินผลการทำงานโดยผู้บังคับบัญชา คือ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านความรู้ ความเข้าใจ การรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ การกระตือรือร้น ความรวดเร็วในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ และการได้รับความไว้วางใจในการทำงาน

สรุปใช้แนวคิดของ Perterson and Plowman และ Zaleanick เนื่องจากแนวคิด 2 แนวคิดนี้ สอดคล้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัท ฅณพ วิศวกรรม จำกัดด้วย แนวคิดของ Perterson and Plowman ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านค่าใช้จ่าย 4) ด้านเวลา และ แนวคิดของ Zaleanick ประกอบด้วย 1) ด้านความปลอดภัย

3. ข้อมูลพื้นฐานของบริษัท ฅณพ วิศวกรรม จำกัด

3.1 ประวัติความเป็นมา

บริษัท ฅณพ วิศวกรรม จำกัด เริ่มมีการจดทะเบียนก่อตั้งเป็นบริษัท เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2550 เพื่อประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง งานระบบ (ระบบสุขาภิบาล ระบบไฟฟ้า

ระบบไฟฟ้าสื่อสาร ระบบดับเพลิง ระบบปรับอากาศ) และงานโครงสร้าง ตั้งแต่งานโครงการขนาดเล็กจนถึงขนาดใหญ่ เช่น โรงแรม อาคารสำนักงาน คอนโดมิเนียม โรงงาน คลังสินค้า และอาคารสำหรับที่อยู่อาศัย โดยระยะเริ่มแรก ลักษณะงานของบริษัทเป็นการก่อสร้างงานระบบที่รับเหมาต่อจาก หน่วยงานที่พญา จ.ชลบุรี ของ บริษัท เค-เทค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งปลายปี 2550 บริษัท เค-เทค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ประสบปัญหาล้มละลาย และต่อมาได้ร่วมทุนกับบริษัท ที่รู้จักกัน ขณะนั้น บริษัท ฌภพ วิศวกรรม จำกัด หยุดกิจการขณะหนึ่ง ทั้งนี้ในปี 2553 ช่วงผู้ชุมนุมกลุ่มแนวร่วมประชาธิปไตยต่อต้านเผด็จการแห่งชาติ หรือ นปช. เข้ายึดพื้นที่บริเวณสี่แยกราชประสงค์และห้างสรรพสินค้า ของเซ็นทรัลเวิลด์ถูกเผาทำลายโดยกลุ่มแนวร่วมประชาธิปไตยต่อต้านเผด็จการแห่งชาติ ขณะนั้นเพื่อนร่วมทีมงานติดต่อเจรจาเรื่องงานและมีการชักชวน ในส่วนของงานซ่อมแซมปรับปรุงตัวห้างสรรพสินค้าของเซ็นทรัลเวิลด์ ปีนี้เองที่บริษัท ฌภพ วิศวกรรม จำกัด เริ่มเปิดกิจการอีกครั้งและขับเคลื่อนไปด้วยความมุ่งมั่นกับการทำงานอย่างเต็มที่ และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า จนเป็นที่ยอมรับสำหรับธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง จึงมีผลทำให้บริษัทๆ ได้รับงาน โครงการต่างๆ อย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด การมีส่วนร่วมต่อองค์กรของพนักงานทุกคนรวมถึงผู้บริหาร ผู้บริหารมีวิธีการสร้างภาวะกระดุนหรือตอบสนองความต้องการ และแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้น เพื่อที่จะไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีสวัสดิการ ดังนี้ 1) ค่าที่พักอาศัย 2) ค่าอาหารและน้ำดื่ม 3) ค่ารักษาพยาบาล ซึ่งการทำงานก่อสร้างเป็นงานที่มีความเสี่ยงและอันตราย การจัดทำประกันสังคมให้พนักงานเพื่อที่เวลาเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจะได้สามารถใช้สิทธิในการรักษาได้ ซึ่งเรื่องนี้ก็เป็นเรื่องที่เหมาะสมทั้งในทางปฏิบัติและทางกฎหมาย 4) ค่าเดินทาง เป็นการลดค่าใช้จ่ายการเดินทางสำหรับพนักงานลงได้อีกส่วนหนึ่ง อีกทั้งสามารถควบคุมเวลาในการทำงานได้ดี เพราะทีมงานมาพร้อมกันก็จะเริ่มทำงานได้ทันที 5) งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี 6) การเบิกเงินสลดย่อน้ำงานสำหรับความจำเป็นในการทำงานของพนักงาน 7) ค่าตอบแทนที่เหมาะสม แรงจูงใจเหล่านี้ที่มีในองค์กร เพื่อโน้มน้าวจิตใจให้เกิดความรัก ความผูกพัน การร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่อย่างแท้จริงและให้พนักงานได้ตระหนักถึงคุณค่าของตน ที่มีต่อหน่วยงาน และความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่องาน เป็นสิ่งสำคัญ

ปัจจุบันบริษัท ฌภพ วิศวกรรม จำกัด สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่บนเลขที่ 567/47 ถนนอ่อนนุช แขวงประเวศ เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 10250 การบริหารโครงการ ดันทุนมีความสำคัญยิ่งสำหรับการวางแผน การออกแบบ การดำเนินงานของโครงการ และการควบคุม อีกทั้งการเสนอราคา การประเมินความต้องการของลูกค้า การจัดทำงบประมาณตามข้อกำหนดของลูกค้า การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายงานก่อสร้าง และการประเมินผลงานอย่างละเอียดเสมอกับ

ทางผู้ว่าจ้างและผู้รับเหมา เช่น 1) การขอแบบแปลน 2) การถอดแบบ เป็นการวิเคราะห์ แบบแปลนว่าในการก่อสร้างต้องใช้วัสดุอะไรบ้าง ปริมาณเท่าไร มีงานอะไรบ้างที่ต้องทำ มีขนาดพื้นที่ ขอบเขตเท่าไรหรืออย่างไร และต้องทำอะไรบ้าง 3) การประมาณราคาวัสดุก่อสร้าง ที่ต้องใช้ในการก่อสร้างตามแบบ ว่าต้องใช้วัสดุอะไรบ้าง ต้องทราบให้ชัดเจน หากตรงไหนคลุมเครือไม่แน่ใจ ต้องสอบถามเพิ่มเติมทันที เพื่อให้ได้ข้อมูลมากที่สุด ยิ่งทราบข้อมูลชัด ก็ยังสามารถกำหนดราคา ได้แม่นยำมากขึ้น และไม่เสียเวลา 4) การประเมินปริมาณงาน ว่ามีงานอะไรบ้าง และจัดงาน ออกเป็นหมวดหมู่ตามงานช่าง ว่าจะมีงานอะไรเกิดขึ้นบ้าง ต้องใช้ทีมพิเศษอื่นมาร่วมด้วยหรือไม่ ต้องทำในส่วนนี้ให้ละเอียด เนื่องจากมีผลในการกำหนดวงเงิน 5) การประมาณราคาค่าแรง 6) การประมาณกำไรที่ต้องการจากการก่อสร้าง 7) เอกสารส่งเบิกงวดงานการเอาใจใส่กับงาน โดยวัสดุและค่าแรง เพราะอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้และเพื่อให้เหมาะสมกับการทำงานเหล่านี้เป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จของโครงการ

3.2 ผลงานที่ผ่านมา

3.2.1 ปี พ.ศ. 2553-2555

- 1) Central World จังหวัด กรุงเทพมหานคร งาน Renovate ระบบไฟฟ้า มูลค่างานประมาณ 30 ล้านบาท
- 2) โรงงาน Cannon 304 จังหวัด ปราจีนบุรี งานระบบไฟฟ้า มูลค่างานประมาณ 12 ล้านบาท
- 3) คลินิกเสริมความงาม โครงการ Dermaster จังหวัด กรุงเทพมหานคร งานระบบไฟฟ้าและปรับอากาศ มูลค่างานประมาณ 12.5 ล้านบาท

3.2.2 ปี พ.ศ. 2556

- 1) โรงพยาบาลพญาไท 1, 2 และ 3 จังหวัด กรุงเทพมหานคร งาน Renovate ระบบไฟฟ้า มูลค่างานประมาณ 10 ล้านบาท
- 2) โครงการ PRIMO PIAZZA เขาใหญ่ จังหวัด นครราชสีมา งานระบบไฟฟ้า, ประปา และปรับอากาศ มูลค่างานประมาณ 14 ล้านบาท
- 3) คอนโดมิเนียม 8 ชั้น โครงการ Tourmaline จังหวัด กรุงเทพมหานคร งานระบบไฟฟ้าและประปา มูลค่างานประมาณ 20 ล้านบาท

3.2.3 ปี พ.ศ. 2557-2559

- 1) โรงงานซักผ้า โครงการ Rapid Laundry Pattaya จังหวัดชลบุรี งาน โครงสร้าง, สถาปัตยกรรม, ระบบไฟฟ้า และประปา มูลค่างานประมาณ 15 ล้านบาท

2) คอนโดมิเนียม 3-5 ชั้น จำนวน 8 อาคาร โครงการ Pure Najomtien Pattaya จังหวัดชลบุรี งานระบบไฟฟ้าและประปา มูลค่างานประมาณ 100 ล้านบาท

3) โรงแรม 8 ชั้น จำนวน 1 อาคาร โครงการ Zing 2 Hotel Pattaya จังหวัดชลบุรี งานโครงสร้าง, สถาปัตยกรรม, ระบบไฟฟ้า และประปา มูลค่างานประมาณ 47.5 ล้านบาท

4) อาคารชุดพักอาศัย สูง 17 ชั้น โครงการ Pisa Tower เขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา งานโครงสร้าง, ระบบไฟฟ้า, ประปา และปรับอากาศ มูลค่างานประมาณ 29 ล้านบาท

5) อาคารชุดพักอาศัย สูง 8 ชั้น จำนวน 4 อาคาร โครงการ Unio รัษฎาสนิทวงศ์ 3 จังหวัดกรุงเทพมหานคร งานระบบไฟฟ้า และประปา มูลค่างานประมาณ 56 ล้านบาท

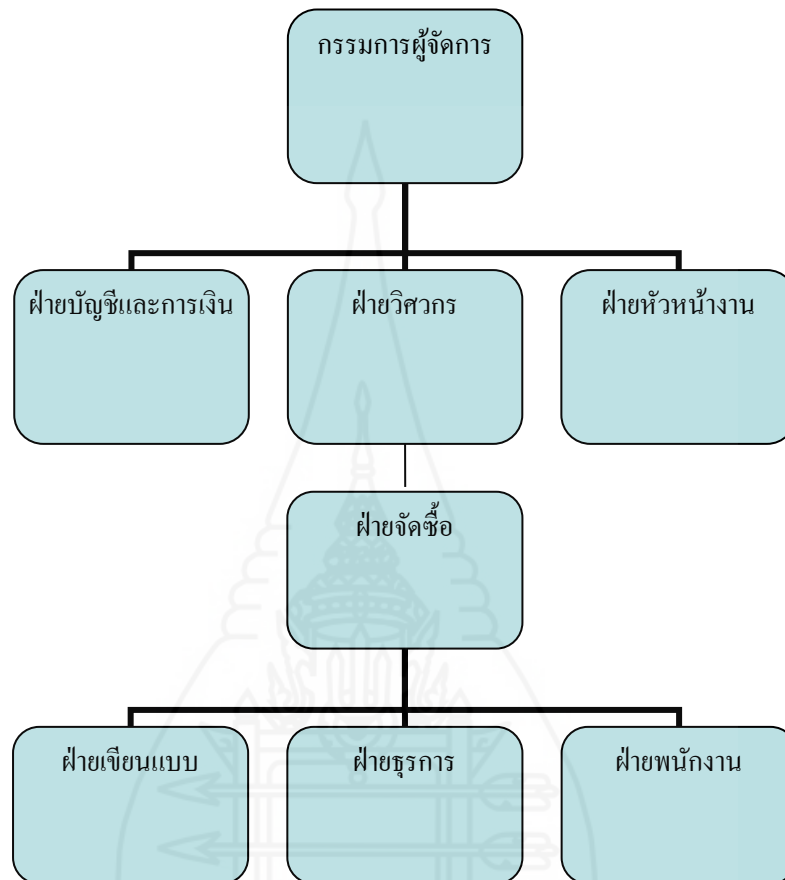
6) อาคารเรียนพร้อมสำนักงานสูง 8 ชั้น รวมชั้นใต้ดินและชั้นดาดฟ้า โครงการโรงเรียนสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร งานระบบไฟฟ้า, ประปา, ดับเพลิง และงานปรับอากาศ มูลค่างานประมาณ 56 ล้านบาท

3.2.4 ปี พ.ศ. 2560-ปัจจุบัน

1) อาคารชุดพักอาศัยสูง 8 ชั้น จำนวน 3 อาคาร โครงการ Unio เสรีไทย-รามคำแหง จังหวัด กรุงเทพมหานคร งานระบบไฟฟ้า, ประปา, ดับเพลิง และงานปรับอากาศ มูลค่างานประมาณ 67 ล้านบาท



3.3 โครงสร้างองค์กร บริษัท ฌภพ วิศวกรรม จำกัด



ภาพที่ 2.1 แผนภาพโครงสร้างองค์กร บริษัท ฌภพ วิศวกรรม จำกัด

4. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฌภพ วิศวกรรม จำกัด ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลมีดังนี้

กาญจนา ชุมวงศ์ (2557) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด มหาชน สำนักงานโครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชิโน-ไทย สำนักงานโครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขนอม นครศรีธรรมราช 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพของพนักงานบริษัท ชิโน-ไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกับปัจจัยส่วนองค์กร บริษัท ชิโน-ไทย

ประชากรที่ใช้ในศึกษา คือ บุคลากรบริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอน สตรัคชั่น จำกัด มหาชน สำนักงานโครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าขอม นครศรีธรรมราช ได้แก่ฝ่ายปฏิบัติงาน และฝ่ายสนับสนุนการดำเนินการ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 174 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบทีและแบบเอฟ ทดสอบเพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชิโน-ไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นจากระดับมากถึงระดับปานกลาง คือ ด้านภาวะผู้นำและหัวหน้างานในการบริหาร ด้านคุณภาพงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านโอกาสที่ได้รับในการแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วม ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านปริมาณงานที่ทำและด้านความผิดพลาดในงานที่ทำ ตามลำดับ 2) พนักงานบริษัท ชิโน-ไทยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุงาน ตำแหน่งงานหรือสายงาน ประเภทของพนักงาน และทัศนคติในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมระหว่างปัจจัยส่วนองค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 120 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ผลข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนมากเป็นระดับพนักงาน ประสบการณ์ตั้งแต่ 2 ปี ขึ้นไป รายได้เฉลี่ย 12,001-20,000 บาท โดยรู้จักบริษัทจากเพื่อนแนะนำ และมีปัญหา/อุปสรรค

ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัย
 คำจูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านเวลา รองลงมาเป็นด้านปริมาณ
 งาน ถัดไปเป็นด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้าย ด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ 4) ความสัมพันธ์ของปัจจัย
 แรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและด้าน
 การนิเทศงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถพยากรณ์ โดยภาพรวม
 ได้ร้อยละ 73.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฐาปณีย์ นานิล (2559) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท
 ไทยทราฟ โฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจ
 ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ โฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด และ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อ
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ โฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด การศึกษาครั้งนี้
 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ไทยทราฟ โฟ แมนูแฟคเจอร์ริง
 จำกัด จำนวน 289 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน่
 ได้จำนวน 168 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ
 แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี
 แอล เอส ดี และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ โฟ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและทุกปัจจัย
 ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยคำจูง และ 2) ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ ระดับ การศึกษา สายงาน
 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
 ส่วนปัจจัยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ด้านการลดความเสี่ยงจากการทำงาน มีผล
 ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประพนธ์ รัศมีรัตน์ (2560) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ
 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์
 เพื่อศึกษา 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด
 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด 3) เปรียบเทียบ
 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด
 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
 บริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 ของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม

อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก 3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และ 4) ปัจจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ชยุดพงษ์ นิลอ่อน (2552) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา:บริษัท สุภาพนทรัพย์โลหะกิจ จำกัด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท สุภาพนทรัพย์โลหะกิจ จำกัด ที่มีความแตกต่างกัน ในเรื่องอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทสุภาพนทรัพย์โลหะกิจ จำกัด จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) ซึ่งสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-test, one-way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 39 ปี โดยมีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มีรายได้ส่วนบุคคลต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000บาท ส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ โดยมีปัจจัยในการจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุภาพนทรัพย์โลหะกิจ จำกัด ต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคลในด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านเป้าหมาย ด้านเวลา ด้านคุณภาพ มีความแตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการจูงใจ โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องใช้องค์ประกอบด้านความสำเร็จในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็นด้านเวลา ด้านคุณภาพและด้านเป้าหมาย โดยที่พนักงานพร้อมจะทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅณพ วิศวกรรม จำกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research) รายละเอียดการดำเนินการศึกษาในครั้งนี้มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท ฅณพ วิศวกรรม จำกัด มีจำนวนทั้งสิ้น 110 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการศึกษา คือพนักงานของบริษัท ฅณพ วิศวกรรม จำกัด กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ถ้าประชากรที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 110 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะเป็น 86 คน เพื่อการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 102 คนการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามและการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามดังนี้

2.1 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

2.1.1 ศึกษาและค้นคว้าข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับจาก หนังสือ สิ่งพิมพ์งานวิจัย ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

2.1.2 สร้างและออกแบบแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา 2.1.1 มาเป็นแนวทางและประยุกต์ใช้ในการจัดทำแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน

1) ส่วนที่ 1: ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามเป็นปลายปิดแบบเลือกตอบ ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 7 ข้อ ได้แก่

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) สถานภาพ
- (4) ระดับการศึกษา
- (5) ระยะเวลาปฏิบัติงาน
- (6) ตำแหน่งงาน
- (7) รายได้

2) ส่วนที่ 2: ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเป็นข้อคำถามแบบปิด และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และกำหนดระดับมาตราส่วน ตามวิธีของของลิเคิร์ต (Likert) เพื่อจะได้อรรถาธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งจะระบุคำถามไว้เป็น 5 ระดับ โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้ระดับความคิดเห็นมีดังต่อไปนี้

| | |
|-------------------------------|----------------------------|
| ระดับความคิดเห็น | การกำหนดค่าน้ำหนักตัวเลือก |
| ที่ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด | เท่ากับ 1 |
| ที่ระดับความคิดเห็นน้อย | เท่ากับ 2 |
| ที่ระดับความคิดเห็นปานกลาง | เท่ากับ 3 |
| ที่ระดับความคิดเห็นมาก | เท่ากับ 4 |
| ที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด | เท่ากับ 5 |

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.: Standard Deviation) เกณฑ์การประเมินค่าระดับความคิดเห็นที่ได้นั้นแบ่งเป็นค่าเฉลี่ยแต่ละระดับ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงระดับความคิดเห็น} &= \frac{(\text{ระดับความคิดเห็นมากที่สุด} - \text{ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด})}{\text{จำนวนระดับความคิดเห็นตั้งแต่มากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

การกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

| | |
|-------------------------------|--|
| ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง | ระดับความคิดเห็นที่มีความสำคัญน้อยที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง | ระดับความคิดเห็นที่มีความสำคัญน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง | ระดับความคิดเห็นที่มีความสำคัญปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง | ระดับความคิดเห็นที่มีความสำคัญมาก |
| ค่าเฉลี่ย 4.20 - 5.00 หมายถึง | ระดับความคิดเห็นที่มีความสำคัญมากที่สุด |

การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นสำหรับแบบสอบถามใน ส่วนที่ 2: ข้อมูลปัจจัย แรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS for Windows) ในการหาค่าความเชื่อมั่นสำหรับแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยปกติค่าความเชื่อมั่นมีค่าสูงยิ่งดี แต่ไม่ควรต่ำกว่า .80 (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560) ซึ่งผู้ศึกษานำผลที่ได้จากแบบสอบถามไปทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่าค่า Alpha เท่ากับ 0.96

3) ส่วนที่ 3: ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านค่าใช้จ่าย 4) ด้านความปลอดภัย 5) ด้านเวลา โดยเป็นข้อคำถามแบบปิด และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และกำหนดระดับมาตราส่วน ตามวิธีของของลิเคิร์ต (Likert) เพื่อจะได้ทราบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะระบุคำถามไว้เป็น 5 ระดับ โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้ระดับความคิดเห็นมีดังต่อไปนี้

| ระดับความคิดเห็น | การกำหนดค่าน้ำหนักตัวเลือก |
|-------------------------------|----------------------------|
| ที่ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด | เท่ากับ 1 |
| ที่ระดับความคิดเห็นน้อย | เท่ากับ 2 |
| ที่ระดับความคิดเห็นปานกลาง | เท่ากับ 3 |
| ที่ระดับความคิดเห็นมาก | เท่ากับ 4 |
| ที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด | เท่ากับ 5 |

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.: Standard Deviation) เกณฑ์การประเมินค่าระดับความคิดเห็นที่ได้นั้นแบ่งเป็นค่าเฉลี่ยแต่ละระดับดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงระดับความคิดเห็น} &= \frac{(\text{ระดับความคิดเห็นมากที่สุด} - \text{ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด})}{\text{จำนวนระดับความคิดเห็นตั้งแต่มากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่มีความสำคัญน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่มีความสำคัญน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่มีความสำคัญปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่มีความสำคัญมาก

ค่าเฉลี่ย 4.20-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่มีความสำคัญมากที่สุด

การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนที่ 3: ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS for Windows) ในการหาค่าความเชื่อมั่นสำหรับแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยปกติค่าความเชื่อมั่นมีค่ายิ่งสูงยิ่งดี แต่ไม่ควรต่ำกว่า .80 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560) ซึ่งผู้ศึกษานำผลที่ได้จากแบบสอบถามไปทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่าค่า Alpha เท่ากับ 0.97

ดังนั้นการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับสำหรับการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅทพ วิศวกรรม จำกัด โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS for

Windows) ในการหาค่าความเชื่อมั่นสำหรับแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยปกติค่าความเชื่อมั่นมีค่ายิ่งสูงยิ่งดี แต่ไม่ควรต่ำกว่า .80 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560) ซึ่งผู้ศึกษานำผลที่ได้จากแบบสอบถามไปทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่าค่า Alpha เท่ากับ 0.97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅณภ วิศวกรรม จำกัด ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจ (Survey Method) โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามจำนวน 110 ชุด

3.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้จำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 102 ชุด แล้วตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของข้อมูล

3.3 ตรวจสอบแบบสอบถามอีกครั้ง สำหรับใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับแบบสอบถาม แล้ววิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล: การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.: Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล: การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis)

4.3 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฅณภ วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การทดสอบ T-test, F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งถ้าพบว่า มีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธี Fish's Least Significance Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย

4.4 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฌภพ วิศวกรรม จำกัด วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) (r)

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ มีดังต่อไปนี้ (Hinkle, 1998)

| ค่า r | ระดับของความสัมพันธ์ |
|---|------------------------------------|
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .90 - 1.00 | มีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .70 - .90 | มีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูง |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .50 - .70 | มีความสัมพันธ์กันในระดับที่ปานกลาง |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .30 - .50 | มีความสัมพันธ์กันในระดับที่ต่ำ |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .00 - .30 | มีความสัมพันธ์กันในระดับที่ต่ำมาก |

เครื่องหมาย + หรือ - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ โดย r เครื่องหมาย + หมายถึง มีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางเดียวกัน (เมื่อตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าสูง)

r เครื่องหมาย - หมายถึง มีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางตรงกันข้าม (เมื่อตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด จำนวนแบบสอบถามกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง สำหรับนำมาวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนทั้งหมด 102 ชุด โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด 3) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้นผู้ศึกษาจึงนำสัญลักษณ์และอักษรย่อทางสถิติมาใช้มีดังต่อไปนี้

n หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Standard Deviation)

S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t หมายถึง ค่าสถิติใช้ในการทดสอบสมมติฐานการแจกแจงแบบที (t-distribution)

F หมายถึง ค่าสถิติใช้ในการทดสอบสมมติฐานการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)

H_0 หมายถึง สมมติฐานหลัก

H_1 หมายถึง สมมติฐานรอง

Sig. หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS for Windows) และนำเสนอผลการศึกษาจากการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ ซึ่งแสดงตั้งแต่ในตารางที่ 4.1 - 4.7

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------|-----------|--------|
| | (n = 102) | (100) |
| เพศ | | |
| ชาย | 67 | 65.69 |
| หญิง | 35 | 34.31 |
| รวม | 102 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 65.69 และ เพศหญิง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 34.31

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------|-----------|--------|
| | (n = 102) | (100) |
| อายุ | | |
| 18-25 ปี | 15 | 14.70 |
| 26-33 ปี | 41 | 40.20 |
| 34-41 ปี | 16 | 15.69 |
| 42-49 ปี | 22 | 21.57 |
| 50-57 ปี | 5 | 4.90 |
| 58 ปี ขึ้นไป | 3 | 2.94 |
| รวม | 102 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พบว่า มีอายุ ช่วงอายุระหว่าง 26-33 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 รองลงมาคืออายุระหว่าง 42-49 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 21.57 อายุระหว่าง 34-41 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 15.69 อายุระหว่าง 18-25 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 อายุระหว่าง 50-57 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90 และ อายุ 58 ปี ขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.94 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------|------------|---------------|
| | (n = 102) | (100) |
| สถานภาพ | | |
| โสด | 18 | 17.65 |
| สมรส | 82 | 80.39 |
| หม้าย | 2 | 1.96 |
| หย่าร้าง | 0 | 0.00 |
| รวม | 102 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่า เป็นผู้ที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 80.39 รองลงมาคือผู้ที่มีสถานภาพโสด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65 รองลงมาคือผู้ที่มีสถานภาพหม้าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.96 และไม่มีสถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------|------------|---------------|
| | (n = 102) | (100) |
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าประถมศึกษา | 0 | 0.00 |
| ประถมศึกษา | 14 | 13.72 |
| มัธยมศึกษาตอนต้น | 26 | 25.49 |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย | 44 | 43.14 |
| ปริญญาตรี | 18 | 17.65 |
| รวม | 102 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พบว่า มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 43.14 รองลงมา มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 25.49 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65 ระดับการศึกษา ประถมศึกษา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.72 และไม่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------------|------------|---------------|
| | (n = 102) | (100) |
| ระยะเวลาปฏิบัติงาน | | |
| ต่ำกว่า 1 ปี | 31 | 30.39 |
| 1-2 ปี | 38 | 37.26 |
| 3-4 ปี | 16 | 15.69 |
| 5-6 ปี | 10 | 9.80 |
| 7-8 ปี | 2 | 1.96 |
| 8 ปี ขึ้นไป | 5 | 4.90 |
| รวม | 102 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พบว่า มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-2 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 37.26 รองลงมา มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 30.39 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3-4 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 15.69 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-6 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 8 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90 และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 7-8 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.96 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------|-----------|--------|
| | (n = 102) | (100) |
| ตำแหน่งงาน | | |
| ฝ่ายจัดซื้อ | 5 | 4.90 |
| ฝ่ายธุรการ | 3 | 2.94 |
| ฝ่ายหัวหน้างาน | 20 | 19.61 |
| ฝ่ายวิศวกร | 4 | 3.92 |
| ฝ่ายพนักงาน | 66 | 64.71 |
| ฝ่ายเขียนแบบ | 3 | 2.94 |
| ฝ่ายบัญชีและการเงิน | 1 | 0.98 |
| รวม | 102 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พบว่า มีตำแหน่งงาน พนักงาน จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 64.71 รองลงมาตำแหน่งงาน หัวหน้างาน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 19.61 ตำแหน่งงาน จัดซื้อ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90 ตำแหน่งงาน วิศวกร จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.92 ส่วนตำแหน่งงาน เขียนแบบ และ ตำแหน่งงาน ธุรการ มีจำนวนเท่ากันคือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.92 และ ตำแหน่งงาน บัญชีและการเงิน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.98 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------|-----------|--------|
| | (n = 102) | (100) |
| รายได้ | | |
| 10,001 - 15,000 บาท | 41 | 40.20 |
| 15,001 - 20,000 บาท | 29 | 28.43 |
| 20,001 - 25,000 บาท | 20 | 19.61 |
| 25,001 - 30,000 บาท | 7 | 6.86 |
| 30,001 - 35,000 บาท | 1 | 0.98 |
| 35,001 - 40,000 บาท | 4 | 3.92 |
| รวม | 102 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พบว่า รายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 รองลงมา รายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 28.43 รายได้ 20,001-25,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 19.61 รายได้ 25,001-30,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.86 รายได้ 35,001-40,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.92 และ รายได้ 30,001-35,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.98 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฅณพ วิศวกรรม จำกัด

ผู้ศึกษาทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅณพ วิศวกรรม จำกัด รวมทั้งหมด 11 ด้าน ดังนี้ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน โอกาสก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงาน

| แรงจูงใจในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับความสำคัญ |
|----------------------------------|-------------|-------------|----------------|
| ปัจจัยแรงจูงใจ | | | |
| 1 ความสำเร็จในงาน | 3.52 | 0.65 | มาก |
| 2 การได้รับการยอมรับนับถือ | 3.28 | 0.63 | ปานกลาง |
| 3 ความรับผิดชอบ | 3.42 | 0.60 | มาก |
| 4 ลักษณะของงาน | 3.51 | 0.69 | มาก |
| 5 โอกาสก้าวหน้า | 2.97 | 0.77 | ปานกลาง |
| ปัจจัยค้ำจุน | | | |
| 6 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร | 3.25 | 0.64 | ปานกลาง |
| 7 การบังคับบัญชา | 3.32 | 0.64 | ปานกลาง |
| 8 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 3.32 | 0.62 | ปานกลาง |
| 9 เงินเดือน | 3.05 | 0.60 | ปานกลาง |
| 10 ความมั่นคง | 3.29 | 0.59 | ปานกลาง |
| 11 สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.22 | 0.59 | ปานกลาง |
| รวม | 3.29 | 0.64 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด ในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาทางด้านในส่วนปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า

ลำดับที่ 1 ด้านความสำเร็จในงาน ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.65) ลำดับที่ 2 ด้านลักษณะของงาน ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.69) ลำดับที่ 3 ด้านความรับผิดชอบ ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.60) ลำดับที่ 4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.63) ลำดับที่ 5 ด้านโอกาสก้าวหน้า ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 0.77)

ส่วนปัจจัยค้ำจุนพบว่า ลำดับที่ 1 การบังคับบัญชา ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.64) ลำดับที่ 2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.62) ลำดับที่ 3 ความมั่นคง ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.59) ลำดับที่ 4 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.64) ลำดับที่ 5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสำคัญอยู่ในระดับ

ปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.59) ลำดับที่ 6 เงินเดือน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = 0.60)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยแรงจูงใจ

| แรงจูงใจในการทำงาน | | \bar{X} | S.D. | ระดับความสำคัญ |
|-----------------------|--------------------------|-------------|-------------|----------------|
| ปัจจัยแรงจูงใจ | | | | |
| 1 | ความสำเร็จในงาน | 3.52 | 0.65 | มาก |
| 2 | การได้รับการยอมรับนับถือ | 3.28 | 0.63 | ปานกลาง |
| 3 | ความรับผิดชอบ | 3.42 | 0.60 | มาก |
| 4 | ลักษณะของงาน | 3.51 | 0.69 | มาก |
| 5 | โอกาสก้าวหน้า | 2.97 | 0.77 | ปานกลาง |
| รวม | | 3.34 | 0.67 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยแรงจูงใจ ในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายด้านในส่วนปัจจัยแรงจูงใจพบว่า

ลำดับที่ 1 ด้านความสำเร็จในงาน ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.65) ลำดับที่ 2 ด้านลักษณะของงาน ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.69) ลำดับที่ 3 ด้านความรับผิดชอบ ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.60) ลำดับที่ 4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.63) ลำดับที่ 5 ด้านโอกาสก้าวหน้า ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 0.77)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน

| แรงจูงใจในการทำงาน | | \bar{X} | S.D. | ระดับความสำคัญ |
|---------------------|--------------------------------|-------------|-------------|----------------|
| ปัจจัยค้ำจุน | | | | |
| 1 | นโยบายและการบริหารงานขององค์กร | 3.25 | 0.64 | ปานกลาง |
| 2 | การบังคับบัญชา | 3.32 | 0.64 | ปานกลาง |
| 3 | ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 3.32 | 0.62 | ปานกลาง |
| 4 | เงินเดือน | 3.05 | 0.60 | ปานกลาง |
| 5 | ความมั่นคง | 3.29 | 0.59 | ปานกลาง |
| 6 | สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.22 | 0.59 | ปานกลาง |
| รวม | | 3.24 | 0.61 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายด้านในส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า

ลำดับที่ 1 การบังคับบัญชา ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.64) ลำดับที่ 2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.62) ลำดับที่ 3 ความมั่นคง ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.59) ลำดับที่ 4 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.64) ลำดับที่ 5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.59) ลำดับที่ 6 เงินเดือน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = 0.60)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน

| ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับความสำคัญ |
|---|-------------|-------------|----------------|
| 1.1 ท่านทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา | 3.59 | 0.75 | มาก |
| 1.2 ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ | 3.42 | 0.76 | มาก |
| 1.3 ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานแสดงให้เห็นว่าพอใจในงานของท่าน | 3.54 | 0.75 | มาก |
| รวม | 3.52 | 0.75 | มาก |

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52, S.D. = 0.75$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.59, S.D. = 0.75$) ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานแสดงให้เห็นว่าพอใจในงานของท่าน ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54, S.D. = 0.75$) ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.42, S.D. = 0.76$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

| ปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | \bar{X} | S.D. | ระดับความสำคัญ |
|---|-------------|-------------|----------------|
| 2.1 ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย | 3.37 | 0.70 | ปานกลาง |
| 2.2 ท่านได้รับคำชมเชย และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน | 3.24 | 0.79 | ปานกลาง |
| 2.3 ผู้บังคับบัญชาขอรับความคิดเห็นที่ท่านเสนอแนะในเวลางาน | 3.24 | 0.69 | ปานกลาง |
| 2.4 งานของท่านมีเกียรติ เป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอก | 3.27 | 0.66 | ปานกลาง |
| รวม | 3.28 | 0.71 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.12 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28, S.D. = 0.71$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.37, S.D. = 0.70$) งานของท่านมีเกียรติ เป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอก ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27, S.D. = 0.66$) ท่านได้รับคำชมเชย และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24, S.D. = 0.79$) ผู้บังคับบัญชาขอรับความคิดเห็นที่ท่านเสนอแนะในเวลางาน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.24, S.D. = 0.69$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ

| ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ | \bar{X} | S.D. | ระดับความสำคัญ |
|--|-------------|-------------|----------------|
| 3.1 ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆอยู่เสมอ | 3.49 | 0.67 | มาก |
| 3.2 ท่านมีโอกาสใช้อำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับผิดชอบได้ | 3.33 | 0.71 | ปานกลาง |
| 3.3 งานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จตามกำหนดเวลาและเป้าหมาย | 3.43 | 0.67 | มาก |
| รวม | 3.42 | 0.68 | มาก |

จากตารางที่ 4.13 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42, S.D. = 0.68$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆอยู่เสมอ ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.49, S.D. = 0.67$) งานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จตามกำหนดเวลาและเป้าหมาย ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43, S.D. = 0.67$) ท่านมีโอกาสใช้อำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับผิดชอบได้ ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.33, S.D. = 0.71$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน

| ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับความสำคัญ |
|--|-------------|-------------|----------------|
| 4.1 งานที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับคุณสมบัติของท่าน | 3.48 | 0.70 | มาก |
| 4.2 ท่านทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด | 3.49 | 0.70 | มาก |
| 4.3 งานที่ท่านทำทำให้ท่านมีประสบการณ์ | 3.55 | 0.73 | มาก |
| รวม | 3.51 | 0.71 | มาก |

จากตารางที่ 4.14 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.71) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่ท่านทำทำให้ท่านมีประสบการณ์ ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.73) ท่านทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.70) งานที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับคุณสมบัติของท่าน ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านโอกาสก้าวหน้า

| ปัจจัยแรงจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้า | \bar{X} | S.D. | ระดับความสำคัญ |
|--|-------------|-------------|----------------|
| 5.1 งานที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับคุณสมบัติของท่าน | 2.92 | 0.86 | ปานกลาง |
| 5.2 ท่านทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด | 3.08 | 0.82 | ปานกลาง |
| 5.3 งานที่ท่านทำทำให้ท่านมีประสบการณ์ | 2.92 | 0.83 | ปานกลาง |
| รวม | 2.97 | 0.84 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.15 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านโอกาสก้าวหน้า ในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 0.82) งานที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับคุณสมบัติของท่าน ความสำคัญ

อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$, S.D. = 0.86) งานที่ท่านทำทำให้ท่านมีประสบการณ์ ความสำคัญ
อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.92$, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและ
การบริหารงานขององค์กร

| ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและบริหารงานขององค์กร | \bar{X} | S.D. | ระดับความสำคัญ |
|--|-------------|-------------|----------------|
| 6.1 บริษัทของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานชัดเจน | 3.28 | 0.65 | ปานกลาง |
| 6.2 บริษัทของท่านมีวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ | 3.16 | 0.61 | ปานกลาง |
| 6.3 บริหารสามารถติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อนำพาบริษัท ไปสู่ความสำเร็จได้ | 3.29 | 0.71 | ปานกลาง |
| รวม | 3.24 | 0.66 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.16 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการ
บริหารงานขององค์กร ในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.66)
และพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสามารถติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อนำพาบริษัทไปสู่ความสำเร็จ
ได้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.71) บริษัทของท่านมีนโยบาย
ในการปฏิบัติงานชัดเจน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.65) บริษัทของท่าน
มีวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.16$,
S.D. = 0.61)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านการบังคับบัญชา

| ปัจจัยค้ำจุนด้านการบังคับบัญชา | \bar{X} | S.D. | ระดับความสำคัญ |
|---|-------------|-------------|----------------|
| 7.1 หัวหน้างานมีความสามารถในการสอนงาน | 3.30 | 0.67 | ปานกลาง |
| 7.2 หัวหน้างานมีความสามารถในการตัดสินใจ | 3.35 | 0.70 | ปานกลาง |
| 7.3 หัวหน้างานมีเหตุผลและเข้าใจผู้อื่น | 3.30 | 0.64 | ปานกลาง |
| รวม | 3.32 | 0.67 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.17 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านการบังคับบัญชา ในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวหน้างานมีความสามารถในการตัดสินใจ ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.70) หัวหน้างานมีความสามารถในการสอนงาน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.67) หัวหน้างานมีเหตุผลและเข้าใจผู้อื่น ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

| ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับความสำคัญ |
|---|-----------|------|----------------|
| 8.1 ท่านเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี | 3.34 | 0.68 | ปานกลาง |
| 8.2 เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี | 3.30 | 0.66 | ปานกลาง |
| 8.3 ท่านและเพื่อนๆยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกันและกัน | 3.31 | 0.66 | ปานกลาง |
| รวม | 3.32 | 0.67 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.18 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.68) ท่านและเพื่อนๆยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกันและกัน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.66) เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน

| ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือน | \bar{X} | S.D. | ระดับความสำคัญ |
|--|-------------|-------------|----------------|
| 9.1 เงินเดือนที่ได้รับเป็นไปตามความรู้และความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน | 3.24 | 0.63 | ปานกลาง |
| 9.2 เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับค่าครองชีพในขณะนี้ | 3.18 | 0.71 | ปานกลาง |
| 9.3 ท่านได้รับการเพิ่มเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นลำดับ | 3.01 | 0.76 | ปานกลาง |
| 9.4 บริษัทของท่านให้ผลตอบแทนในรูปแบบโบนัสหรือแบ่งผลกำไร | 2.79 | 0.88 | ปานกลาง |
| รวม | 3.06 | 0.75 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.19 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน ในภาพรวม ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เงินเดือนที่ได้รับเป็นไปตามความรู้และความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.63) เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับค่าครองชีพในขณะนี้ ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.71) ท่านได้รับการเพิ่มเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นลำดับ ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.76) บริษัทของท่านให้ผลตอบแทนในรูปแบบโบนัสหรือแบ่งผลกำไร ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.79$, S.D. = 0.88)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคง

| ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคง | \bar{X} | S.D. | ระดับความสำคัญ |
|---|-------------|-------------|----------------|
| 10.1 งานที่ท่านทำมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานในการทำงาน | 3.31 | 0.66 | ปานกลาง |
| 10.2 งานที่ท่านทำเป็นงานหลักและมีความสำคัญกับบริษัท | 3.33 | 0.63 | ปานกลาง |
| 10.3 บริษัทของท่านมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน | 3.23 | 0.61 | ปานกลาง |
| รวม | 3.29 | 0.63 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.20 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคง ในภาพรวม ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่ท่านทำ เป็นงานหลักและมีความสำคัญกับบริษัท ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.63) งานที่ท่านทำมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานในการทำงาน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.66) บริษัทของท่านมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

| ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับความสำคัญ |
|--|-------------|-------------|----------------|
| 11.1 บริษัทของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์ครบครัน | 3.20 | 0.66 | ปานกลาง |
| 11.2 บริษัทของท่านมีสภาพแวดล้อมที่จะสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน | 3.24 | 0.62 | ปานกลาง |
| 11.3 บริษัทมีสถานที่ทำงานที่มีสัดส่วนในการอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน | 3.24 | 0.62 | ปานกลาง |
| รวม | 3.23 | 0.63 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.21 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ บริษัทของท่านมีสภาพแวดล้อมที่จะสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.62) บริษัทมีสถานที่ทำงานที่มีสัดส่วนในการอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.62) บริษัทของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก และวัสดุอุปกรณ์ครบครัน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.66)

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅภ วิศวกรรม จำกัด

การศึกษาครั้งนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅภ วิศวกรรม จำกัด ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย ด้านความปลอดภัย และด้านเวลา ผลการศึกษาแสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅภ วิศวกรรม จำกัด โดยรวม

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับความสำคัญ |
|----------------------------|-------------|-------------|----------------|
| 1.1 ด้านคุณภาพของงาน | 3.62 | 0.61 | มาก |
| 1.2 ด้านปริมาณงาน | 3.63 | 0.67 | มาก |
| 1.3 ด้านค่าใช้จ่าย | 3.53 | 0.66 | มาก |
| 1.4 ด้านความปลอดภัย | 3.51 | 0.66 | มาก |
| 1.5 ด้านเวลา | 3.61 | 0.61 | มาก |
| รวม | 3.58 | 0.64 | มาก |

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅภ วิศวกรรม จำกัด โดยรวมความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก ($\bar{X} = 3.58, S.D. = 0.64$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านปริมาณงาน ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.67$) ด้านคุณภาพของงาน ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก ($\bar{X} = 3.62, S.D. = 0.61$) ด้านเวลา ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก ($\bar{X} = 3.61, S.D. = 0.61$) ด้านค่าใช้จ่าย ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก ($\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.66$) ด้านความปลอดภัย ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.51, S.D. = 0.66$)

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับความสำคัญ |
|---|-------------|-------------|----------------|
| 1.1 พนักงานทำงานมีความถูกต้อง ความเรียบร้อย และผลงานออกมามีคุณภาพดี | 3.60 | 0.65 | มาก |
| 1.2 คุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อบุคคลภายนอก | 3.67 | 0.65 | มาก |
| 1.3 บริษัทมีการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างมีกฎเกณฑ์ | 3.60 | 0.65 | มาก |
| รวม | 3.62 | 0.65 | มาก |

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด ด้านคุณภาพของงาน ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อบุคคลภายนอก ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.65) ส่วน พนักงานทำงานมีความถูกต้อง ความเรียบร้อย และผลงานออกมามีคุณภาพดี ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.65) และ บริษัทมีการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างมีกฎเกณฑ์ ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.65) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับความสำคัญ |
|--|-------------|-------------|----------------|
| 2.1 พนักงานทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ | 3.46 | 0.75 | มาก |
| 2.2 ปริมาณทำได้สำเร็จเมื่อเทียบตารางงาน | 3.53 | 0.67 | มาก |
| 2.3 ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่บริษัทต้องการ | 3.53 | 0.70 | มาก |
| รวม | 3.51 | 0.71 | มาก |

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด ด้านปริมาณงาน ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่บริษัทต้องการ ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.70) ปริมาณทำได้สำเร็จเมื่อเทียบตารางงาน ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.67)

พนักงานทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.46, S.D. = 0.75$)

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย | \bar{X} | S.D. | ระดับความสำคัญ |
|---|-------------|-------------|----------------|
| 3.1 ท่านใช้ทรัพยากรด้านคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า | 3.65 | 0.67 | มาก |
| 3.2 ผลงานที่ทำให้ความเสียหายน้อยที่สุด | 3.62 | 0.70 | มาก |
| 3.3 ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับงาน | 3.62 | 0.69 | มาก |
| รวม | 3.63 | 0.69 | มาก |

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ผนพ วิศวกรรม จำกัด ด้านค่าใช้จ่าย ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก ($\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.69$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ท่านใช้ทรัพยากรด้านคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.65, S.D. = 0.67$) ผลงานที่ทำให้ความเสียหายน้อยที่สุด ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก ($\bar{X} = 3.62, S.D. = 0.70$) ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับงาน ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.62, S.D. = 0.69$)

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัย

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัย | \bar{X} | S.D. | ระดับความสำคัญ |
|--|-------------|-------------|----------------|
| 4.1 สถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาดอยู่เสมอ | 3.64 | 0.67 | มาก |
| 4.2 บริษัทใช้หลักการความไม่ประมาทและมีข้อแนะนำการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน | 3.58 | 0.64 | มาก |
| 4.3 เครื่องมือและอุปกรณ์มีสภาพพร้อมในการใช้งานโดยมีการดูแลรักษาอย่างสม่ำเสมอ | 3.61 | 0.65 | มาก |
| รวม | 3.61 | 0.65 | มาก |

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅภ วิศวกรรม จำกัด ด้านความปลอดภัย ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาดอยู่เสมอ ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.67) เครื่องมือและอุปกรณ์มีสภาพพร้อมในการใช้งาน โดยมีการดูแลรักษาอย่างสม่ำเสมอ ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.65) บริษัทใช้หลักการความไม่ประมาทและมีข้อแนะนำการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา | \bar{X} | S.D. | ระดับความสำคัญ |
|---|-------------|-------------|----------------|
| 5.1 ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ทันตามเวลา | 3.57 | 0.67 | มาก |
| 5.2 ปริมาณงานที่ทำมีความเหมาะสมกับเวลา | 3.49 | 0.70 | มาก |
| 5.3 ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี | 3.53 | 0.71 | มาก |
| รวม | 3.53 | 0.69 | มาก |

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅภ วิศวกรรม จำกัด ด้านเวลา ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ทันตามเวลา ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.67) ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.71) ปริมาณงานที่ทำมีความเหมาะสมกับเวลา ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.70)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐาน ไว้ดังนี้

พนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.1 ด้านเพศ

H_0 : เพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
ฅภพ วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามเพศ

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเพศ | ชาย (n = 67) | | หญิง (n = 35) | | t | Sig. |
|---------------------------------------|--------------|------|---------------|------|------|--------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. ด้านคุณภาพ | 3.73 | 0.59 | 3.41 | 0.60 | 2.60 | 0.011* |
| 2. ด้านปริมาณงาน | 3.72 | 0.65 | 3.45 | 0.67 | 1.99 | 0.049* |
| 3. ด้านค่าใช้จ่าย | 3.55 | 0.63 | 3.50 | 0.72 | 0.38 | 0.708 |
| 4. ด้านความปลอดภัย | 3.53 | 0.66 | 3.47 | 0.67 | 0.44 | 0.664 |
| 5. ด้านเวลา | 3.66 | 0.60 | 3.50 | 0.63 | 1.23 | 0.222 |
| รวม | 3.64 | 0.63 | 3.47 | 0.66 | 1.46 | 0.148 |

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.148 ซึ่งมากกว่า
ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง
 H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4.2 ด้านอายุ

H_0 : อายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
ณภพ วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามอายุ

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านอายุ | | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|-------------------------------------|--------------|-----------|------|-------|--------|
| 1. ด้านคุณภาพ | 18-25 ปี | 3.13 | 0.64 | 3.043 | 0.014* |
| | 26-33 ปี | 3.76 | 0.52 | | |
| | 34-41 ปี | 3.58 | 0.49 | | |
| | 42-49 ปี | 3.73 | 0.65 | | |
| | 50-57 ปี | 3.40 | 0.55 | | |
| | 58 ปี ขึ้นไป | 3.89 | 1.02 | | |
| 2. ด้านปริมาณงาน | 18-25 ปี | 3.13 | 0.64 | 2.880 | 0.018* |
| | 26-33 ปี | 3.75 | 0.60 | | |
| | 34-41 ปี | 3.56 | 0.57 | | |
| | 42-49 ปี | 3.68 | 0.72 | | |
| | 50-57 ปี | 3.67 | 0.47 | | |
| | 58 ปี ขึ้นไป | 4.33 | 1.15 | | |
| 3. ด้านค่าใช้จ่าย | 18-25 ปี | 3.18 | 0.81 | 1.410 | 0.227 |
| | 26-33 ปี | 3.68 | 0.60 | | |
| | 34-41 ปี | 3.58 | 0.48 | | |
| | 42-49 ปี | 3.47 | 0.69 | | |
| | 50-57 ปี | 3.40 | 0.55 | | |
| | 58 ปี ขึ้นไป | 3.56 | 1.26 | | |

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านอายุ | | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|-------------------------------------|--------------|-----------|------|-------|--------|
| 4. ด้านความปลอดภัย | 18-25 ปี | 3.11 | 0.61 | 2.127 | 0.069 |
| | 26-33 ปี | 3.68 | 0.57 | | |
| | 34-41 ปี | 3.48 | 0.72 | | |
| | 42-49 ปี | 3.52 | 0.73 | | |
| | 50-57 ปี | 3.60 | 0.55 | | |
| | 58 ปี ขึ้นไป | 3.00 | 1.00 | | |
| 5. ด้านเวลา | 18-25 ปี | 3.16 | 0.68 | 2.280 | 0.053 |
| | 26-33 ปี | 3.74 | 0.55 | | |
| | 34-41 ปี | 3.65 | 0.58 | | |
| | 42-49 ปี | 3.61 | 0.67 | | |
| | 50-57 ปี | 3.60 | 0.55 | | |
| | 58 ปี ขึ้นไป | 3.89 | 0.19 | | |
| รวม | 18-25 ปี | 3.14 | 0.68 | 2.497 | 0.036* |
| | 26-33 ปี | 3.72 | 0.57 | | |
| | 34-41 ปี | 3.57 | 0.57 | | |
| | 42-49 ปี | 3.60 | 0.69 | | |
| | 50-57 ปี | 3.53 | 0.53 | | |
| | 58 ปี ขึ้นไป | 3.73 | 0.92 | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามอายุ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.036 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า อายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม
จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

| อายุ | \bar{X} | 18-25 ปี | 26-33 ปี | 34-41 ปี | 42-49 ปี | 50-57 ปี | 58 ปี ขึ้นไป |
|------------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------|
| | | 3.13 | 3.76 | 3.58 | 3.73 | 3.40 | 3.89 |
| 18-25ปี | 3.14 | - | -0.58* | -0.43* | -0.46* | -0.39 | -0.59 |
| 26-33ปี | 3.72 | - | - | 0.15 | 0.12 | 0.19 | -0.01 |
| 34-41ปี | 3.57 | - | - | - | -0.03 | -0.04 | -0.16 |
| 42-49ปี | 3.60 | - | - | - | - | 0.07 | -0.13 |
| 50-57ปี | 3.53 | - | - | - | - | - | -0.2 |
| 58ปีขึ้นไป | 3.73 | - | - | - | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 เมื่อทดสอบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีกลุ่มอายุ 18-25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่า พนักงานที่มีกลุ่มอายุ 26-33 ปี, กลุ่มอายุ 34-41 ปี และกลุ่มอายุ 42-49 ปี

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ
ของงานจำแนกตามอายุเป็นรายคู่

| อายุ | \bar{X} | 18-25 ปี | 26-33 ปี | 34-41 ปี | 42-49 ปี | 50-57 ปี | 58 ปี ขึ้นไป |
|--------------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------|
| | | 3.13 | 3.76 | 3.58 | 3.73 | 3.40 | 3.89 |
| 18-25 ปี | 3.13 | - | -0.63* | -0.45* | -0.59* | -0.27 | -0.76* |
| 26-33 ปี | 3.76 | - | - | 0.18 | 0.04* | 0.36 | -0.12 |
| 34-41 ปี | 3.58 | - | - | - | -0.14 | 0.18 | -0.31 |
| 42-49 ปี | 3.73 | - | - | - | - | 0.33 | -0.16 |
| 50-57 ปี | 3.40 | - | - | - | - | - | -0.49 |
| 58 ปี ขึ้นไป | 3.89 | - | - | - | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 เมื่อทดสอบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มอายุต่างๆ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่

1) พนักงานที่มีกลุ่มอายุ 26-33 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีกลุ่มอายุ 42-49 ปี

2) พนักงานที่มีกลุ่มอายุ 18-25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่า พนักงานที่มีกลุ่มอายุ 26-33 ปี, กลุ่มอายุ 34-41 ปี, กลุ่มอายุ 42-49 ปี และอายุ 58 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

| อายุ | \bar{X} | 18-25 ปี | 26-33 ปี | 34-41 ปี | 42-49 ปี | 50-57 ปี | 58 ปี ขึ้นไป |
|------------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------|
| | | 3.13 | 3.76 | 3.58 | 3.73 | 3.40 | 3.89 |
| 18-25ปี | 3.13 | - | -0.61* | -0.43* | -0.55* | -0.53 | -1.20* |
| 26-33ปี | 3.75 | - | - | 0.19 | 0.07 | 0.08 | -0.59 |
| 34-41ปี | 3.56 | - | - | - | -0.12 | -0.10 | -0.77 |
| 42-49ปี | 3.68 | - | - | - | - | 0.02 | -0.65 |
| 50-57ปี | 3.67 | - | - | - | - | - | -0.67 |
| 58ปีขึ้นไป | 4.33 | - | - | - | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 เมื่อทดสอบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีกลุ่มอายุ 18-25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่า พนักงานที่มีกลุ่มอายุ 26-33 ปี, กลุ่มอายุ 34-41 ปี, กลุ่มอายุ 42-49 ปี และอายุ 58 ปี ขึ้นไป

4.3 ด้านสถานภาพ

H_0 : สถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามสถานภาพ

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพ | | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|--|-------|-----------|------|-------|--------|
| 1. ด้านคุณภาพ | โสด | 3.31 | 0.65 | 3.234 | 0.044* |
| | สมรส | 3.70 | 0.58 | | |
| | หม้าย | 3.33 | 0.94 | | |
| 2. ด้านปริมาณงาน | โสด | 3.35 | 0.78 | 1.973 | 0.145 |
| | สมรส | 3.69 | 0.63 | | |
| | หม้าย | 3.50 | 0.71 | | |
| 3. ด้านค่าใช้จ่าย | โสด | 3.28 | 0.65 | 1.749 | 0.179 |
| | สมรส | 3.59 | 0.65 | | |
| | หม้าย | 3.33 | 0.94 | | |
| 4. ด้านความปลอดภัย | โสด | 3.31 | 0.75 | 1.016 | 0.366 |
| | สมรส | 3.55 | 0.64 | | |
| | หม้าย | 3.33 | 0.94 | | |
| 5. ด้านเวลา | โสด | 3.35 | 0.68 | 2.010 | 0.139 |
| | สมรส | 3.67 | 0.59 | | |
| | หม้าย | 3.50 | 0.71 | | |
| รวม | โสด | 3.32 | 0.70 | 2.425 | 0.094 |
| | สมรส | 3.64 | 0.62 | | |
| | หม้าย | 3.40 | 0.85 | | |

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.094 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า สถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4.4 ด้านระดับการศึกษา

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
ณภาพ วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านระดับการศึกษา | | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|--|-------------------|-----------|------|-------|-------|
| 1. ด้านคุณภาพ | ประถมศึกษา | 3.40 | 0.93 | 1.337 | 0.267 |
| | มัธยมศึกษาตอนต้น | 3.62 | 0.51 | | |
| | มัธยมศึกษาตอนปลาย | 3.61 | 0.58 | | |
| | ปริญญาตรี | 3.83 | 0.49 | | |
| 2. ด้านปริมาณงาน | ประถมศึกษา | 3.40 | 0.93 | 0.754 | 0.523 |
| | มัธยมศึกษาตอนต้น | 3.63 | 0.47 | | |
| | มัธยมศึกษาตอนปลาย | 3.64 | 0.65 | | |
| | ปริญญาตรี | 3.76 | 0.73 | | |
| 3. ด้านค่าใช้จ่าย | ประถมศึกษา | 3.38 | 0.92 | 0.529 | 0.664 |
| | มัธยมศึกษาตอนต้น | 3.49 | 0.64 | | |
| | มัธยมศึกษาตอนปลาย | 3.55 | 0.58 | | |
| | ปริญญาตรี | 3.67 | 0.67 | | |
| 4. ด้านความปลอดภัย | ประถมศึกษา | 3.50 | 1.05 | 0.077 | 0.972 |
| | มัธยมศึกษาตอนต้น | 3.50 | 0.58 | | |
| | มัธยมศึกษาตอนปลาย | 3.48 | 0.60 | | |
| | ปริญญาตรี | 3.57 | 0.60 | | |
| 5. ด้านเวลา | ประถมศึกษา | 3.48 | 0.92 | 0.397 | 0.755 |
| | มัธยมศึกษาตอนต้น | 3.56 | 0.54 | | |
| | มัธยมศึกษาตอนปลาย | 3.64 | 0.55 | | |
| | ปริญญาตรี | 3.69 | 0.61 | | |
| รวม | ประถมศึกษา | 3.43 | 0.95 | 0.591 | 0.622 |
| | มัธยมศึกษาตอนต้น | 3.56 | 0.55 | | |
| | มัธยมศึกษาตอนปลาย | 3.58 | 0.59 | | |
| | ปริญญาตรี | 3.70 | 0.62 | | |

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.622 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4.5 ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน

H_0 : ระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน | | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|---|--------------|-----------|------|-------|-------|
| 1. ด้านคุณภาพ | ต่ำกว่า 1 ปี | 3.67 | 0.65 | 0.821 | 0.538 |
| | 1-2 ปี | 3.59 | 0.59 | | |
| | 3-4 ปี | 3.46 | 0.57 | | |
| | 5-6 ปี | 3.60 | 0.64 | | |
| | 7-8 ปี | 4.00 | 0.00 | | |
| | 8 ปี ขึ้นไป | 4.00 | 0.71 | | |
| 2. ด้านปริมาณงาน | ต่ำกว่า 1 ปี | 3.67 | 0.65 | 1.611 | 0.164 |
| | 1-2 ปี | 3.63 | 0.68 | | |
| | 3-4 ปี | 3.35 | 0.61 | | |
| | 5-6 ปี | 3.57 | 0.63 | | |
| | 7-8 ปี | 4.50 | 0.71 | | |
| | 8 ปี ขึ้นไป | 4.00 | 0.71 | | |
| 3. ด้านค่าใช้จ่าย | ต่ำกว่า 1 ปี | 3.65 | 0.73 | 2.002 | 0.085 |
| | 1-2 ปี | 3.39 | 0.59 | | |
| | 3-4 ปี | 3.40 | 0.56 | | |
| | 5-6 ปี | 3.53 | 0.67 | | |
| | 7-8 ปี | 4.50 | 0.71 | | |
| | 8 ปี ขึ้นไป | 3.93 | 0.72 | | |

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน | | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|---|--------------|-----------|------|-------|-------|
| 4. ด้านความปลอดภัย | ต่ำกว่า 1 ปี | 3.61 | 0.67 | 0.679 | 0.640 |
| | 1-2 ปี | 3.40 | 0.69 | | |
| | 3-4 ปี | 3.48 | 0.57 | | |
| | 5-6 ปี | 3.40 | 0.72 | | |
| | 7-8 ปี | 3.83 | 0.24 | | |
| | 8 ปี ขึ้นไป | 3.80 | 0.84 | | |
| 5. ด้านเวลา | ต่ำกว่า 1 ปี | 3.70 | 0.69 | 0.860 | 0.511 |
| | 1-2 ปี | 3.53 | 0.56 | | |
| | 3-4 ปี | 3.54 | 0.62 | | |
| | 5-6 ปี | 3.60 | 0.60 | | |
| | 7-8 ปี | 4.33 | 0.47 | | |
| | 8 ปี ขึ้นไป | 3.60 | 0.55 | | |
| รวม | ต่ำกว่า 1 ปี | 3.66 | 0.68 | 1.208 | 0.311 |
| | 1-2 ปี | 3.51 | 0.62 | | |
| | 3-4 ปี | 3.45 | 0.59 | | |
| | 5-6 ปี | 3.54 | 0.65 | | |
| | 7-8 ปี | 4.23 | 0.43 | | |
| | 8 ปี ขึ้นไป | 3.87 | 0.71 | | |

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.311 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4.6 ด้านตำแหน่งงาน

H_0 : ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
ณภ วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านตำแหน่งงาน | | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|---|---------------------|-----------|------|-------|--------|
| 1. ด้านคุณภาพ | ฝ่ายจัดซื้อ | 3.47 | 0.61 | 0.641 | 0.697 |
| | ฝ่ายธุรการ | 3.33 | 0.67 | | |
| | ฝ่ายหัวหน้างาน | 3.53 | 0.58 | | |
| | ฝ่ายวิศวกร | 4.00 | 0.00 | | |
| | ฝ่ายพนักงาน | 3.63 | 0.65 | | |
| | ฝ่ายเขียนแบบ | 3.89 | 0.19 | | |
| | ฝ่ายบัญชีและการเงิน | 4.00 | . | | |
| 2. ด้านปริมาณงาน | ฝ่ายจัดซื้อ | 3.80 | 0.84 | 0.602 | 0.728 |
| | ฝ่ายธุรการ | 3.11 | 0.84 | | |
| | ฝ่ายหัวหน้างาน | 3.57 | 0.66 | | |
| | ฝ่ายวิศวกร | 3.50 | 0.58 | | |
| | ฝ่ายพนักงาน | 3.64 | 0.66 | | |
| | ฝ่ายเขียนแบบ | 4.00 | 1.00 | | |
| | ฝ่ายบัญชีและการเงิน | 4.00 | . | | |
| 3. ด้านค่าใช้จ่าย | ฝ่ายจัดซื้อ | 3.73 | 0.92 | 2.079 | 0.063 |
| | ฝ่ายธุรการ | 3.56 | 0.51 | | |
| | ฝ่ายหัวหน้างาน | 3.10 | 0.46 | | |
| | ฝ่ายวิศวกร | 3.50 | 0.43 | | |
| | ฝ่ายพนักงาน | 3.65 | 0.68 | | |
| | ฝ่ายเขียนแบบ | 3.33 | 0.58 | | |
| | ฝ่ายบัญชีและการเงิน | 4.00 | . | | |
| 4. ด้านความปลอดภัย | ฝ่ายจัดซื้อ | 3.60 | 0.55 | 3.306 | 0.005* |
| | ฝ่ายธุรการ | 3.22 | 0.84 | | |
| | ฝ่ายหัวหน้างาน | 3.10 | 0.47 | | |
| | ฝ่ายวิศวกร | 3.50 | 0.58 | | |
| | ฝ่ายพนักงาน | 3.64 | 0.67 | | |

| | | |
|---------------------|------|------|
| ฝ่ายเขียนแบบ | 3.00 | 0.00 |
| ฝ่ายบัญชีและการเงิน | 5.00 | . |

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านตำแหน่งงาน | | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|---|---------------------|-----------|------|-------|-------|
| 5. ด้านเวลา | ฝ่ายจัดซื้อ | 3.67 | 0.71 | 0.859 | 0.528 |
| | ฝ่ายธุรการ | 3.33 | 0.33 | | |
| | ฝ่ายหัวหน้างาน | 3.40 | 0.50 | | |
| | ฝ่ายวิศวกร | 3.50 | 0.58 | | |
| | ฝ่ายพนักงาน | 3.66 | 0.63 | | |
| | ฝ่ายเขียนแบบ | 4.00 | 1.00 | | |
| | ฝ่ายบัญชีและการเงิน | 4.00 | . | | |
| รวม | ฝ่ายจัดซื้อ | 3.65 | 0.73 | 1.050 | 0.398 |
| | ฝ่ายธุรการ | 3.31 | 0.64 | | |
| | ฝ่ายหัวหน้างาน | 3.34 | 0.53 | | |
| | ฝ่ายวิศวกร | 3.60 | 0.43 | | |
| | ฝ่ายพนักงาน | 3.64 | 0.66 | | |
| | ฝ่ายเขียนแบบ | 3.64 | 0.55 | | |
| | ฝ่ายบัญชีและการเงิน | 4.20 | . | | |

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.398 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4.7 ด้านรายได้

H_0 : รายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
ณภพ วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามรายได้

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ | | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|---------------------------------------|--------------------|-----------|------|-------|--------|
| 1. ด้านคุณภาพ | 10,001 - 15,000บาท | 0.69 | 0.11 | 3.314 | 0.008* |
| | 15,001 - 20,000บาท | 0.42 | 0.08 | | |
| | 20,001 - 25,000บาท | 0.50 | 0.11 | | |
| | 25,001 - 30,000บาท | 0.63 | 0.24 | | |
| | 30,001 - 35,000บาท | . | . | | |
| | 35,001 - 40,000บาท | 0.58 | 0.29 | | |
| 2. ด้านปริมาณงาน | 10,001 - 15,000บาท | 0.73 | 0.11 | 3.362 | 0.008* |
| | 15,001 - 20,000บาท | 0.47 | 0.09 | | |
| | 20,001 - 25,000บาท | 0.48 | 0.11 | | |
| | 25,001 - 30,000บาท | 0.82 | 0.31 | | |
| | 30,001 - 35,000บาท | . | . | | |
| | 35,001 - 40,000บาท | 0.96 | 0.48 | | |
| 3. ด้านการลดค่าใช้จ่าย | 10,001 - 15,000บาท | 0.73 | 0.11 | 2.039 | 0.080 |
| | 15,001 - 20,000บาท | 0.48 | 0.09 | | |
| | 20,001 - 25,000บาท | 0.46 | 0.10 | | |
| | 25,001 - 30,000บาท | 0.95 | 0.36 | | |
| | 30,001 - 35,000บาท | . | . | | |
| | 35,001-40,000บาท | 1.00 | 0.50 | | |
| 4. ด้านความปลอดภัย | 10,001 - 15,000บาท | 0.70 | 0.11 | 0.906 | 0.481 |
| | 15,001 - 20,000บาท | 0.58 | 0.11 | | |
| | 20,001 - 25,000บาท | 0.73 | 0.16 | | |
| | 25,001 - 30,000บาท | 0.33 | 0.12 | | |
| | 30,001 - 35,000บาท | . | . | | |
| | 35,001 - 40,000บาท | 1.00 | 0.50 | | |
| 5. ด้านเวลา | 10,001 - 15,000บาท | 0.71 | 0.11 | 1.712 | 0.139 |
| | 15,001 - 20,000บาท | 0.52 | 0.10 | | |

| | | |
|--------------------|------|------|
| 20,001 - 25,000บาท | 0.50 | 0.11 |
| 25,001 - 30,000บาท | 0.66 | 0.25 |
| 30,001 - 35,000บาท | . | . |
| 35,001-40,000บาท | 0.00 | 0.00 |

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ | | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|---------------------------------------|--------------------|-----------|------|-------|-------|
| รวม | 10,001 - 15,000บาท | 0.68 | 0.11 | 2.094 | 0.073 |
| | 15,001 - 20,000บาท | 0.44 | 0.09 | | |
| | 20,001 - 25,000บาท | 0.42 | 0.12 | | |
| | 25,001 - 30,000บาท | 0.54 | 0.26 | | |
| | 30,001 - 35,000บาท | . | . | | |
| | 35,001 - 40,000บาท | 0.50 | 0.35 | | |

จากตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามรายได้ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.073 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า รายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด

ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐาน ไว้ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด

| แรงจูงใจในการทำงาน | ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | | |
|--------------------|----------------------------|------|-------------------|
| | r | Sig. | ระดับความสัมพันธ์ |
| | | | ทิศทาง |

| | | | | |
|----------------|-------------|-------------|---------------------|-----------------------|
| ปัจจัยแรงจูงใจ | 0.48 | 0.00 | ระดับต่ำ | ทิศทางเดียวกัน |
| ปัจจัยค่าจูน | 0.57 | 0.00 | ระดับปานกลาง | ทิศทางเดียวกัน |
| รวม | 0.55 | 0.00 | ระดับปานกลาง | ทิศทางเดียวกัน |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) (r) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค่าจูน) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) ระดับปานกลางคือ 0.55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากนั้นทำการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานรายด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด ดังตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด แยกเป็นรายด้าน

| แรงจูงใจในการทำงาน | ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | | | |
|-----------------------------------|----------------------------|----------|---------------------|-----------------------|
| | r | Sig. | ระดับความสัมพันธ์ | ทิศทาง |
| ปัจจัยแรงจูงใจ | | | | |
| 1. ความสำเร็จในงาน | 0.383** | 0 | ระดับต่ำ | ทิศทางเดียวกัน |
| 2. การได้รับการยอมรับนับถือ | 0.511** | 0 | ระดับปานกลาง | ทิศทางเดียวกัน |
| 3. ความรับผิดชอบ | 0.375** | 0 | ระดับต่ำ | ทิศทางเดียวกัน |
| 4. ลักษณะของงาน | 0.407** | 0 | ระดับต่ำ | ทิศทางเดียวกัน |
| 5. โอกาสก้าวหน้า | 0.276** | 0.005 | ระดับต่ำ | ทิศทางเดียวกัน |
| รวม | 0.478** | 0 | ระดับปานกลาง | ทิศทางเดียวกัน |
| ปัจจัยค่าจูน | | | | |
| 6. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร | 0.450** | 0 | ระดับต่ำ | ทิศทางเดียวกัน |
| 7. การบังคับบัญชา | 0.308** | 0.002 | ระดับต่ำ | ทิศทางเดียวกัน |
| 8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 0.330** | 0.001 | ระดับต่ำ | ทิศทางเดียวกัน |
| 9. เงินเดือน | 0.514** | 0 | ระดับปานกลาง | ทิศทางเดียวกัน |
| 10. ความมั่นคง | 0.563** | 0 | ระดับปานกลาง | ทิศทางเดียวกัน |
| 11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 0.489** | 0 | ระดับปานกลาง | ทิศทางเดียวกัน |
| รวม | 0.567** | 0 | ระดับปานกลาง | ทิศทางเดียวกัน |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.39 เมื่อพิจารณา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับปานกลาง คือ 0.55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1) ปัจจัยแรงจูงใจ

(1) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับปานกลาง คือ 0.511 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมากกว่ารายด้านลักษณะของงาน, ความสำเร็จในงาน, ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้า

(2) ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับต่ำ คือ 0.407 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

(3) ด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับต่ำ คือ 0.383 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

(4) ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับต่ำ คือ 0.375 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

(5) ด้าน โอกาสก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับต่ำ คือ 0.276 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2) ปัจจัยค่าจ้าง

(1) ด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับปานกลาง คือ 0.563 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

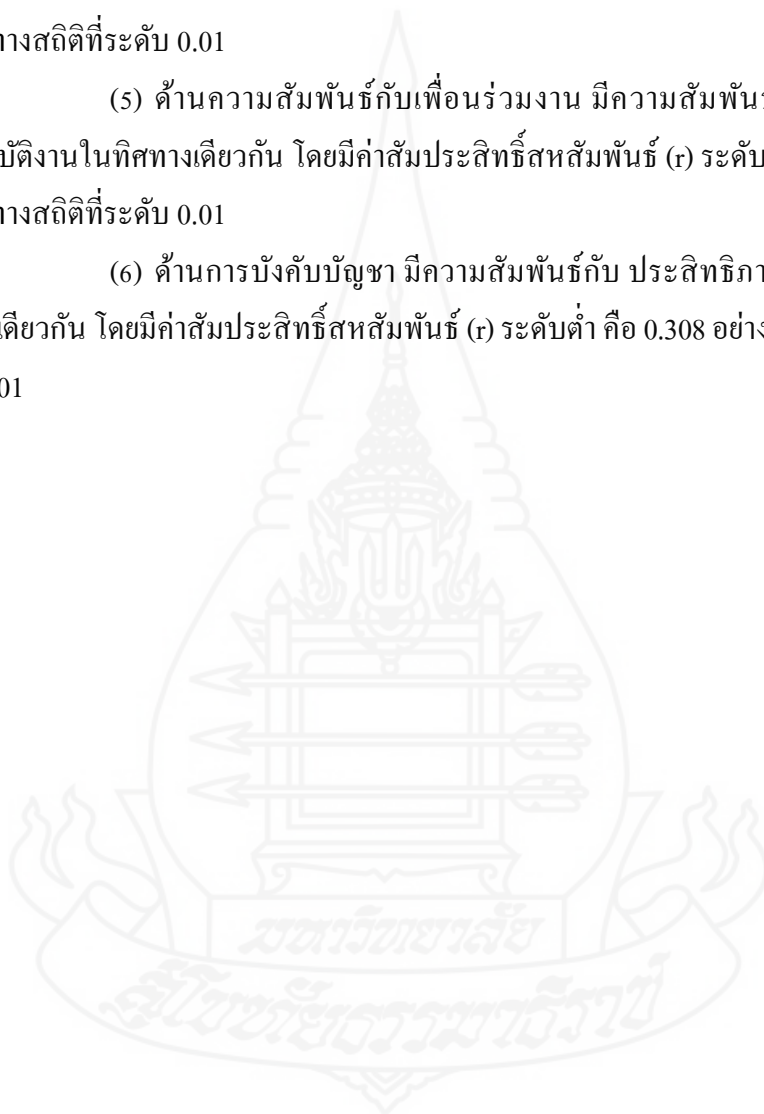
(2) ด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับปานกลาง คือ 0.514 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

(3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับปานกลาง คือ 0.489 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

(4) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับต่ำ คือ 0.450 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

(5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับต่ำ คือ 0.330 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

(6) ด้านการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับต่ำ คือ 0.308 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅนภ วิสวกรรม จำกัด โดยสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ มีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลการศึกษาตามลำดับดังต่อไปนี้

1.1 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฅนภ วิสวกรรม จำกัด พบว่า โดยภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายด้าน

1.1.1 ในส่วนปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน พบว่าโดยภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.75) ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานแสดงให้เห็นว่าพอใจในงานของท่าน ความสำคัญอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.75) และท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.76)

1.1.2 ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานที่ท่านทำทำให้ท่านมีประสบการณ์ ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.73) ท่านทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.70) งานที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับคุณสมบัติของท่าน ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.70)

1.1.3 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ อยู่เสมอ ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.67) งานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จตามกำหนดเวลาและเป้าหมาย ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.43$,

S.D. = 0.67) ท่านมีโอกาสใช้อำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับผิดชอบได้ ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.71)

1.1.4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.70) งานของท่านมีเกียรติ เป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอก ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.66) ท่านได้รับคำชมเชย และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.79) ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นที่ท่านเสนอแนะในเวลาการทำงาน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.69)

1.1.5 ด้านโอกาสก้าวหน้า โดยภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 0.82) งานที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับคุณสมบัติของท่าน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.92$, S.D. = 0.86) งานที่ท่านทำทำให้ท่านมีประสบการณ์ ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.92$, S.D. = 0.83)

1.1.6 ส่วนปัจจัยคำอุปนัยพบว่าการบังคับบัญชา โดยภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า หัวหน้างานมีความสามารถในการตัดสินใจ ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.70) หัวหน้างานมีความสามารถในการสอนงาน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.67) หัวหน้างานมีเหตุผลและเข้าใจผู้อื่น ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.64)

1.1.7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านเป็นที่พึงพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.68) ท่านและเพื่อนๆ ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกันและกัน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.66) เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.66)

1.1.8 ด้านความมั่นคง โดยภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานที่ท่านทำเป็นงานหลักและมีความสำคัญ

กับบริษัท ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.63) งานที่ท่านทำมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานในการทำงาน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.66) บริษัทของท่านมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.61)

1.1.9 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร โดยภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำพาบริษัทไปสู่ความสำเร็จได้ ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.71) บริษัทของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานชัดเจน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.65) บริษัทของท่านมีวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.61)

1.1.10 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ บริษัทของท่านมีสภาพแวดล้อมที่จะสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.62) บริษัทมีสถานที่ทำงานที่มีสัดส่วนในการอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.62) บริษัทของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์ครบครัน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.66)

1.1.11 ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เงินเดือนที่ได้รับเป็นไปตามความรู้และความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.63) เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับค่าครองชีพในขณะนี้ ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.71) ท่านได้รับการเพิ่มเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นลำดับ ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.76) บริษัทของท่านให้ผลตอบแทนในรูปแบบโบนัสหรือแบ่งผลกำไร ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.79$, S.D. = 0.88)

1.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅนพ วิศวกรรม จำกัด พบว่า โดยภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านปริมาณงาน ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมากกว่าด้านคุณภาพของงาน, ด้านเวลา, ด้านค่าใช้จ่าย และด้านความปลอดภัย

1.2.1 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านปริมาณงาน ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่บริษัทต้องการการวัดผล อยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.70)

1.2.2 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมากรองจากด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อบุคคลภายนอกความสำคัญ อยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.65)

1.2.3 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเวลา ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ได้ทันตามเวลา ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.67)

1.2.4 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าใช้จ่าย ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านใช้ทรัพยากรด้านคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.67)

1.2.5 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความปลอดภัย ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมากแต่มีความสำคัญต่ำกว่าด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.66) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาดอยู่เสมอ ความสำคัญอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.67)

1.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฅณภ วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อทดสอบสมมติฐานการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันพบว่า อายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.4 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅณภ วิศวกรรม จำกัด พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) (r) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์

ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) เท่ากับ 0.55 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ จากการทดสอบสมมติฐานการศึกษา และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีประเด็นดังนี้

2.1 ระดับแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด โดยภาพรวมพบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด มีทีมงานที่มีทักษะมีความสามารถและมีเงินทุน ซึ่งเป็นโอกาสแห่งความสำเร็จ อีกทั้งลักษณะงานของบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด เป็นธุรกิจรับเหมาก่อสร้างภายใต้สัญญางาน ก่อสร้างได้ระบุนวันเริ่มโครงการและวันสิ้นสุดโครงการ สอดคล้องกับ ชยุตพงศ์ นิลอ่อน (2552) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องใช้องค์ประกอบด้านความสำเร็จในงาน เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพ โดยที่พนักงานพร้อมจะทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

2.2 ระดับประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด พบว่าหากพิจารณา รายด้านแล้วพบว่า ด้านความปลอดภัย จะสอดคล้องกับการลดความเสี่ยงจากการทำงานของฐานปิ่น นานิล (2559) ด้วยที่องค์กรต่างมีการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสูง อีกทั้งอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยงสูง และอุบัติเหตุเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ หากพนักงานคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานก็จะช่วยลดอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้

ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ สอดคล้องกับ ภาณุพงศ์ ชุมวงศ์ (2557) ที่ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านคุณภาพงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานของบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด ก็เช่นกัน งานมีคุณภาพตามมาตรฐานกำหนดไว้, คุณภาพงานเป็นที่ยอมรับต่อบุคคลภายนอกและภายในองค์กร และการได้รับคำยกย่องชมเชย เหล่านี้เป็นสิ่งชี้วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ

ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย พบว่า มีด้านค่าใช้จ่ายจะอยู่อันดับรองสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) โดยที่งานวิจัย ปัญญาพร ฐิติพงศ์

เป็นการวิจัย บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็ช เพ็รท์ คอนสตรัคชั่น จำกัด เป็นธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง และธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต โครงสร้างสำเร็จรูป ที่รับเหมาก่อสร้างและพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ชั้นนำ เป็นธุรกิจรับเหมาก่อสร้างกับบริษัท ฅภพ วิศวกรรม ย่อมมีจุดมุ่งหมายที่เหมือนกันคือการลดค่าใช้จ่ายให้มีความเหมาะสมกับองค์การและสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2.3 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของ พนักงาน บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไม่สอดคล้องกับ งานวิจัย ปัญญาพร ฐิติพงษ์ (2558) ที่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็ช เพ็รท์ คอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกัน

2.4 แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด พบว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม(ปัจจัยแรงจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ ประพนธ์ รัศมีรัตน์ (2560) และ แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) เท่ากับ 0.55 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และไม่สอดคล้องกับ ประพนธ์ รัศมีรัตน์ (2560) โดยแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางแต่ ประพนธ์ รัศมีรัตน์ (2560) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษารั้งนี้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1.1 องค์การควรเน้นความมั่นคงของพนักงาน หากองค์การยึดการทำงานแบบมีแบบแผนไม่ว่าจะเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงาน เช่น การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาตามความเหมาะสมสำหรับตำแหน่งงานและพนักงาน

เป็นรายบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและศักยภาพในการทำงานของพนักงาน รวมทั้งผลจากการประเมินช่องว่างของความสามารถ (competency gap assessment) ที่ต้องพัฒนาปรับปรุง

3.1.2 องค์กรควรปรับปรุงรูปแบบเงินเดือนให้พนักงาน เช่น มีความโปร่งใสและชัดเจนหรือจ่ายเงินเดือนสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ

3.1.3 องค์กรควรสร้างการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงาน โดยการเอาใจใส่พนักงานให้มากขึ้นกว่าเดิมว่าพนักงานคือ คนสำคัญ, การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคน, การทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งในตัวพนักงานมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน, วางแผนเส้นความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ให้กับพนักงาน

3.1.4 องค์กรควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากสถานที่ทำงานไม่ว่าจะในออฟฟิศหรือหน่วยงานหากมีการจัดสภาพแวดล้อมอย่างสมดุลแล้วพนักงานทุกคนจะทำงานได้อย่างราบรื่น

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นการนำไปใช้และเป็นแนวทางในการทำการศึกษาค้างต่อไปให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นดังนี้

3.2.1 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมยิ่งขึ้น เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ภาวะผู้นำ สมรรถนะในการทำงาน และทัศนคติในการทำงาน เป็นต้น

3.2.2 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพการดำเนินงาน เพื่อทราบถึงปัญหาและเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา

3.2.3 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน และแผนด้านความปลอดภัยและสุขภาพ



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ภาณุพงศ์ ชุมวงศ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด มหาชน สำนักงานโครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้า ขนอม นครศรีธรรมราช. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ปัญญาพร ฐิติพงษ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ฐาปนีย์ นานิล. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟแมนูแฟคเจอร์ จำกัด. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ประพนธ์ รัศมีรัตน์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชชีนเนอร์ จำกัด. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2560, มกราคม). ธนาคารกสิกรไทย. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2562 . จาก <https://www.kasikornbank.com/th/business/sme/KSMEKnowledge/article/KSMEAnalysis/Documents/GovernmentSupport.pdf>.
- สภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.(2561 , มีนาคม 26).สำนักงานหลักสูตร วท.บ.ศาสตร์แห่งแผ่นดิน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2562 จาก <http://sis.ku.ac.th/หลักการและเหตุผล/>.
- ชนินทร์ ชุณหพันธ์รักษ์. (2560). แนวคิดการจัดการสมัยใหม่ ในประมวลสาระชุดวิชาเศรษฐศาสตร์ เพื่อการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (หน้าที่ 8, น.8-9). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กึ่งพร ทองใบ. (2560). แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในประมวลสาระชุดวิชาเศรษฐศาสตร์ เพื่อการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (หน้าที่ 9, น.9-5 – 9-9). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ชัยเสกข์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา*.
กรุงเทพฯ: บริษัท ปัญญาชน ดิสทริบิวเตอร์ จำกัด.
- ตรีภพ ชินบุรณ์. (2559). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. (ม.ป.ท.) : (ม.ป.ท.).
- กึ่งพร ทองใบ. (2562). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ ในแนวการศึกษาชุดสัมมนาการจัดการทั่วไป* (หน่วย
ที่ 3, น.3-10). นนทบุรี :มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ภาวิน ชินะโชติ. (2562). *การสื่อสารธุรกิจและการจูงใจ ในแนวการศึกษาชุดสัมมนาการจัดการ
ทั่วไป* (หน่วยที่ 6, น.6-17). นนทบุรี :มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2561). *จิตวิทยาองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*. อินดัสเทรียล เทคโนโลยี รีวิว,
22 (282), 94-100.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*
(พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ: บริษัท เอส. อาร์. พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.
- Rothmann, I. & Cooper, L.C.. (2015). *Work and Organization Psychology* (2nd ed.). New York:
CPI Group (UK) Ltd., 43.
- ดาริน หมั่นคำ. (2557). *พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของกองตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์*. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ชยุตพงศ์ นิลอ่อน. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจูงใจและประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ฐานทรัพย์โลหะกิจ จำกัด*.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม,
ชลบุรี.
- สุรศักดิ์ จันทร์น้อย. (2558). *การพัฒนาการบริหารเชื้อเพลิงในงานบริการด้วยระบบลิน*.
สุพรรณบุรี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- สุภูมิวิทย์ ไสยโสภณ. (2560). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. ขอนแก่น:
บริษัทเพ็ญพรินต์ติ้ง จำกัด.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

ตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan



ตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ R.V.Krejcie และ D.W.Morgan

| จำนวนประชากร | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง | จำนวนประชากร | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง | จำนวนประชากร | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
|--------------|--------------------|--------------|--------------------|--------------|--------------------|
| 10 | 10 | 220 | 140 | 1200 | 291 |
| 15 | 14 | 230 | 144 | 1300 | 297 |
| 20 | 19 | 240 | 148 | 1400 | 302 |
| 25 | 24 | 250 | 152 | 1500 | 306 |
| 30 | 28 | 260 | 155 | 1600 | 310 |
| 35 | 32 | 270 | 159 | 1700 | 313 |
| 40 | 36 | 280 | 162 | 1800 | 317 |
| 45 | 40 | 290 | 165 | 1900 | 320 |
| 50 | 44 | 300 | 169 | 2000 | 322 |
| 55 | 48 | 320 | 175 | 2200 | 327 |
| 60 | 52 | 340 | 181 | 2400 | 331 |
| 65 | 56 | 360 | 186 | 2600 | 335 |
| 70 | 59 | 380 | 191 | 2800 | 338 |
| 75 | 63 | 400 | 196 | 3000 | 341 |
| 80 | 66 | 420 | 201 | 3500 | 346 |
| 85 | 70 | 440 | 205 | 4000 | 351 |
| 90 | 73 | 460 | 210 | 4500 | 354 |
| 95 | 76 | 480 | 214 | 5000 | 357 |
| 100 | 80 | 500 | 217 | 6000 | 361 |
| 110 | 86 | 550 | 226 | 7000 | 364 |
| 120 | 92 | 600 | 234 | 8000 | 367 |
| 130 | 97 | 650 | 242 | 9000 | 368 |
| 140 | 103 | 700 | 248 | 10000 | 370 |
| 150 | 108 | 750 | 254 | 15000 | 375 |
| 160 | 113 | 800 | 260 | 20000 | 377 |
| 170 | 118 | 850 | 265 | 30000 | 379 |
| 180 | 123 | 900 | 269 | 40000 | 380 |
| 190 | 127 | 950 | 274 | 50000 | 381 |
| 200 | 132 | 1000 | 278 | 75000 | 382 |
| 210 | 136 | 1100 | 285 | 100000 | 384 |



ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฅภพ วิศวกรรม จำกัด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช แบบสอบถามนี้ผู้ศึกษาจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ และเพื่อประโยชน์ในการศึกษา จึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความจริง และขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผู้ศึกษา

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \checkmark ในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่านตามความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

18-25 ปี

42-49 ปี

26-33 ปี

50-57 ปี

34-41 ปี

58 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

โสด

หม้าย

สมรส

หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าประถมศึกษา

ประถมศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลาย

ปริญญาตรี

5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี | <input type="checkbox"/> 5-6 ปี |
| <input type="checkbox"/> 1-2 ปี | <input type="checkbox"/> 7-8 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3-4 ปี | <input type="checkbox"/> 8 ปี ขึ้นไป |

6. ตำแหน่งงาน

- ฝ่ายจัดซื้อ
- ฝ่ายธุรการ
- ฝ่ายหัวหน้างาน
- ฝ่ายวิศวกร
- ฝ่ายพนักงาน
- ฝ่ายเขียนแบบ
- ฝ่ายบัญชีและการเงิน

7. รายได้

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 10,001-15,000 บาท | <input type="checkbox"/> 25,001-30,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 15,001-20,000 บาท | <input type="checkbox"/> 30,001-35,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 20,001-25,000 บาท | <input type="checkbox"/> 35,001-40,000 บาท |

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่านตามความเป็นจริงมากที่สุด เพียงช่องเดียวเท่านั้น ซึ่งระดับแรงจูงใจ คือ

- 5 คือความคิดเห็นว่าแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
 4 คือความคิดเห็นว่าแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก
 3 คือความคิดเห็นว่าแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
 2 คือความคิดเห็นว่าแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
 1 คือความคิดเห็นว่าแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

| ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|---------|-------------|----------|----------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 1. ความสำเร็จในงาน | | | | | |
| 1.1 ท่านทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา | | | | | |
| 1.2 ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ | | | | | |
| 1.3 ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานแสดงให้เห็นว่าพอใจในงานของท่าน | | | | | |
| 2. การได้รับการยอมรับนับถือ | | | | | |
| 2.1 ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 2.2 ท่านได้รับคำชมเชย และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 2.3 ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นที่ท่านเสนอแนะในเวลาการทำงาน | | | | | |

| ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 2. การได้รับการยอมรับนับถือ | | | | | |
| 2.1 ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 2.2 ท่านได้รับคำชมเชย และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 2.3 ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นที่ท่านเสนอแนะ ในเวลาการทำงาน | | | | | |
| 2.4 งานของท่านมีเกียรติ เป็นที่ยอมรับจาก บุคคลภายนอก | | | | | |
| 3. ความรับผิดชอบ | | | | | |
| 3.1 ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ใหม่ๆ อยู่เสมอ | | | | | |
| 3.2 ท่านมีโอกาสใช้อำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้ รับผิดชอบได้ | | | | | |
| 3.3 งานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จตามกำหนดเวลาและ เป้าหมาย | | | | | |
| 4. ลักษณะของงาน | | | | | |
| 4.1 งานที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับคุณสมบัติของท่าน | | | | | |
| 4.2 ท่านทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและ ความถนัด | | | | | |
| 4.3 งานที่ท่านทำทำให้ท่านมีประสบการณ์ | | | | | |
| 5. โอกาสก้าวหน้า | | | | | |
| 5.1 ท่านมีโอกาสเข้ารับการอบรมในวิชาชีพเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ | | | | | |
| 5.2 ท่านมีโอกาสที่จะรับผิดชอบงานที่สำคัญมากขึ้น | | | | | |
| 5.3 บริษัทสนับสนุนให้ท่านเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น | | | | | |

| ปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 6. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร | | | | | |
| 6.1 บริษัทของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานชัดเจน | | | | | |
| 6.2 บริษัทของท่านมีวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 6.3 ผู้บริหารสามารถติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อนำพาบริษัทไปสู่ความสำเร็จได้ | | | | | |
| 7. การบังคับบัญชา | | | | | |
| 7.1 หัวหน้างานมีความสามารถในการสอนงาน | | | | | |
| 7.2 หัวหน้างานมีความสามารถในการตัดสินใจ | | | | | |
| 7.3 หัวหน้างานมีเหตุผลและเข้าใจผู้อื่น | | | | | |
| 8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 8.1 ท่านเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 8.2 เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี | | | | | |
| 8.3 ท่านและเพื่อนๆยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกันและกัน | | | | | |
| 9. เงินเดือน | | | | | |
| 9.1 เงินเดือนที่ได้รับเป็นไปตามความรู้และความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 9.2 เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับค่าครองชีพในขณะนี้ | | | | | |
| 9.3 ท่านได้รับการเพิ่มเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นลำดับ | | | | | |
| 9.4 บริษัทของท่านให้ผลตอบแทนในรูปแบบโบนัสหรือแบ่งผลกำไร | | | | | |

| ปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 10. ความมั่นคง | | | | | |
| 10.1 งานที่ท่านทำมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานในการทำงาน | | | | | |
| 10.2 งานที่ท่านทำเป็นงานหลักและมีความสำคัญกับบริษัท | | | | | |
| 10.3 บริษัทของท่านมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน | | | | | |
| 11. สภาพแวดล้อมการทำงาน | | | | | |
| 11.1 บริษัทของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์ครบครัน | | | | | |
| 11.2 บริษัทของท่านมีสภาพแวดล้อมที่จะสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน | | | | | |
| 11.3 บริษัทมีสถานที่ทำงานที่มีส่วนในการอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน | | | | | |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

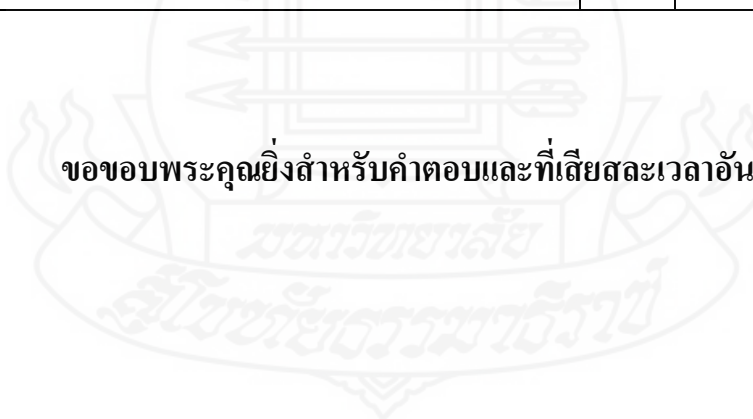
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่านตามความเป็นจริงมากที่สุด เพียงช่องเดียวเท่านั้น ซึ่ง ระดับการปฏิบัติงาน คือ

- 5 คือ ความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
 4 คือ ความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก
 3 คือ ความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
 2 คือ ความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
 1 คือ ความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 1. ด้านคุณภาพของงาน | | | | | |
| 1.1 พนักงานทำงานมีความถูกต้อง ความเรียบร้อย และผลงานออกมามีคุณภาพดี | | | | | |
| 1.2 คุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อบุคคลภายนอก | | | | | |
| 1.3 บริษัทมีการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างมีกฎเกณฑ์ | | | | | |
| 2. ด้านปริมาณงาน | | | | | |
| 2.1 พนักงานทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ | | | | | |
| 2.2 ปริมาณทำได้สำเร็จเมื่อเทียบตารางงาน | | | | | |
| 2.3 ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่บริษัทต้องการ | | | | | |
| 3. ลดค่าใช้จ่าย | | | | | |
| 3.1 ท่านใช้ทรัพยากรด้านคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า | | | | | |
| 3.2 ผลงานที่ทำมีความเสียหายน้อยที่สุด | | | | | |
| 3.3 ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับงาน | | | | | |

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 4. ด้านความปลอดภัย | | | | | |
| 4.1 สถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาดอยู่เสมอ | | | | | |
| 4.2 บริษัทใช้หลักการความไม่ประมาทและมีข้อแนะนำการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน | | | | | |
| 4.3 เครื่องมือและอุปกรณ์มีสภาพพร้อมในการใช้งานโดยมีการดูแลรักษาอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 5. ด้านเวลา | | | | | |
| 5.1 ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามทันตามเวลา | | | | | |
| 5.2 ปริมาณงานที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับเวลา | | | | | |
| 5.3 ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี | | | | | |

ขอขอบพระคุณยิ่งสำหรับคำตอบและที่เสียสละเวลาอันมีค่า



ประวัติผู้ศึกษา

| | |
|------------------|---|
| ชื่อสกุล | นางสาวเสาวณี แก้วอุดม |
| วัน เดือน ปีเกิด | 17 กุมภาพันธ์ 2522 |
| สถานที่เกิด | เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร |
| ประวัติการศึกษา | หลักสูตรบัญชีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2558 |
| สถานที่ทำงาน | บริษัท ฅนพ วิศวกรรม จำกัด แขวงประเวศ เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร |
| ตำแหน่ง | บัญชีและการเงิน |

