

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน  
ของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด

นายประพนธ์ รัตมรัตน์

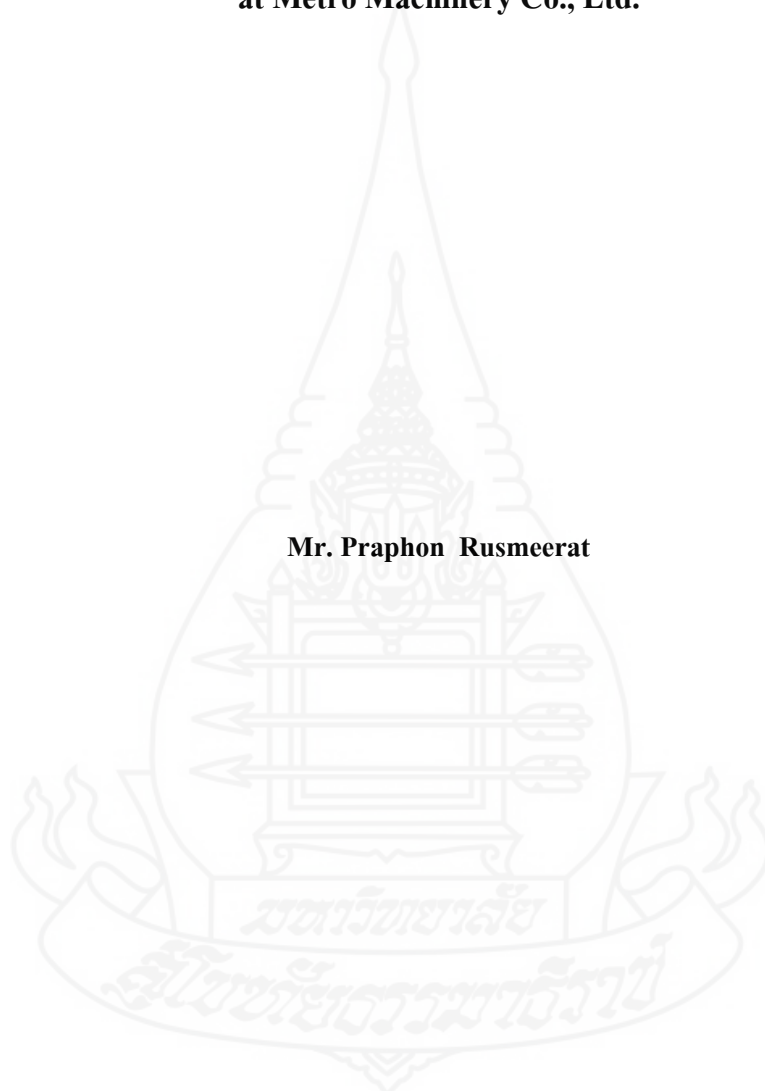


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2560

**The Relationship between Work Motivation and Job Efficiency of Employees  
at Metro Machinery Co., Ltd.**

**Mr. Praphon Rusmeerat**



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

School of Management Science

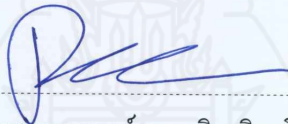
Sukhothai Thammathirat Open University

2017

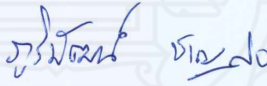
หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ      ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ  
ในการทำงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชชีนเนอร์ จำกัด  
ชื่อและนามสกุล      นายประพนธ์ รัตมีรัตน์  
แขนงวิชา      บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา      วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา      ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2561


คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

  
.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการ

  
.....  
(อาจารย์ ดร.ภุริพัฒน์ ชาญกิจ)

กรรมการ

  
.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ

ในการทำงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด

**ผู้ศึกษา** นายประพนธ์ รัศมีรัตน์ **รหัสนักศึกษา** 2593000942 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

**อาจารย์ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ **ปีการศึกษา** 2560

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด (2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด (3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นพนักงานของบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 140 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ แอล เอส ดี และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก (3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และ (4) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

**คำสำคัญ** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน บริษัท เมโทร แมชินเนอรี จำกัด

**Independent Study title:** The Relationship between Work Motivation and Job Efficiency of Employees at Metro Machinery Co., Ltd.

**Author:** Mr. Praphon Rusmeerat; **ID:** 2593000942; **Degree:** Master of Business Administration;

**Independent Study advisor:** Dr.Pavin Chinachoti, Assistant Professor; **Academic year:** 2017

### **Abstract**

This study is intended: (1) to study the work motivation levels of employees, Metro machinery Co., Ltd.; (2) to study the job efficiency level of employee, Metro machinery Co., Ltd.; (3) to compare the job efficiency by personal employee characteristics, Metro machinery Co., Ltd.; and (4) to study the relationship of work motivation and job efficiency of the employee's Metro machinery Co., Ltd.

The population was 140 employees of Metro machinery Co., Ltd. who located at Bangkok head office. The sample size of 103 was determined using the sampling table of Krejcie and Morgan. The sample was selected by simple random sampling. A questionnaire was used as the study tool. Data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (ANOVA) with LSD (Least Significance Differences), and Pearson correlation coefficient.

The study found that: (1) overall level of work motivation of the employee was rated at moderate level; (2) overall level of job efficiency of the employee was at high effective level; (3) the results of comparison of job efficiency with difference personal characteristics were null hypothesis; and (4) there was a low positive correlation between work motivation and job efficiency at the .01 level of significance.

**Keywords:** Work Motivation, Job Efficiency, Metro Machinery Co., Ltd.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ลงได้ ด้วยความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ อบรม สั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทถ่ายทอดวิชาความรู้ให้การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทุกท่าน ขอขอบคุณ คุณกมลวรรณ นีรนาทโกมล คุณมกรร่า จ้อสุรเชษฐ์ ที่สนับสนุนการศึกษา เพื่อนๆ MBA16 และผู้บริหาร พนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์ จำกัด ทุกท่าน ที่ได้ให้โอกาสและความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

สุดท้าย ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และบุคคลในครอบครัวของผู้ศึกษา ที่เป็นขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ศึกษา ในระหว่างที่ทำการศึกษาอยู่ในสถาบันจนสำเร็จการศึกษา ขอมอบคุณค่าหรือประโยชน์ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นสิ่งบูชาพระคุณของบิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

ประพนธ์ รัศมีรัตน์

กรกฎาคม 2561

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา .....	3
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	3
สมมติฐานการศึกษา .....	
ขอบเขตการศึกษา .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	8
แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ .....	8
ทฤษฎีแนวคิดหลักประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กร .....	18
ข้อมูลพื้นฐานของบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์ จำกัด .....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	28
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	28
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	28
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	31
ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	32

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล.....	35
ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์ จำกัด .....	38
ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์ จำกัด ....	56
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชีนเนอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล.....	60
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์ จำกัด.....	68
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	71
สรุปการศึกษา .....	71
อภิปรายผล .....	72
ข้อเสนอแนะ .....	74
บรรณานุกรม .....	70
ภาคผนวก .....	74
ก ตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครชีและมอร์แกน.....	75
ข แบบสอบถาม.....	77
ประวัติผู้ศึกษา .....	86



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล .....	35
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจ.....	38
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน .....	40
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ .....	41
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน .....	42
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ .....	43
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ .....	44
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร .....	45
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน .....	47
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา .....	48
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน .....	49
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน .....	50
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล .....	51
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต .....	53

**สารบัญตาราง (ต่อ)**

	หน้า
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านสถานะของอาชีพ .....	54
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว .....	55
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เมโทร แมชีนเนอร์รี่ จำกัด .....	56
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เมโทร แมชีนเนอร์รี่ จำกัด ด้านค่าใช้จ่าย .....	57
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เมโทร แมชีนเนอร์รี่ จำกัด ด้านกระบวนการบริหาร .....	58
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เมโทร แมชีนเนอร์รี่ จำกัด ด้านผลลัพธ์ .....	59
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด จำแนกตามเพศ .....	60
ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด จำแนกตามอายุ.....	61
ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา .....	63
ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส .....	64
ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน กับบริษัทในปัจจุบัน .....	65
ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	67

## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.27	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด.....	68
ตารางที่ 4.28	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจรายด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด .....	69



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.1 ความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์.....	9
ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน.....	15
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างองค์กรของ บริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด.....	24



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน หลายภาคส่วนมีผลประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ เงินลงทุนในภาคอุตสาหกรรมโดยทั่วไปปรับตัวลดลงอย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีอุตสาหกรรมบางกลุ่มที่กำลังปรับตัวสูงขึ้น จากการที่รัฐบาลได้ลงนามอนุมัติเมกะโปรเจกต์ต่างๆ ซึ่งเป็นเม็ดเงินมหาศาลที่จะกลับมากระตุ้นเศรษฐกิจไทย ในส่วนของอุตสาหกรรมเหล่านี้ คือ อุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรมเหมืองแร่ และพลังงาน โดยอุตสาหกรรมเหล่านี้เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ และการพัฒนาแหล่งน้ำสำหรับภาคเกษตรกรรม ซึ่งเป็นอาชีพหลักของประเทศไทย ตลอดจนการพัฒนาด้านแหล่งพลังงาน (ประชาชาติธุรกิจ, 2561) เช่น เหมืองลิกไนต์ทั้งภาครัฐและเอกชน สำหรับผลิตเชื้อเพลิงแข็ง (Solid Fuel) สำหรับป้อนโรงไฟฟ้า และโรงงานอุตสาหกรรมอื่นๆ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้อุตสาหกรรมเหล่านี้เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องคือ เครื่องจักรกลหนักชนิดต่างๆ และขนาดต่างๆ ที่ถูกนำมาใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดจำหน่ายเครื่องจักรกลหนัก และให้บริการหลังการขาย จึงมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง และมีแนวโน้มเติบโตต่อไปในอนาคตข้างหน้า เนื่องจากประเทศไทยมีความต้องการความเจริญก้าวหน้า ทั้งด้านที่อยู่อาศัย การมีแหล่งน้ำที่เพียงพอสำหรับการเกษตรกรรม การพัฒนาสาธารณูปโภคให้ทัดเทียมนานาชาติโดยเฉพะอย่างยิ่งความต้องการด้านพลังงานของประชากรในประเทศที่มีแต่อัตราที่เพิ่มขึ้นทั้งในส่วนของครัวเรือน และในงานอุตสาหกรรม

ภาพรวมตลาดรถขุดในประเทศไทยในปี 2561 มีปริมาณ 3,200 คัน เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมามีปริมาณ 2,800 คัน โดยมีปัจจัยสนับสนุนคือ ภัยแล้ง ที่ทำให้รถขุดตกเป็นที่ต้องการ นอกจากนั้นแล้วโครงการของภาครัฐที่อยู่ระหว่างการก่อสร้างไม่ว่าจะเป็น รถไฟฟ้า รถไฟรางคู่ การขยายสนามบิน ท่าเรือ หรือแม้แต่โครงการจัดการน้ำ ล้วนมีผลทำให้ตลาดมีการเติบโต (ประชาชาติธุรกิจ, 2561)

จากแนวโน้มการเจริญเติบโตของตลาดเครื่องจักรกลหนักข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าธุรกิจเครื่องจักรกลหนักจะสามารถเจริญเติบโตและมียอดขายเพิ่มสูงขึ้นในอนาคต ซึ่งทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจของบรรดาองค์กรที่ดำเนินธุรกิจเครื่องจักรกลหนักมาเป็นเวลานาน หรือองค์กรใหม่ๆ ที่กำลังก้าวเข้ามาเพื่อดำเนินธุรกิจเครื่องจักรกลหนักในตลาดประเทศไทย ดังนั้น หากองค์กรใดสามารถมีประสิทธิภาพในการดำเนินการเหนือกว่าองค์กรคู่แข่ง ย่อมส่งผลต่อผลประโยชน์ประกอบการและโอกาสทางธุรกิจเป็นอย่างมาก

องค์กรที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการทำงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วยหลายๆ ปัจจัย เช่น ความรู้ความสามารถของพนักงาน การบริหารงานบุคคล การบังคับบัญชา การให้พนักงานมีส่วนร่วม การให้รางวัล องค์กรควรให้การสนับสนุนพนักงานในด้านต่างๆ เมื่อพนักงานมีความพอใจในงานที่ทำก็จะสามารถแสดงศักยภาพและประสิทธิภาพของตนเองออกมาอย่างเต็มที่ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมของงานและขององค์กร

การทำงานที่พนักงานแสดงศักยภาพหรือประสิทธิภาพในการทำงานออกมาอย่างเต็มที่ สามารถเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงาน หรือ บริษัทสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่พนักงานได้ ซึ่งมีทฤษฎีที่กล่าวถึงแรงจูงใจ กล่าวไว้หลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก, ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

ดังนั้น ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด บนพื้นฐานของทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริเบิร์ก เพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้จะมีประโยชน์อย่างมากต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และจะมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารและฝ่ายบริหารของบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด สามารถพิจารณา กำหนดแผนงานและการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของบริษัท ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

## 2. วัตถุประสงค์การศึกษา

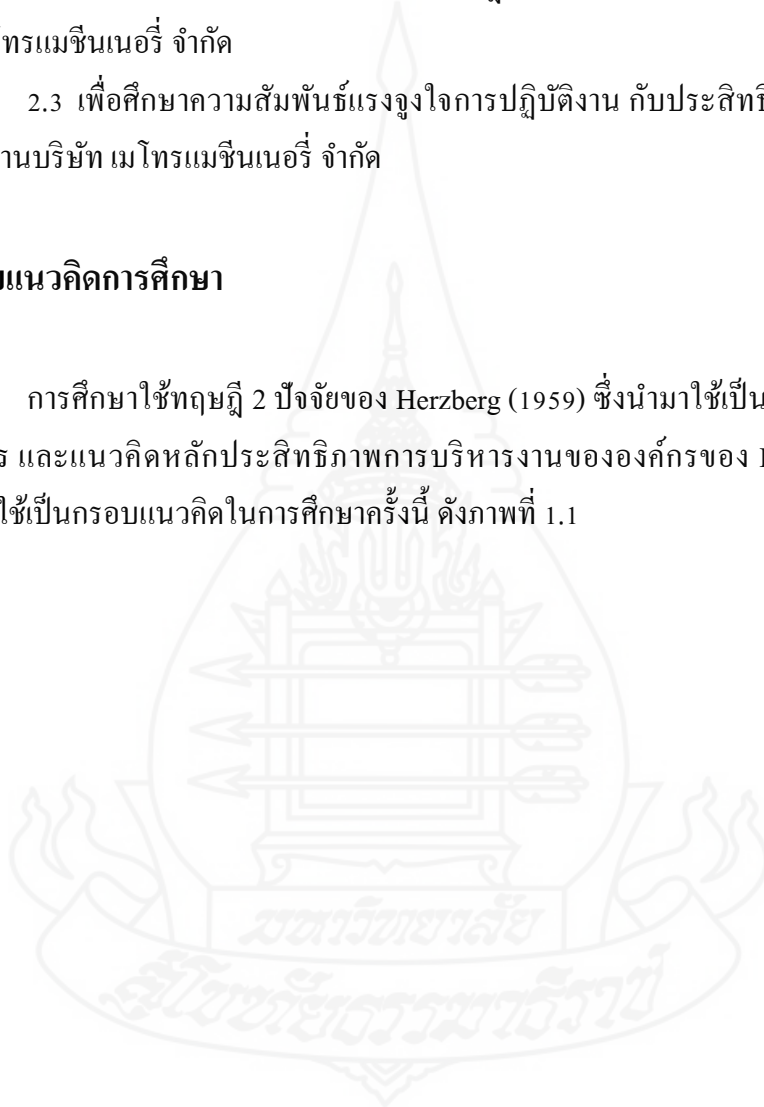
2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์ จำกัด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์ จำกัด

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์แรงจูงใจการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์ จำกัด

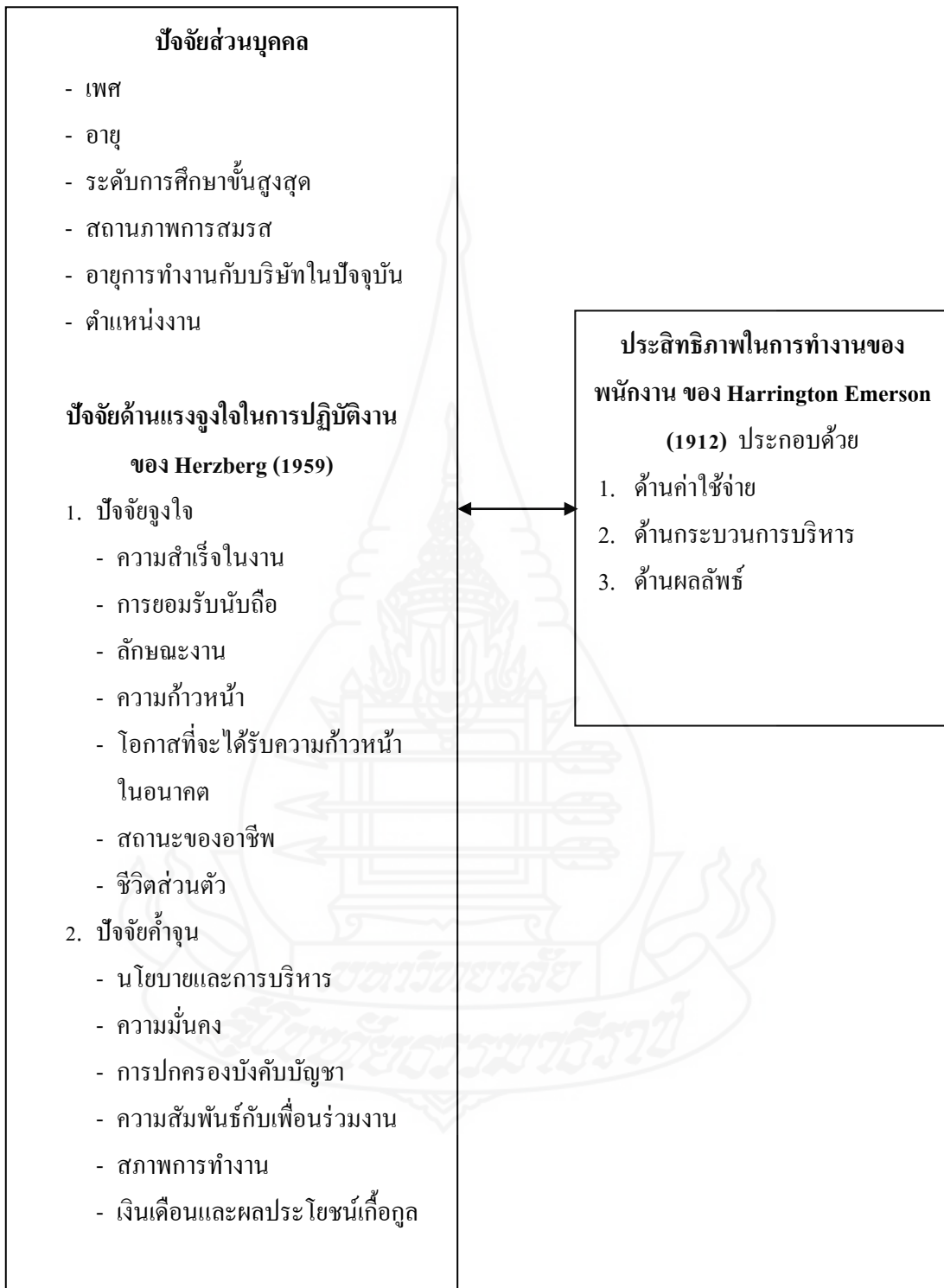
## 3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (1959) ซึ่งนำมาใช้เป็นแนวคิดหลักในการดำเนินการ และแนวคิดหลักประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรของ Harrington Emerson (1912) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษารั้งนี้ ดังภาพที่ 1.1



## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา



#### 4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด มีความแตกต่างกันตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน

4.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด

#### 5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และทฤษฎีหลักประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กร ของ Harrington Emerson

5.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด ที่ประจำอยู่ที่สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ จำนวน 140 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่และมอร์แกน ได้จำนวน 103 ตัวอย่าง

5.3 ขอบเขตด้านเวลา ทำการศึกษาช่วงเวลาระหว่างเดือน เมษายน ถึง มิถุนายน 2561 เท่านั้น

#### 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 บริษัทฯ หมายถึง บริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด

6.2 พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด

6.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งหรือปัจจัยที่ผลักดันหรือกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลให้ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

6.3.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความก้าวหน้าส่วนตัว การได้รับมอบหมายรับผิดชอบงานสูงขึ้น การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และลักษณะงาน

**6.3.2 ปัจจัยค้ำจุน** ปัจจัยที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงื่อนไขการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย นโยบายบริหารองค์การ ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน และการบังคับบัญชา

**6.4 ประสิทธิภาพในการทำงาน** หมายถึง แนวการทำงานเพื่อให้ได้มาตรฐาน โดยนำไปใช้จนเป็นที่ยอมรับ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการจัดการและประสิทธิภาพของคน โครงสร้าง และเป้าหมายขององค์กร เพื่อผลตอบแทนที่สมเหตุสมผล

**6.5 ความสำเร็จในงาน** หมายถึง พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ เสร็จสิ้นอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาในงาน รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และพึงพอใจในความสำเร็จของงาน

**6.6 การยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับการยอมรับจากบุคคลในหน่วยงาน ร่วมชื่นชม ยกย่องให้กำลังใจ หรือแสดงออกใดๆ ให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

**6.7 ลักษณะงาน** หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ทำในปัจจุบัน มีตำแหน่งและปริมาณงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ

**6.8 ความรับผิดชอบ** หมายถึง สภาวะพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยไม่ถูกควบคุมเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน

**6.9 ความก้าวหน้า** หมายถึง ความพึงพอใจในตำแหน่งปัจจุบันทำให้มีความก้าวหน้าได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้มากขึ้นอยู่เสมอ ระบบการเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสม

**6.10 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต** หมายถึง องค์กรมีนโยบายและแผนงานที่เป็นธรรมและชัดเจนสำหรับการเลื่อนตำแหน่งในสายอาชีพของพนักงาน

**6.11 สถานะของอาชีพ** หมายถึง พนักงานรวมถึงครอบครัวของพนักงานมีความภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติในตำแหน่งงานที่ทำ

**6.12 ชีวิตส่วนตัว** หมายถึง ช่วงเวลาหลังเลิกงาน, การดำเนินชีวิตกับครอบครัว

**6.13 นโยบายและการบริหาร** หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์กร ที่มีนโยบายชัดเจน เป็นธรรม และรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากพนักงาน

**6.14 ความมั่นคง** หมายถึง ความรู้สึกว่าทำงานกับบริษัทมีความปลอดภัยมั่นคง มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัท ไม่มีความคิดที่จะย้ายไปทำงานกับบริษัทอื่น

**6.15 การปกครองบังคับบัญชา** หมายถึง ความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่มีความใกล้ชิดเป็นกันเอง ช่วยเหลือให้คำปรึกษาอย่างเต็มใจเมื่อมีปัญหา ปกครองบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม มีเหตุมีผล ทำงานอย่างมีระบบแบบแผน

6.16 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ของพนักงานภายในแผนก และแผนกอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถทำงานร่วมกันได้ โดยไม่มีข้อขัดแย้ง มีการช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ ชู่งกันและกันในเรื่องงานและส่วนตัว

6.17 สภาพการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในเครื่องมืออุปกรณ์ที่บริษัทจัดให้ในปัจจุบัน การจัดสำนักงานอย่างเป็นสัดส่วน มีระเบียบและนโยบายกำหนดไว้อย่างถูกต้อง มีความสะดวกในการเดินทาง มีความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

6.18 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีระบบการพิจารณาปรับเงินเดือนและโบนัส มีสวัสดิการที่เหมาะสมและยุติธรรม มีอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับตลาดแรงงาน

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น เพิ่มสวัสดิการ การให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ

7.2 นำข้อมูลไปใช้พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดแก่พนักงานอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพสูงสุด หรือนำไปใช้เป็นพื้นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนกลยุทธ์ของบริษัท

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด ผู้ศึกษาได้ศึกษา รวบรวม แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวในการสร้างกรอบความคิดสำหรับงานศึกษานี้ ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีแนวคิดประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กร
3. ข้อมูลพื้นฐานของบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

##### 1.1 ความหมายการจูงใจ

กัลยา ยศคำลือ (2553: 27) แรงจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์ “Movere” ในภาษาละติน แปลว่า to move หรือการผลักดันให้เคลื่อนไหว กล่าวได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง ผลของความต้องการภายในของตัวบุคคล และจากการกระตุ้นของสิ่งเร้าภายนอก ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อบรรลุเป้าหมาย หากเป็นการผลักดันในการทำงานเรียกว่า แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) อีกทั้งแรงจูงใจยังมีลักษณะที่โดดเด่น กล่าวคือ แรงจูงใจเป็นพลังกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมอันเนื่องมาจากแรงจูงใจนั้นเป็นพฤติกรรมที่มีทิศทางไปสู่เป้าหมายที่ต้องการและเป็นพฤติกรรมที่ไม่ล้มเลิกง่ายๆ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และฉัตรยาพร เสมอใจ (2556: 176) การจูงใจ คือ ร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดกระบวนการแสดงพฤติกรรม เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

ราณี อธิชัยกุล (2559: 7-7) การจูงใจ คือ ความต้องการหรือความเต็มใจภายในที่เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

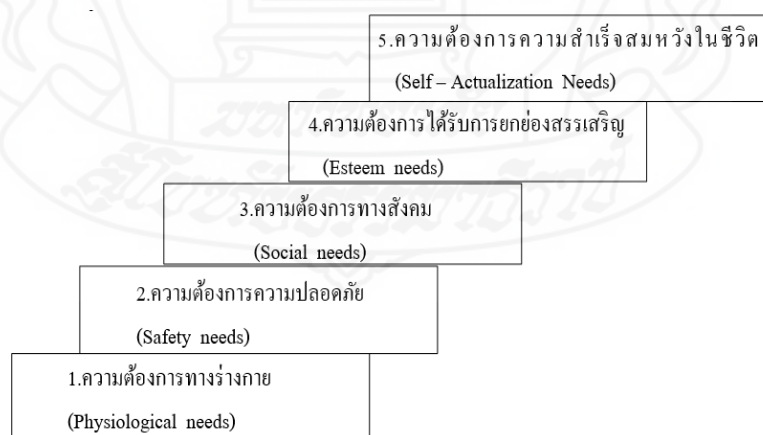
สาคกร สุขศรีวงศ์ (2559: 165) การจูงใจ คือ การทำให้บุคคลอื่นใดปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีพฤติกรรมที่ต้องการ ใช้ทักษะความรู้ความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยพฤติกรรมมนุษย์ที่แสดงออกมานั้นเป็นผลมาจากความต้องการของมนุษย์ การจูงใจจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อเข้าใจความต้องการและสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านั้น

## 1.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับ แรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human & Motivation) โดยมาสโลว์ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy & Needs) และเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันแพร่หลายสมมติฐานดังกล่าวมีความเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้ (Abraham H. Maslow, 1954: 80 - 106)

- 1) มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มีมนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่า เขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วยัง ขนาดที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย
- 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม
- 3) ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะมีกรเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

ตามทฤษฎีของมาสโลว์ได้แบ่งลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ไว้ 5 ขั้นจากต่ำไปสูง ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

ที่มา: เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ

จากภาพที่ 2.1 สามารถอธิบายได้ดังนี้

1) ต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการการยกย่อง และความต้องการทางเพศ ฯลฯ เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการอยู่รอด ซึ่งมนุษย์ต้องการเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น เช่น ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ เป็นต้น

3) ความต้องการด้านสังคม (Social needs) หรือความต้องการความรักและการยอมรับ (Love and belongingness needs) ความต้องการทั้งในแง่ของการให้และการได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการให้ได้รับการยอมรับ เป็นต้น

4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ซึ่งเป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว (Self-esteem) ความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status) จกสังคม ตลอดจนเป็นความพยายามที่จะให้มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบุคคลอื่น เช่น ความต้องการให้ได้รับการเคารพนับถือ ความสำเร็จ ความรู้ ศักดิ์ศรี ความสามารถ สถานะที่ดีในสังคมและมีชื่อเสียงในสังคม

5) ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดแต่ละบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลใดบรรลุความต้องการในขั้นนี้ได้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ เช่น ความต้องการที่เกิดจากความสามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ นักร้องหรือนักแสดงที่มีชื่อเสียง เป็นต้น

**1.3 ทฤษฎีเอิร์จี้ (ERG Theory)** โดย Alderfer, Clayton P. (1969) เป็นทฤษฎีที่แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นขั้นๆ คล้ายทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แต่ทฤษฎีนี้แบ่งความต้องการมนุษย์ออกเป็นเพียง 3 ขั้น

1) ความต้องการการอยู่รอด (Existence Needs) คือ ความต้องการขั้นแรกสุด เช่น การได้รับเงินเดือน การมีงานที่มั่นคง สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานปลอดภัย และมีสวัสดิการดูแลพนักงาน

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือ ความต้องการซึ่งเกี่ยวพันกันระหว่างมนุษย์ต่อมนุษย์ เช่น เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน และ ครอบครัว กิจกรรมทางสังคม รวมถึงการได้รับการยอมรับในความสามารถ เพื่อที่จะอาศัยและช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

3) ความต้องการเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs) คือ ความต้องการงานที่น่าสนใจ และท้าทาย ได้รับความก้าวหน้าในองค์กร และประสบความสำเร็จในชีวิต สร้างความภาคภูมิใจในผลงานและความสามารถของตัวเอง

ทฤษฎีนี้ระบุว่าเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้ว ความต้องการจะพัฒนาไปสู่ความต้องการขั้นต่อไป แต่ถ้าความต้องการขั้นต่อไปไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะถอยความต้องการลงมา.

#### 1.4 ทฤษฎีความต้องการของแมคคิลแลนด์ (McClelland's Need Theory)

เมื่อมนุษย์เข้ามามีส่วนร่วมในสังคม แต่ละบุคคลย่อมเกิดการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังดำเนินอยู่ ผลของการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรม โดยเฉพาะประสบการณ์ทางสังคมและการอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็ก มีส่วนอย่างมากในการหล่อหลอมให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่ผลักดันให้กระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ แมคคิลแลนด์ (McClelland, 2016) ได้แบ่งความต้องการดังกล่าวนี้ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement: n-Ach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ มีความสมบูรณ์แบบและได้มาตรฐานดีเยี่ยม จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (n-Ach) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน โดยเป้าหมายที่ตั้งมีความเป็นไปได้สูงที่จะบรรลุผลและพยายามดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (feedback) ซึ่งเป็นผลจากการทำงาน ไม่ว่าจะป็นคำติชม เพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง กล่าวคือจะเผชิญกับความล้มเหลว และปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

2) ความต้องการการมีอำนาจ (Need for Power: n-Pow) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อที่จะควบคุมสิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3) ความต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดี (Need for Affiliation: n-Aff) เป็นความต้องการได้รับหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในตนเองและมีแนวโน้มที่จะยอมตามความปรารถนาหรือบรรทัดฐานของผู้อื่น รวมทั้งคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเป็นสำคัญ

แมกกลีแลนด์ เชื่อว่า แต่ละคนมีความต้องการทั้ง 3 ส่วนประกอบกัน โดยบางคนอาจจะมีความต้องการอันใดอันหนึ่งเข้มข้นกว่าความต้องการอื่น และความต้องการที่เข้มข้นดังกล่าวก่อให้เกิดการจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ อย่างเห็นได้ชัด

### 1.5 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory)

Herzberg, Mausner and Snyderman (1959: 110 – 111) ตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานจะถูกแยก และทำให้แตกต่างกันไปจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงาน โดยได้ทำวิจัยด้วยวิธีสัมภาษณ์วิศวกรและสมุห์บัญชี จำนวนทั้งสิ้น 200 คน จากบริษัท 9 แห่ง ในมลรัฐเพนซิลวาเนีย เพื่อหาข้อสรุปว่า ประสบการณ์จากการทำงานในแบบใดที่จะทำให้บุคคลเหล่านี้เกิดทัศนคติที่ดีหรือไม่ดี และความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์แต่ละแบบนั้นไปในทางบวกหรือลบ เมื่อได้คำตอบ ได้นำมาวิเคราะห์และจัดเรียงลำดับ โดยแบ่งเป็นสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยยอนามัย โดยปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

ปราณี ประวิชพรหมณ์ และคณะ (2556: 39-40) ได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคน และมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นส่งผลดีที่สุดคือ สามารถช่วยขจัดความความไม่พอใจต่างๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้นในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน



Herzberg et al. (1959 อ้างถึงใน ธงชัย สมบูรณ์, 2549: 287-291) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 2 ปัจจัย คือ

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้ด้วย ได้แก่

(1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี จึงเกิดความพึงพอใจและปลื้มใจในผลงาน

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

(3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึงงานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทหาย หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

(4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

(5) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม

2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอก ตัวบุคคล ได้แก่

(1) เงินเดือน หมายถึง จำนวนรายได้ประจำหรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

(2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสจะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

(3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

(4) สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

(5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

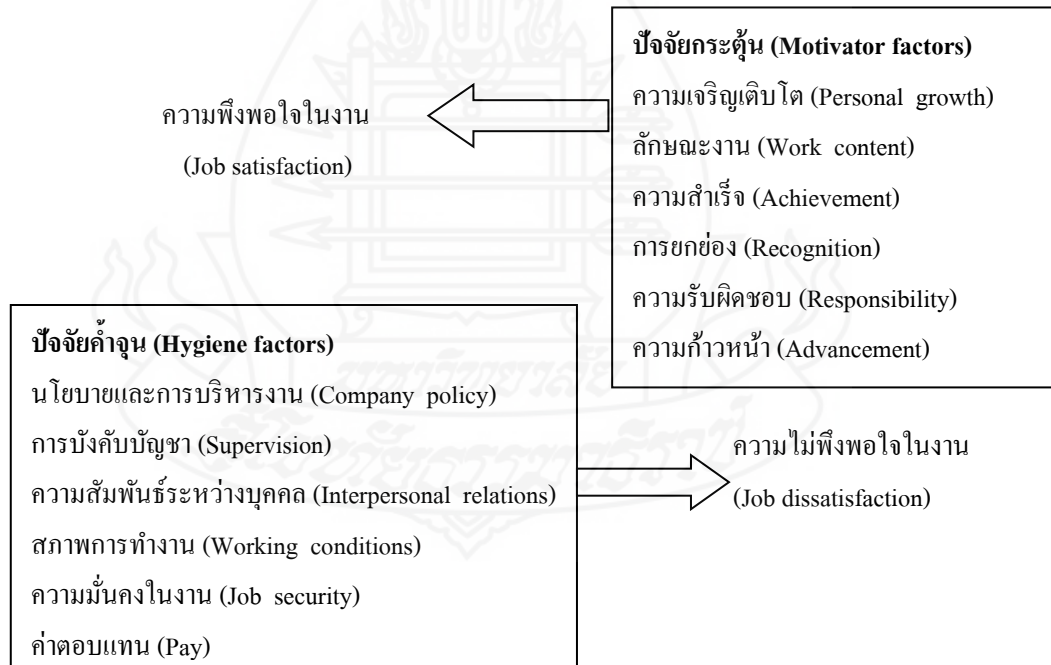
(6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ

(7) ความเป็นส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา

(8) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

(9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินการหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และสามารถนำมาแสดงประกอบให้ชัดเจนได้ โดยการนำเสนอตามภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน

ที่มา: เกรียงศักดิ์ เจียวยิ่ง (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. สมุทรปราการ: เดชกมลออฟเซต

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีของ Herzberg และคณะ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะปรากฏเป็นแนวต่อเนื่องสองแนว คือ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่าง “ไม่มีความพึงพอใจ” กับ “ความพึงพอใจ” ซึ่งหมายความว่า ถ้าผู้บริหารไม่ได้ใช้ปัจจัยนี้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่าง “ความไม่พึงพอใจ” กับ “ความไม่พึงพอใจ” ซึ่งหมายความว่า ถ้าในหน่วยงานใดผู้บริหารได้จัดปัจจัยเหล่านี้ไว้อย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานก็ไม่มี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Herzberg เชื่อว่า ปัจจัยค้ำจุนหรือสุขอนามัยเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานที่จะ รักษาคนไว้ในองค์กร ในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นสาเหตุให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน แต่ถึงแม้ว่าปัจจัย สุขอนามัยจะได้รับการตอบสนองก็จะเป็นเพียงการช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เท่านั้น และแม้ผู้บริหารจะพยายามลดสิ่งที่ทำให้บุคคลไม่พอใจในการทำงาน ลงมาจนถึงระดับ ศูนย์และพยายามตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยเพียงใดก็ตาม ก็เป็นเพียงป้องกัน มิให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น แต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพอใจในงาน ดังนั้น ทฤษฎี เฮอรัชเบอร์ค จึงเสนอว่าการให้บุคคลได้ทำงานที่มีลักษณะที่ท้าทายจึงจะเป็นการจูงใจเขาให้ทำงาน อย่างแท้จริง

ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดทั้งสองทฤษฎีที่กล่าวมานี้ สรุปได้ว่าความต้องการ ระดับต่ำ 3 ประการของ Maslow คือ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการด้านความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม เปรียบเทียบได้กับความต้องการตามปัจจัยค้ำจุนของ Herzberg ส่วน ความต้องการระดับสูงของ Maslow คือ ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม และความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ตามความนึกคิดเปรียบเทียบได้กับปัจจัยจูงใจของ Herzberg

#### 1.6 แนวคิดด้านแรงจูงใจในการทำงาน

การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ต้องการให้พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ สิ่งที่สร้างให้เกิดการทำงาน ดังกล่าวเรียกว่า แรงจูงใจในการทำงาน หรือแรงจูงใจในงาน (Job Motivation) เป็นความรู้สึทของ แต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ตนทำอยู่ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

วัฒนา เจียรวิจิตร (2553: 5) ได้ให้ความจำกัดความว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นคุณภาพหรือระดับความรู้สึกงูใจ เป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติที่พนักงานมีต่องานที่ทำ

โสภณ ทองปาน (2552: 3) ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานไว้ว่าหมายถึงเป็นระดับ (Degree) ความรู้สึกของแต่ละคนที่มีความรู้สึกในแง่บวก หรือลบต่องานที่ทำ ซึ่งเป็นการตอบสนองความรู้สึก หรือในความคิดต่องานที่ตนทำต่อสถานที่ทำงานรวมทั้งลักษณะทางกายภาพ เช่น สถานที่ทำงาน ห้องน้ำ บันได ตำแหน่งอุปกรณ์ และลักษณะทางสังคม คือ สังคมของผู้ร่วมงาน รวมทั้งหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน

นันทา รัตพันธุ์ (2551: 8) ให้ความหมายแรงจูงใจในเชิงจิตวิทยา หมายถึง ปัจจัยทุกอย่างที่ลดความเครียดของพนักงานลงได้ หากพนักงานมีความเครียดมาก จะทำให้เกิดความไม่จูงใจในการทำงาน และความเครียดเกิดจากความต้องการของคน เมื่อเกิดความต้องการจะเกิดปฏิกิริยาแสวงหาเมื่อได้รับการตอบสนอง ความเครียดนั้นจะหายไปก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

บุญธรรม พรเจริญ (2557: 11-12) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีส่วนช่วยให้เกิดความร่วมมือในการทำงานด้วยดี ดังนี้

1) ถ้าหน่วยงานออกแบบให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ หน่วยงานก็จะมีทางหาความร่วมมือจากพนักงานได้มากขึ้น พนักงานจะรู้สึกเต็มใจทำงานมากขึ้น ตัวอย่างการสร้างความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การขยายขอบเขตของงาน (Job Enlargement) การมอบหมายงานให้ทุกคนทำการตั้งคณะกรรมการ และการกระจายอำนาจ

2) ให้ความเหมาะสมระหว่างคนกับงาน แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานยังอยู่ที่การจัดคนให้เหมาะสมกับงาน มิฉะนั้นจะเป็นอุปสรรคต่อการสร้างความร่วมมือ

3) กระบวนการควบคุมงานที่ดี จะช่วยลดปัญหาความไม่จูงใจของผู้ปฏิบัติงานได้มาก การเลือกวิธีที่ดี การวัดผลงานที่ถูกต้อง การตั้งมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสม การวัดผลงานที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง การสื่อสารผลงานกลับไปให้พนักงาน จะช่วยให้ควบคุมงานมีประสิทธิภาพและสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น

ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล นั้น หัวใจที่สำคัญที่สุดก็คือ ต้องทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ผู้บริหารต้องรู้จักหาวิธีการจูงใจลูกน้องที่มีความต้องการสูง ต้องมีบทบาทที่สร้างสรรค์ที่เหมาะสมที่จะสร้างความพึงพอใจต่อความต้องการของลูกน้องและในขณะเดียวกันต้องตอบสนองความต้องการขององค์กรด้วย

ทฤษฎีพื้นฐานความต้องการจะมุ่งไปที่ความต้องการระดับล่าง ซึ่งเป็นแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow จะสร้างความพึงพอใจต่อความต้องการในระดับล่างก่อน ที่จะเปลี่ยนแปลงเป็นความต้องการในระดับสูง ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg จะเน้นถึงการขจัดความไม่พึงพอใจออกไปและสร้างแรงจูงใจต่อพนักงาน McClelland ได้อธิบายถึงพฤติกรรมจูงใจที่แตกต่างที่พวกเขาอยากจะได้มา ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการของพวกเขาในการทำงาน ทฤษฎีความเสมอค่าของ Stancy J. Adams เสนอว่า พนักงานจะเปรียบเทียบผลงานของตนเอง เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเข้ากับต้นทุนที่ลงแรงไป เช่น ความพยายามในการทำงานและประสบการณ์หรือเปรียบเทียบกับคนอื่นด้วย ส่วนทฤษฎีการจูงใจของ Porter-Lawler จะแยกให้เห็นถึงรางวัลภายในและรางวัลภายนอกที่มีผลต่อการสร้างความพึงพอใจ โดยการเปรียบเทียบรางวัลที่พวกเขาได้รับจริงกับความพยายามที่พวกเขาได้ใช้ไป พนักงานที่รับรู้ว่ามีค่าแตกต่างก็จะพยายามปรับให้มีความเท่าเทียมกัน ทฤษฎีความหวังของ Victor Vroom ได้นำทฤษฎีมาประยุกต์เข้ากับการจูงใจในสถานที่ทำงาน ทฤษฎีความคาดหวังนั้นมีพื้นฐานความคิดมาจากแรงจูงใจของบุคคล ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นได้กับ ความคาดหวังของพวกเขาก็จะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน เขาได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารต้องเพิ่มความคาดหวังในพนักงาน วิธีการและเป้าหมายอันจะนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ทฤษฎีการสร้างเป้าหมายของ Edwin Locke ให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถจะสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้ โดยการตั้งเป้าหมายที่เจาะจงซึ่งมีความยากพอสมควรและเป็นที่ยอมรับของพนักงานได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งหรือปัจจัยที่ผลักดันหรือกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลให้ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

## 2. ทฤษฎีแนวคิดหลักประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กร

### 2.1 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จิตติมา อัครชิตพิงศ์ (2556: 7) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้วิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงาน ได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย สามารถเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นเสมอ

วิโรจน์ ลักษณะอดิศร (2550) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความคุ้มค่าของผลลัพธ์จากผลการทำงานเทียบกับทรัพยากรที่สูญเสียไป ในทางคณิตศาสตร์จะให้คำจำกัดความของประสิทธิภาพ (Efficiency) = Output / Input หรือมีความหมายว่า พนักงานสามารถทำงานได้รวดเร็ว มีไหวพริบในการทำงานที่ได้รับให้แล้วเสร็จ ภายใต้อรรถประโยชน์สูงสุดได้อย่างไร

วิชิต นารีผล (2556: 1) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยวิธีที่ง่าย รวดเร็ว ได้ปริมาณมาก คุณภาพสูงและประหยัด

Herbert A. Simon (1960: 80) ได้มีแนวคิดว่างานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิต (output) ที่ได้ออกมา ฉะนั้นตามทัศนะนี้ ประสิทธิภาพจะเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและเป็นการบริการของราชการและองค์กรของรัฐ ก็ควรบอกถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการเข้าไปด้วย ซึ่งอาจเขียนสูตรได้ ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E= Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O= Output คือ ผลผลิต หรือที่ได้รับ

I= Input คือ ปัจจัยนำเข้า หรือทรัพยากรที่ใช้ไป

S= Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด ใช้เวลาน้อยที่สุด ภายใต้อรรถประโยชน์สูงสุด ความรู้ความสามารถของพนักงาน

## 2.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

วิโรจน์ ลักษณะอดิศร (2550) กล่าวว่า การที่องค์กรมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขัน เช่น มีต้นทุนต่ำกว่าเนื่องจากใช้ทรัพยากรน้อยกว่าในการผลิตสินค้า สามารถส่งมอบหรือจำหน่ายสินค้าได้รวดเร็ว เนื่องจากเวลาในการพัฒนาและวิจัย ตลอดจนการผลิตและการส่งมอบรวดเร็วกว่า

ทิพวรรณ ศิริสมภพ (2553) กล่าวว่าองค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงการบริหารด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การปฏิบัติงานของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญในความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น องค์กรจะดำรงอยู่และเติบโตในอนาคตเกิดจากความมีประสิทธิภาพในการทำงาน

จิตติมา อัครจิตพิงศ์ (2556: 7) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการทำงาน การแสดงประสิทธิภาพดูได้จากผลผลิต หรือจากการเปรียบเทียบระหว่างการทุนกับผลกำไรที่เกิดขึ้น หากผลกำไรสูงกว่า แปลว่ามีประสิทธิภาพสูง ในอีกทางหนึ่ง ประสิทธิภาพอาจไม่สามารถแสดงเป็นค่าตัวเลขได้ แต่แสดงด้วยข้อมูลการใช้เงิน วัสดุ คนและเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่า รวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีที่เหมาะสม นำไปสู่ผลลัพธ์ได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ

จากความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตขององค์กร หากองค์กรมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพสูง จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน

### 2.3 ทฤษฎีหลักประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

กิตติภูมิ มีประดิษฐ์ (2556) ได้กล่าวถึงหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” ของ Harrington Emerson (1912) ไว้ดังนี้ หลักประสิทธิภาพ 12 ประการของ ฮาร์ริงตัน อีเมอร์สัน เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งสามารถสรุปเนื้อหาโดยสังเขปของแต่ละหัวข้อได้ ดังนี้

1) 1 กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ก่อนปฏิบัติภารกิจใดๆ ผู้ปฏิบัติจะต้องทราบจุดมุ่งหมายของภารกิจนั้นอย่างกระจ่างชัด ผู้ที่ร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรจะต้องมีจิตใจผูกพันแน่วแน่กับหน้าที่งานที่ปฏิบัติ มุ่งมั่นที่จะช่วยองค์กรอย่างเต็มที่ มีความรัก ห่วงใยขององค์กร มีพันธะผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างสูงร่วมแรงร่วมใจกันสร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้แก่องค์กร

2) ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ในการทำงานผู้บริหารจะต้องสำรวจตรวจตราค้นหาปัญหาต่างๆ ในองค์กรด้วยการใช้หลักสามัญสำนึกธรรมดาๆ นี้แหละ หากเขาใส่ใจจริงหมั่นตรวจค้นหาไปเรื่อยๆ ก็จะสามารถพบความสัมพันธ์เชื่อมโยงของปัญหาต่างๆ ที่อาจจะสะสมหมักหมมอยู่ช้านานและค่อยๆ หาทางแก้ไขไปทีละเปลาะๆ อย่างสม่ำเสมอ ไม่หยุดยั้งกระทำต่อเนื่องไปโดยตลอด ด้วยความมุ่งมั่นจะเอาชนะอุปสรรคทั้งหลาย ผลสุดท้ายก็คือได้รับผลสำเร็จ

3) ผู้บริหารที่ดีต้องใจกว้าง ยินดี พร้อมรับคำแนะนำจากผู้อื่นเสมอ เสาะหาเลือกสรรทีมงานให้คำปรึกษาที่ทรงประสิทธิภาพ หรือสร้างทีมงานเช่นที่กล่าวขึ้นมาเอง ส่งเสริมให้ทีมงานที่เป็น Think Tank นี้เข้มแข็งขึ้นเรื่อยๆ เพื่อการตัดสินใจวินิจัยสั่งการที่ทรงประสิทธิภาพ การเจรจาต่อรองที่ได้ผลดี การประสานประโยชน์ที่สอดคล้องและการเพิ่มผลผลิต การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลการผลิต ฯลฯ

4) วินัยเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร วินัยเป็นข้อกำหนดที่ได้บัญญัติขึ้น บังคับให้ทราบแนวทางในการปฏิบัติงานที่พึงปรารถนา มักจะฟังเอา “ระเบียบ” เข้ามาด้วย องค์กรที่ดีต้องมีวินัย วินัยทำให้สังคมมนุษย์เป็นสุข สงบเรียบร้อย วินัยนี้นับเป็นรากฐานสำคัญ นำไปสู่ความสำเร็จของหลักการอีก 11 หัวข้อที่ได้กำหนดไว้ การส่งเสริมให้พนักงานมีวินัยในตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎเกณฑ์ระเบียบปฏิบัติต่างๆอย่างเคร่งครัด จะทำให้ผลงานดี เรียบร้อย งานมีคุณภาพ และองค์กรประสบผลสำเร็จ

5) ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม บริหารงานอย่างมีเหตุผลหนักแน่นเสมอ ผู้นำผู้บริหารที่เที่ยงธรรม มีความเมตตาอารี บริหารงานอย่างตรงไปตรงมาไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด ไม่ลูบหน้าปะจมูก ใช้มาตรฐานเดียวกันในการปฏิบัติงาน กล่าวกันว่า ผู้บริหารใจดี ทำคุณให้เป็นโทษ ผู้บริหารใจโหด ทำโทษให้เป็นคุณ ผู้บริหารที่มีคุณธรรม ใครทำผิดก็ว่าผิด ถูกก็ว่าถูก หากประพฤติปฏิบัติเช่นนี้เป็นประจำย่อมได้น้ำใจจากผู้ปฏิบัติ ให้รัก และศรัทธาในวัตรปฏิบัติในการทำงานของท่าน ผู้นำที่ดีต้องสุจริต ซื่อตรง ไม่กินสินบาทคาดสินบน ไม่เบียดบังข้อโกง ไม่ฉ้อราษฎร์บังหลวง (คอร์รัปชั่น) เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหลายได้ ต้องมุ่งมั่นสร้างระบบการทำงานที่ให้ความยุติธรรมเสมอหน้ากัน มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่แน่นอน ชัดเจน เพื่อความสบายใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ร่วมกันขององค์กร ฯลฯ

6) มีข้อมูลที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบันและแน่นอน ต้องมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระเบียบเป็นข้อมูลใหม่ ทันสมัย เป็นปัจจุบัน สามารถเรียกหามาใช้ได้ทันทีและเก็บเอาไว้อย่างเดิม พร้อมสำหรับการค้นคว้า อ้างอิง ในโอกาสต่อไป หมายถึงไปถึงการจัดทำใบกำหนดหน้าที่งาน ที่ต้องเป็นปัจจุบัน มีการอัปเดตให้เหมาะสมกับสภาพการทำงาน สภาพเหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมอยู่เสมอ ข้อมูลทุกระดับที่ใช้ต้องสอดคล้อง ต่อเนื่อง ส่งเสริมกันและกัน มิใช่คัดง้างขัดแย้งกันเอง อันจะทำให้เกิดความคลุ้มเครือในการปฏิบัติและสับสนวุ่นวายอาจจะปฏิบัติไม่ถูก

7) มีความฉับไวในการจัดส่งสินค้า บริการ โดยใช้หลักการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ ในธุรกิจทั้งหลาย การให้บริการที่ดีและรวดเร็ว ทรงประสิทธิภาพ เป็นหัวใจของการทำงานนั้นๆ เมื่อมีการกิจ หน้าที่การงานใด พึงเร่งดูแล ปฏิบัติ ตรวจสอบความเรียบร้อย ให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจสูงสุดเสมอ

8) มีมาตรฐานและตารางเวลาที่แน่นอนชัดเจนสำหรับแต่ละหน้าที่งาน การปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่งาน จะต้องมีความมาตรฐานของงานกำหนดไว้ชัดเจน ให้พนักงานสามารถปฏิบัติ ใช้เป็นแนวทาง คู่มือในการปฏิบัติ และตรวจสอบว่า ได้ปฏิบัติตามคู่มือแนวทางเหล่านั้นอย่างถูกต้องและครบถ้วนหรือไม่ การปฏิบัติหน้าที่งานได้สำเร็จตามมาตรฐานตัวชี้วัดในทุกๆ งาน จะส่งผลให้งานโดยรวมขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นอย่างสูง



9) สภาพแวดล้อมของงานต้องดี มีบรรยากาศในการทำงานที่น่าพึงพอใจ มนุษย์พึงพอใจสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี หากเขาสุขกายสุขใจ สบายอกสบายใจ ทำให้มีความสุข และอาจจะสนุกในการทำงาน มีความพึงพอใจอย่างสูงในบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยเอาไว้ให้การกระทำเช่นนี้ จะทำให้ลดการสูญเสียได้มาก และสามารถเพิ่มผลผลิตเพิ่มพูนกำไร ขยายกิจการได้อย่างมากอีกด้วย

10) ผู้บริหารต้องรักษามาตรฐานของวิธีการปฏิบัติงานที่ดีเอาไว้ให้ได้ ต้องมีการกำหนดมาตรฐานของงานแต่ละงานที่เรียกว่า KPI: Key Performance Index เอาไว้อย่างชัดเจน ให้การปฏิบัติหน้าที่การงานในทุกๆภารกิจ ผ่านตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดเอาไว้ได้เป็นอย่างดี หรือปฏิบัติได้ดีกว่า เกินกว่ามาตรฐานเหล่านั้นในทุกๆองค์ประกอบได้ก็ยิ่งดี

11) คำสั่งในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องระบุมาตรฐานที่พึงประสงค์เอาไว้อย่างชัดเจน หน้าที่งานทุกงานจะต้องมีคู่มือ แนวทางในการปฏิบัติงาน กำหนดเอาไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้ปฏิบัติตามแนวทางเหล่านั้นอย่างถูกต้องสมบูรณ์ ต้องมีคำแนะนำว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร ตามขั้นตอนไหน เมื่อไร ใครเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อการติดตาม ตรวจสอบ และมุ่งปรับปรุงแก้ไข ให้การปฏิบัติงานนั้นๆดียิ่งขึ้นไปเรื่อยๆ

12) การให้บำเหน็จรางวัล เป็นสิ่งสำคัญมาก ผู้บริหารจะต้องให้รางวัลแก่พนักงานที่สามารถทำงาน ได้สำเร็จผลอย่างถูกต้องสมบูรณ์ สมอ ทฤษฎีการจ่ายค่าตอบแทน ระบุว่า “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” องค์กรจะต้องมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เที่ยงธรรม มีมาตรฐานเดียวกัน การจ่ายเงินนั้นจะต้องจูงใจพนักงาน ให้มุ่งมั่นทำงานดี ตั้งใจทำงานเพื่อผลประโยชน์โดยรวมขององค์กร การมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจ จะส่งเสริม จูงใจ กระตุ้นพนักงาน ให้มุ่งมั่นทำงานหนักขึ้นกว่าเดิม ตั้งใจทำความดี สร้างผลงานดีๆ เพื่อจะได้รับผลตอบแทนดีๆอย่างเหมาะสมกับความเหนื่อยยากของเขาเป็นการตอบแทน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง แนวการทำงานเพื่อให้ได้มาตรฐาน โดยนำไปใช้จนเป็นที่ยอมรับ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการจัดการและประสิทธิภาพของคน โครงสร้าง และเป้าหมายขององค์กร เพื่อผลตอบแทนที่สมเหตุสมผล

### 3. ข้อมูลพื้นฐานของบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด

กลุ่มบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ ได้ก่อตั้งโดยครอบครัว บูรพชัยศรี ซึ่งมีประสบการณ์ในธุรกิจเครื่องจักรกล เครื่องยนต์ และงานโรงหล่อ มากกว่า 30 ปี

ปัจจุบัน บริษัทในกลุ่มที่ใหญ่ที่สุดคือ บริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด ซึ่งเป็นตัวแทนจำหน่ายและคู่ค้าผลิตภัณฑ์แคตเตอร์พิลล่าแต่ผู้เดียวในประเทศไทย โดยเป็นผู้จำหน่ายและให้การบริการผลิตภัณฑ์ Caterpillar ทุกชนิด และทุกขนาดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2520 อันประกอบด้วยเครื่องจักรกล และเครื่องยนต์สำหรับงานก่อสร้าง เหมืองแร่ การขนย้ายวัสดุ งานเกษตรกรรม งานป่าไม้ ปิโตรเลียม รวมทั้งเครื่องกำเนิดไฟฟ้า เครื่องยนต์เรือ และเครื่องยนต์สำหรับงานอุตสาหกรรม นอกจากนี้ยังจำหน่ายอุปกรณ์อื่นๆ สำหรับเครื่องจักรกล แคตเตอร์พิลล่า และสินค้าที่เกี่ยวข้องกัน

Caterpillar เป็นชื่อการค้าของเครื่องจักรกลหนักที่ได้รับความนิยมและเป็นที่ยอมรับแพร่หลายทั่วโลก เป็นสินค้าที่มีคุณภาพสูง Caterpillar เป็นผู้ผลิตชั้นนำของโลกในด้านเครื่องจักรกลงานดิน งานก่อสร้าง งานขนย้ายวัสดุ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการขุดเจาะเหมืองแร่ได้ดินรถแทรกเตอร์แบบตีนตะขาบ(Track-type tractor) เพื่อใช้ในงานสร้างถนน งานเกี่ยวกับป่าไม้ รวมทั้งเครื่องยนต์ดีเซลและเครื่องยนต์แก๊สธรรมชาติ Caterpillar ดำเนินนโยบายการตลาดผ่านตัวแทนจำหน่ายถึง 220 บริษัท ใน 40 ประเทศ โดย Caterpillar Inc. มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่เมือง Peoria ประเทศสหรัฐอเมริกา มียอดขายรวมสูงนับหมื่นล้านเหรียญสหรัฐ สูงเป็นอันดับหนึ่งในบรรดาผู้ผลิตเครื่องจักรกลการเกษตรและอุตสาหกรรมในสหรัฐอเมริกา

#### 3.1 นโยบายของเมโทรแมชีนเนอร์รี่

- 1) ดำเนินกิจการและบริหารธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและยึดมั่นในคุณธรรม โดยมุ่งให้เกิดความยุติธรรมและผลประโยชน์สูงสุดอย่างเสมอภาคต่อทุกฝ่าย
- 2) เป็นตัวแทนของ แคตเตอร์พิลล่าร์ และคู่ค้าให้ดีที่สุด
- 3) สร้างความเชื่อถือและการลงทุนให้แก่ลูกค้าพึงพอใจในผลิตภัณฑ์ แคตเตอร์พิลล่าร์ และบริการต่างๆ ของ เมโทรแมชีนเนอร์รี่
- 4) พัฒนาเมโทรแมชีนเนอร์รี่ ให้เป็นบริษัทที่มั่นคงและก้าวหน้า เพื่อให้พร้อมเสมอที่จะรับสภาวะต่างๆ ของตลาด และการผันแปรของเศรษฐกิจ
- 5) พัฒนาการจัดการให้ทันสมัยและมีระบบเพื่อให้บริษัทฯเจริญเติบโตได้อย่างมั่นคง
- 6) เพื่อเป็นผู้นำอยู่เสมอในตลาดเครื่องจักรกลหนัก

7) เพื่อให้ เมโทรแมชีนเนอร์ี มั่นคงและยั่งยืนตลอดไป โดยการดำเนินธุรกิจให้เกิดผลกำไรอย่างเหมาะสม และมีอัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนผู้ถือหุ้นในเกณฑ์ดี

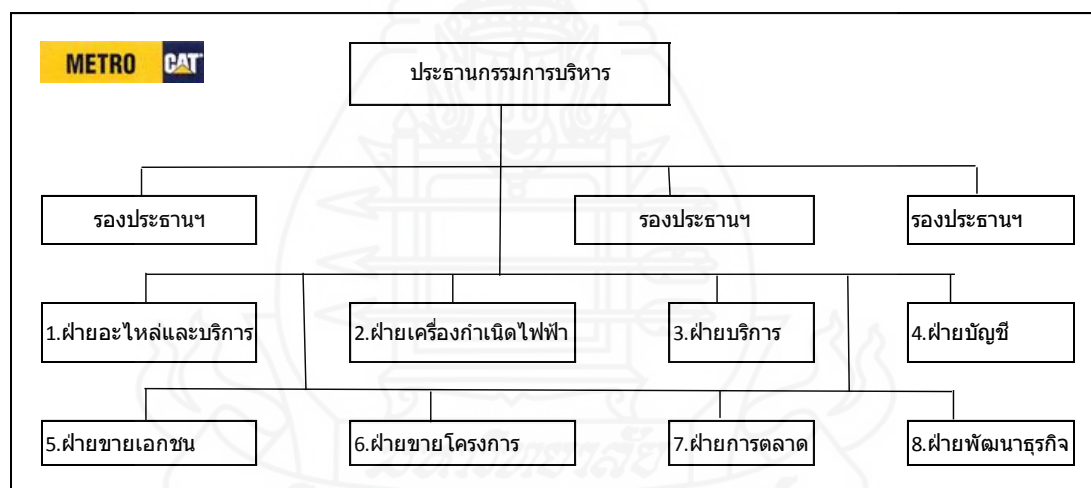
8) สร้างสรรค์องค์กรการบริหารและดำเนินการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้มีความมั่นคงอย่างต่อเนื่องตลอดไป

9) ให้การฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่และพนักงานให้มีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนได้เต็มที่และอย่างมีประสิทธิภาพ

10) จัดให้มีแผนพัฒนาเครือข่ายของบริษัทฯ อย่างต่อเนื่องตามความสำคัญและตามความต้องการของตลาด

### 3.2 โครงสร้างการบริหารของบริษัท

บริษัท เมโทรแมชีนเนอร์ี จำกัด โดยมี คุณทองไทร บุรพชัยศรี ดำรงตำแหน่งท่านประธานกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยจัดโครงสร้างการบริหารแบ่งเป็น 8 ฝ่ายตามภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างองค์กรของ บริษัท เมโทรแมชีนเนอร์ี จำกัด.

### 3.3 แรงจูงใจที่บริษัทมีให้แก่พนักงาน

เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทฯ ได้สร้างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนี้

- 1) ด้านความก้าวหน้า จัดให้มีการอบรมเพิ่มความรู้หรือปรับพื้นฐานความรู้ให้ทันสมัย ทั้งในส่วนของพนักงานขาย หรือช่างซ่อมเครื่องจักร โดยได้รับการสนับสนุนวิทยากรและความรู้ต่างๆ จากโรงงาน Caterpillar ในต่างประเทศ
- 2) ด้านความมั่นคง บริษัทฯ จัดให้มีกองทุนฉุกเฉิน ให้พนักงานสามารถขอกู้เงินเพื่อใช้ในกรณีฉุกเฉิน เช่น การรักษาพยาบาล ซ่อมแซมที่อยู่อาศัย และบริษัทฯ ยังคงจ้างพนักงานให้ทำงานต่อไป หลังจากพนักงานมีอายุเกิน 60 ปี (เกษียณอายุ) หากสุขภาพยังแข็งแรงทำงานได้ปกติ
- 3) ด้านสภาพการทำงาน มีการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ทันสมัย สะดวกสบาย ปลอดภัย และเหมาะสมในการทำงาน ตลอดจนสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอในการใช้งาน

## 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มนฤทัย ประสพศิลป์ (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีพีแรม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า แรงจูงใจในปัจจัยจูงใจของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปน้อยคือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความรู้สึกรับได้รับการยอมรับ ส่วนแรงจูงใจในปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

ธีระวัฒน์ สาระอาภรณ์ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วรจักรอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทตัวแทนจำหน่ายผลิตภัณฑ์ลิปส์และบันไดเลื่อน ยี่ห้อ “มิตซูบิชิ” แต่เพียงผู้เดียวในประเทศไทย และเป็นธุรกิจครอบครัว โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วรจักรอินเตอร์เนชั่นแนล ผลการวิจัยพบว่า

พนักงานบริษัทวอร์จอร์เนชั่นแนล จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านความยุติธรรมในองค์กร ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของพนักงานมีระดับความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 กับด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ( $r = 0.658$ ) ในทิศทางเดียวกัน

ฐาปณีย์ นานิล (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน, ด้านลักษณะของงาน และด้าน โอกาสก้าวหน้า ด้านปัจจัยค่าจูนพบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูน โดยรวม 5 ด้านในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ศุทธิพร บัวชุม (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โลกเกีย (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โลกเกีย (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เวิร์ด โลกเกีย (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

โคจิกานต์ จันทรมาศ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท คอมมิวนิเคชั่น แอนด์ ซิสเต็มส์ โซลูชั่น จำกัด (มหาชน) โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ พบว่า ปัจจัยบริหารองค์การที่ทำให้พนักงานต้องการงานให้แก่บริษัทในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการควบคุม ด้านการนำหรือการสั่งการ และด้านการวางแผน และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยค่าจูนอยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยจูงใจรองลงมาและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละปัจจัยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด

พรพรรณ ลิ้มปญฺฑย และคณะ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานกรณีศึกษาโรงงานแปรรูป (ลพบุรี) บริษัท สหฟาร์ม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น เพศ อายุ อายุงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่า แผนกงานที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนพนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เหมาะสม พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่ออุปกรณ์การทำงาน ชุดทำงาน และการดูแลสุขภาพของพนักงานในระดับปานกลางถึงมาก และมีความพึงพอใจมากขึ้นถ้าบริษัท เพิ่มสวัสดิการในด้านรถรับ-ส่ง ชุดทำงานและหอพักฟรี พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับหนึ่ง และการปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น รถรับ-ส่ง ชุดทำงานและหอพักฟรี ทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจมากขึ้น และการลาออกส่วนใหญ่ไม่ใช่การลาขาด แต่มีการกลับเข้าทำงานใหม่ ซึ่งปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการกลับเข้ามาทำงานใหม่ ได้แก่ สถานที่ทำงานใกล้บ้าน และบริษัทมีความมั่นคง

รัชนีภรณ์ ส่งเสริมศาสตร์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรักษาความสะอาด บริษัท คู่อิงเวล อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด โดยใช้แนวทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางและระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านความสำเร็จในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรสและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงานถึงปัจจุบันแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด เป็นการเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

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

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานของบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ตำแหน่งพนักงาน และผู้บริหาร จำนวน 140 คน (ฝ่ายบุคคล บริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด) โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) ได้ 103 ตัวอย่าง (รายละเอียดในภาคผนวก)

สำหรับตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ใช้การประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเช่นเดียวกัน และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับประชากรที่มีขนาดเล็กตั้งแต่ 10 ขึ้นไป โดยต้องทราบขนาดของประชากร จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยสร้างขึ้นจากการศึกษา ปรับปรุงแบบสอบถามตามขั้นตอนการสร้างเครื่องมือศึกษา และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ค้างนี้

### 2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

#### 2.1.1 ศึกษาการสร้างแบบสอบถามทางการศึกษา และกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษา

2.1.2 การศึกษาค้นคว้าต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแหล่งข้อมูลต่างๆ ได้แก่ ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต หนังสือ วารสารต่างๆ งานวิจัยที่สอดคล้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาและสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจากแนวคิด และทฤษฎีของ Heitzberg (1959) และได้้นำแบบสอบถามการวิจัยของ สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2559) และการวิจัยของ ปิยรัตน์ จำปา (2556) มาประยุกต์ใช้

#### 2.1.3 กำหนดหัวข้อและกรอบของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

#### 2.1.4 กำหนดแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ค้างนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามในเรื่องที่เกี่ยวกับลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) สถานภาพการสมรส 5) อายุการทำงาน 6) ตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) ปัจจัยแรงจูงใจ 2) ปัจจัยค้ำจุน เพื่อทราบระดับความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานบริษัท ในแต่ละปัจจัย โดยคำถามที่ใช้เป็นคำถามแบบประเมินค่า (Likert's scale) โดยผู้ตอบเลือกตอบเพื่อคำตอบเดียวจาก 5 คำตอบ และมีจำนวนคำถามทั้งหมด 70 คำถาม

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก
มากที่สุด	กำหนดให้ค่าเท่ากับ 5
มาก	กำหนดให้ค่าเท่ากับ 4
ปานกลาง	กำหนดให้ค่าเท่ากับ 3
น้อย	กำหนดให้ค่าเท่ากับ 2
น้อยที่สุด	กำหนดให้ค่าเท่ากับ 1



การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปรผลในการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(5 - 1)}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงสามารถแบ่งระดับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด ออกเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์การให้คะแนนจากค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	หมายถึงระดับที่ส่งผลของปัจจัยแรงจูงใจระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึงระดับส่งผลของปัจจัยแรงจูงใจระดับมาก
2.61 – 3.40	หมายถึงระดับส่งผลของปัจจัยแรงจูงใจระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึงระดับส่งผลของปัจจัยแรงจูงใจระดับน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึงระดับส่งผลของปัจจัยแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านค่าใช้จ่าย 2) ด้านกระบวนการบริหาร 3) ด้านผลลัพธ์ เพื่อทราบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละด้าน โดยคำถามแบบประเมินค่า (Likert's scale) โดยผู้ตอบเลือกตอบเพื่อคำตอบเดียวจาก 5 คำตอบและมีจำนวนคำถามทั้งหมด 10 คำถาม

ระดับการปฏิบัติงาน	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก
มากที่สุด	กำหนดให้ค่าเท่ากับ 5
มาก	กำหนดให้ค่าเท่ากับ 4
ปานกลาง	กำหนดให้ค่าเท่ากับ 3
น้อย	กำหนดให้ค่าเท่ากับ 2
น้อยที่สุด	กำหนดให้ค่าเท่ากับ 1

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้ มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปรผลในการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(5 - 1)}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงสามารถแบ่งระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด ออกเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์การให้คะแนนจากค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	หมายถึงระดับประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึงระดับประสิทธิภาพการทำงานมาก
2.61 – 3.40	หมายถึงระดับประสิทธิภาพการทำงานปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึงระดับประสิทธิภาพการทำงานน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึงระดับประสิทธิภาพการทำงานน้อยที่สุด

## 2.2 การตรวจสอบเครื่องมือ

**2.2.1 ป้อนข้อมูลแบบสอบถามลงโปรแกรมมาตรฐาน** เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's coefficient of alpha- $\alpha$ ) เป็นวิธีหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเพื่อแสดงคุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับแต่ละคำถามว่า มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยค่า  $\alpha$  จะต้องมีค่าน้ำหนัก มากกว่า หรือเท่ากับ 0.80 จึงจะสามารถนำ แบบสอบถามนี้ ไปใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553)

**2.2.2 ตรวจสอบเครื่องมือ** โดยนำแบบสอบถามที่ ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง และนำผลของแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's coefficient of alpha- $\alpha$ ) ตามสูตรของ Cronbach ได้เท่ากับ 0.827 ซึ่งมากกว่า 0.80 แสดงว่า แบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่น สามารถนำไปใช้ได้

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชีนเนอร์ จำกัด มีลำดับขั้นตอนดังนี้

3.1 ติดต่อกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนัดวันเวลา อธิบายวัตถุประสงค์การเก็บข้อมูล และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ศึกษาแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบจำนวนทั้งสิ้น 103 ชุด

3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน เพื่อดำเนินการในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับมาทั้งหมด แล้วมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล บันทึกผลข้อมูลที่ได้ จากนั้นนำไปประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูล จัดสร้างตารางวิเคราะห์สถิติ เพื่อนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการศึกษา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชีนเนอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การทดสอบค่าที (t – test) กับตัวแปรด้านเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA: F – test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กับตัวแปรด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน ซึ่งถ้าพบว่ามีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการทดสอบของ Fish's Least Significance Difference (LSD)

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชชีนเนอร์ จำกัด ใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะใช้สัญลักษณ์  $r$  แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่าง หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าใกล้  $-1$  หรือ  $1$  หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่ถ้าหากมีค่าเข้าใกล้  $0$  หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ หากพบว่าค่า  $r=0$  หมายความว่า ข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กัน สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle D.E. 1998: 118)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ )	ระดับของความสัมพันธ์
0.91 – 1.00	มีความสัมพันธ์ต่อกันสูงมาก
0.71 – 0.90	มีความสัมพันธ์ต่อกันในระดับสูง
0.51 – 0.70	มีความสัมพันธ์ต่อกันในระดับปานกลาง
0.31 – 0.50	มีความสัมพันธ์ต่อกันในระดับต่ำ
0.01 – 0.30	มีความสัมพันธ์ต่อกันในระดับต่ำมาก

เครื่องหมาย + หรือ - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์โดยที่หาก

$r$  มีเครื่องหมาย + หมายถึง มีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางเดียวกัน (เมื่อตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรหนึ่ง จะมีค่าสูงไปด้วย)

$r$  มีเครื่องหมาย - หมายถึง มีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรหนึ่ง จะมีค่าต่ำ)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้างนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด เพื่อศึกษาความสัมพันธ์แรงจูงใจการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เครื่องมือที่ออกแบบและผ่านการตรวจสอบคุณภาพตามหลักทฤษฎี ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการแจกแจงแบบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
$H_0$	แทน	สมมติฐานหลัก
$H_1$	แทน	สมมติฐานรอง
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมทางสถิติ นำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบตารางและคำอธิบายประกอบท้ายตาราง โดยเรียงลำดับการนำเสนอผลการศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด

### ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ศึกษาทำการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพการสมรส อายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน และตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 103)	ร้อยละ (100)
เพศ		
ชาย	55	53.40
หญิง	48	46.60
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	3	2.91
ระหว่าง 25-35 ปี	33	32.04
ระหว่าง 36-45 ปี	31	30.10
มากกว่า 45 ปี	36	34.95

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 103)	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด</b>		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	24	23.30
ระดับปริญญาตรี	60	58.25
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	19	18.45
<b>สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	30	29.13
สมรส (จดทะเบียนและไม่จดทะเบียน)	67	65.05
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	6	5.82
<b>อายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน</b>		
น้อยกว่า 3 ปี	14	13.59
3-6 ปี	23	22.33
7-9 ปี	26	25.24
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	40	38.84
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
เจ้าหน้าที่/พนักงาน	52	50.49
หัวหน้างาน/วิศวกร/หัวหน้าแผนก	39	37.86
ผู้จัดการ	12	11.65

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลซึ่งเป็นพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอรี จำกัด จำนวน 103 คน สรุปได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 และเป็นเพศหญิง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 34.95 รองลงมาคืออายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 32.04 และมีอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 31 คนคิดเป็นร้อยละ 30.10 เท่ากัน และน้อยที่สุดมีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.91

ระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 58.25 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 และน้อยที่สุด ระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 18.45

สถานภาพการสมรส ผู้ที่มีสถานภาพสมรสมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 65.05 รองลงมาคือผู้ที่มีสถานภาพโสด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 29.13 และน้อยที่สุดผู้ที่มีสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.82

อายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบันตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 38.84 รองลงมาคือผู้ที่มีอายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน 7 - 9 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 25.24 ผู้ที่มีอายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน 3 - 6 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 22.33 และน้อยที่สุดผู้ที่มีอายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.59

ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่/พนักงาน มากที่สุด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 50.49 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้างาน/วิศวกร/หัวหน้าแผนก จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 37.86 และน้อยที่สุด ตำแหน่งผู้จัดการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.65



## ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด

ผู้ศึกษาทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด รวมทั้งหมด 14 ด้าน คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริการ ปัจจัยด้านความมั่นคง ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ปัจจัยด้านโอกาสที่รับความก้าวหน้าในอนาคต ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ดังแสดงในตารางที่ 4.2 – 4.11

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>			
1. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.61	0.76	มาก
2. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	3.43	0.63	มาก
3. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	3.43	0.63	มาก
4. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	3.37	0.55	ปานกลาง
5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้า	2.59	0.86	น้อย
6. ปัจจัยด้านโอกาสที่รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.47	0.91	น้อย
7. ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ	2.93	0.75	ปานกลาง
8. ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว	3.35	0.41	ปานกลาง
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>			
9. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริการ	2.60	0.87	น้อย
10. ปัจจัยด้านความมั่นคง	3.07	0.68	ปานกลาง
11. ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.83	0.96	ปานกลาง
12. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.50	0.70	มาก
13. ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	3.04	0.85	ปานกลาง
14. ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	2.63	0.83	ปานกลาง

รวม	3.04	0.51	ปานกลาง
-----	------	------	---------

จากตารางที่ 4.2 พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชชีนเนอรี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.04$ ,  $SD = 0.51$ ) เมื่อพิจารณารายด้านในส่วนของปัจจัยจูงใจพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.61$ ,  $SD = 0.76$ ) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.43$ ,  $SD = 0.63$ ) ปัจจัยด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.43$ ,  $SD = 0.63$ ) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.37$ ,  $SD = 0.55$ ) ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.35$ ,  $SD = 0.41$ ) ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.93$ ,  $SD = 0.75$ ) ปัจจัยด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.59$ ,  $SD = 0.86$ ) และ ปัจจัยด้านโอกาสที่รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 2.47$ ,  $SD = 0.91$ )

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1.1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาการทำงาน ได้อยู่เสมอ	4.00	0.98	มาก
1.2 ท่านสามารถแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงาน	3.50	0.90	มาก
1.3 ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถ ในการทำงาน/แสดงผลงาน	3.54	1.05	มาก
1.4 งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมาย ตามที่กำหนด	3.76	0.92	มาก
1.5 ท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน ในสายอาชีพตามที่ท่านตั้งเป้าหมายไว้	3.27	1.18	ปานกลาง
รวม	3.61	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอรี จำกัด ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.61$ ,  $SD = 0.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 4.00$ ,  $SD = 0.98$ ) งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.76$ ,  $SD = 0.92$ ) ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน/แสดงผลงาน อยู่ในระดับมาก ท่านสามารถแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.50$ ,  $SD = 0.90$ ) และท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน ในสายอาชีพตามที่ท่านตั้งเป้าหมายไว้ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.27$ ,  $SD = 1.18$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
2.1 ท่านได้รับการยอมรับในการทำงานร่วมกับทีม/แผนกของท่าน	3.67	0.81	มาก
2.2 ผู้อื่นมักจะติดต่อท่านเป็นคนแรกเมื่อต้องการขอคำปรึกษา/ทำงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	3.84	0.91	มาก
2.3 ผู้อื่นยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน และปฏิบัติตามคำแนะนำของท่าน	3.50	0.81	มาก
2.4 ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาชื่นชมและยกย่องท่านให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น	2.97	0.91	ปานกลาง
2.5 ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชายอมรับและชมเชยในผลงานของท่าน	3.19	1.01	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.44</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชชีนเนอรี จำกัด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.44$ ,  $SD = 0.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้อื่นมักจะติดต่อกันเป็นคนแรกเมื่อต้องการขอคำปรึกษา/ทำงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.84$ ,  $SD = 0.91$ ) ท่านได้รับการยอมรับในการทำงานร่วมกับทีม/แผนกของท่าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.44$ ,  $SD = 0.63$ ) ผู้อื่นยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน และปฏิบัติตามคำแนะนำของท่าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.50$ ,  $SD = 0.81$ ) ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชายอมรับและชมเชยในผลงานของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.19$ ,  $SD = 1.01$ ) และผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาชื่นชมและยกย่องท่านให้เป็นอย่างแก่อื่น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 2.97$ ,  $SD = 0.91$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
3.1 ท่านสามารถทำงานได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ ในงานแต่ละงาน	3.71	0.87	มาก
3.2 งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ ของท่าน	3.47	0.93	มาก
3.3 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีการกำหนดขอบเขต ในการทำงานชัดเจน	3.45	0.96	มาก
3.4 ลักษณะงานมีความน่าสนใจ ทำท่าย มีความ ซับซ้อนของงาน	3.21	0.91	ปานกลาง
3.5 งานที่ได้รับมอบหมายได้รับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้อยู่เสมอ	3.34	1.02	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.43</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอรี จำกัด ด้านลักษณะของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.43$ ,  $SD = 0.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถทำงานได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบในงานแต่ละงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.71$ ,  $SD = 0.87$ ) งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.47$ ,  $SD = 0.93$ ) งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีการกำหนดขอบเขตในการทำงานชัดเจน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.45$ ,  $SD = 0.96$ ) งานที่ได้รับมอบหมายได้รับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้อยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.34$ ,  $SD = 1.02$ ) และลักษณะงานมีความน่าสนใจ ทำท่าย มีความซับซ้อนของงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.21$ ,  $SD = 0.91$ )

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
4.1 ท่านสามารถทำงานได้เสร็จตามกำหนดอยู่เสมอ	3.82	0.89	มาก
4.2 ท่านมีสิทธิตัดสินใจในการทำงาน และแก้ไขปัญหาในการทำงานได้	3.45	0.85	มาก
4.3 ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ดำเนินการได้เองโดยปราศจากการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด	3.60	0.84	มาก
4.4 ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความยาก และซับซ้อนมากขึ้นในแต่ละปี	3.13	0.97	ปานกลาง
4.5 ท่านได้รับมอบหมายงานโครงการระดับบริษัทฯ / ระดับธุรกิจ	2.84	1.10	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.37</b>	<b>0.55</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชชีนเนอร์ จำกัด ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.37$ ,  $SD = 0.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถทำงานได้เสร็จตามกำหนดอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.82$ ,  $SD = 0.89$ ) ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ดำเนินการได้เองโดยปราศจากการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.60$ ,  $SD = 0.84$ ) ท่านมีสิทธิตัดสินใจในการทำงาน และแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.45$ ,  $SD = 0.85$ ) ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความยาก และซับซ้อนมากขึ้นในแต่ละปี อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.13$ ,  $SD = 0.97$ ) และท่านได้รับมอบหมายงาน โครงการระดับบริษัท / ระดับธุรกิจ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 2.84$ ,  $SD = 1.10$ )

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยด้านความก้าวหน้า	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
5.1 ท่านได้รับอนุมัติให้เข้ารับการฝึกอบรมตามที่ท่านต้องการ	2.55	1.05	น้อย
5.2 ท่านได้รับโอกาสเข้าฝึกอบรม พัฒนาการทำงานด้านต่างๆ ที่บริษัทฯ จัดขึ้น	2.69	1.02	ปานกลาง
5.3 ท่านได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมต่างๆ	2.73	1.14	ปานกลาง
5.4 ท่านเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงการทำงานในด้านต่างๆ	2.61	1.02	ปานกลาง
5.5 ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่ง/แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	2.36	1.09	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.59</b>	<b>0.86</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอรี จำกัด ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.59$ ,  $SD = 0.86$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมต่างๆ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 2.73$ ,  $SD = 1.14$ ) ท่านได้รับโอกาสเข้าฝึกอบรม พัฒนาการทำงานด้านต่างๆ ที่บริษัทฯจัดขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.69$ ,  $SD = 1.02$ ) ท่านเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงการทำงานในด้านต่างๆ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.61$ ,  $SD = 1.02$ ) ท่านได้รับอนุมัติให้เข้ารับการฝึกอบรมตามที่ท่านต้องการ อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.55$ ,  $SD = 1.05$ ) และท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่ง/แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 2.36$ ,  $SD = 1.09$ )

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ด้านนโยบายและการบริหาร

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
6.1 กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานมีความเหมาะสม ไม่เคร่งครัดมากเกินไป	2.88	0.89	ปานกลาง
6.2 บริษัทฯ มีนโยบายหรือแนวคิดที่จะพัฒนาพนักงานอยู่เสมอ	2.67	1.10	ปานกลาง
6.3 บริษัทฯ รับฟังข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องการบริหารธุรกิจ / แผนธุรกิจ/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่เสมอ	2.41	1.13	น้อย
6.4 บริษัทฯ สื่อสาร ชี้แจงนโยบายการบริหารธุรกิจ / แผนธุรกิจ / แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้พนักงานได้รับทราบอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอ	2.50	1.07	น้อย
6.5 บริษัทฯ กำหนดนโยบายการบริหารธุรกิจ / แผนธุรกิจ / แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม	2.53	1.14	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.60</b>	<b>0.87</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอรี จำกัด ด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.60$ ,  $SD = 0.87$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานมีความเหมาะสม ไม่เคร่งครัดมากเกินไป อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 2.88$ ,  $SD = 0.89$ ) บริษัทฯ มีนโยบายหรือแนวคิดที่จะพัฒนาพนักงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.67$ ,  $SD = 1.10$ ) บริษัทฯ กำหนดนโยบายการบริหารธุรกิจ / แผนธุรกิจ / แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.53$ ,  $SD = 1.14$ ) บริษัทฯ สื่อสารชี้แจงนโยบายการบริหารธุรกิจ/แผนธุรกิจ/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้พนักงานได้รับทราบอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.50$ ,  $SD = 1.07$ ) และบริษัทฯ รับฟังข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องการบริหารธุรกิจ / แผนธุรกิจ/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่เสมอ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 2.41$ ,  $SD = 1.13$ )

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน

ปัจจัยด้านความมั่นคง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
7.1 บริษัทฯ มีความมั่นคง และมีเสถียรภาพทางการเงินของบริษัทฯ	3.56	0.99	มาก
7.2 บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมาย และจริยธรรมอย่างเคร่งครัด	3.08	0.97	ปานกลาง
7.3 ท่านสามารถจินตนาการความก้าวหน้าของบริษัทฯ ได้ในอีก 10 ปีข้างหน้า	2.82	1.06	ปานกลาง
7.4 ท่านมั่นใจว่าบริษัทฯจะไม่เลิกจ้างพนักงานด้วยเหตุผลทางการบริหารใดๆ	3.00	1.08	ปานกลาง
7.5 ท่านมั่นใจว่าจะไม่มีการเมืองภายในบริษัทฯ ไม่มีการกลั่นแกล้งกันในหน้าที่การงานเป็นเหตุให้ต้องออกจากงาน	2.87	1.01	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.07</b>	<b>0.68</b>	<b>ปานกลาง</b>



จากตารางที่ 4.9 พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอรี จำกัด ด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.07, SD = 0.68$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บริษัทฯ มีความมั่นคง และมีเสถียรภาพทางการเงินของบริษัทฯ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.56, SD = 0.99$ ) บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.08, SD = 0.97$ ) ท่านมั่นใจว่าบริษัทฯ จะไม่เลิกจ้างพนักงานด้วยเหตุผลทางการบริหารใดๆ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.00, SD = 1.08$ ) ท่านมั่นใจว่าจะไม่มีการเมืองภายในบริษัทฯ ไม่มีการกลั่นแกล้งกันในหน้าที่การงานเป็นเหตุให้ต้องออกจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.87, SD = 1.01$ ) และท่านสามารถจินตนาการความก้าวหน้าของบริษัทฯ ได้ในอีก 10 ปีข้างหน้า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 2.82, SD = 1.06$ )

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา

ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
8.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านได้สอนงานและให้คำแนะนำในการทำงาน	3.17	1.08	ปานกลาง
8.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองทีมงานด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค	2.81	1.06	ปานกลาง
8.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านลงโทษ/ ให้รางวัลพนักงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม	2.76	1.22	ปานกลาง
8.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหา และเรื่องราวร้องทุกข์ของท่าน	2.73	1.19	ปานกลาง
8.5 ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานให้ท่านเติบโตในสายอาชีพของท่าน	2.69	1.17	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.83</b>	<b>0.96</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอรี จำกัด ด้านการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.83$ ,  $SD = 0.96$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านได้สอนงานและให้คำแนะนำในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.17$ ,  $SD = 1.08$ ) ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองทีมงานด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.81$ ,  $SD = 1.06$ ) ผู้บังคับบัญชาของท่านลงโทษ/ ให้อภัยพนักงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.76$ ,  $SD = 1.22$ ) ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหา และเรื่องราวร้องทุกข์ของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.73$ ,  $SD = 1.19$ ) และผู้บังคับบัญชาของท่านได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการทำงานให้ท่านเติบโตในสายอาชีพของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 2.69$ ,  $SD = 1.17$ )

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
9.1 ท่านสามารถทำงานร่วมกันกับทีมงานของท่านได้ทุกคน	3.58	0.99	มาก
9.2 ท่านและทีมงานช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันทั้งในงานและส่วนตัว	3.49	0.98	มาก
9.3 หากท่านเลือกได้ ท่านต้องการทำงานร่วมกับทีมงานปัจจุบันไปตลอด	3.35	0.93	ปานกลาง
9.4 ท่านสามารถยอมรับความแตกต่าง ความหลากหลายของสมาชิกในทีมได้	3.54	0.88	มาก
9.5 ท่านสามารถทำงานร่วมกันกับแผนกอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้ โดยไม่มีข้อขัดแย้ง	3.53	0.88	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.50</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอรี จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.50$ ,  $SD=0.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถทำงานร่วมกันกับทีมงานของท่านได้ทุกคน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x}=3.58$ ,  $SD=0.99$ ) ท่านสามารถยอมรับความแตกต่างความหลากหลายของสมาชิกในทีมได้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.54$ ,  $SD=0.88$ ) ท่านสามารถทำงานร่วมกันกับแผนกอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้ โดยไม่มีข้อขัดแย้ง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.53$ ,  $SD=0.88$ ) ท่านและทีมงานช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันทั้งในงานและส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.49$ ,  $SD=0.98$ ) และหากท่านเลือกได้ ท่านต้องการทำงานร่วมกับทีมงานปัจจุบันไปตลอด อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x}=3.35$ ,  $SD=0.93$ )

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
10.1 สถานที่ตั้งของบริษัทฯ สำนักงานที่ท่านทำงานอยู่ เหมาะสม เดินทางสะดวก	3.35	0.84	ปานกลาง
10.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ และกลิ่น	3.47	3.08	มาก
10.3 ความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย และสวยงาม ของสำนักงาน	3.08	0.98	ปานกลาง
10.4 สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการทำงานเพียงพอและมีประสิทธิภาพ พร้อมต่อการใช้งาน	2.82	0.99	ปานกลาง
10.5 บริษัทฯ รับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ ในการจัดเตรียมและปรับปรุงสภาพแวดล้อม เครื่องมืออุปกรณ์ให้ทันสมัย เหมาะสม และ เพียงจากพนักงาน	2.49	0.98	น้อย
<b>รวม</b>	<b>3.04</b>	<b>0.85</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอรี จำกัด ด้านนโยบายและการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.04$ ,  $SD = 0.85$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ และกลิ่น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.47$ ,  $SD = 3.08$ ) สถานที่ตั้งของบริษัทฯ สำนักงานที่ท่านทำงานอยู่เหมาะสม เดินทางสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.35$ ,  $SD = 0.84$ ) ความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย และสวยงามของสำนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.08$ ,  $SD = 0.98$ ) สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการทำงานเพียงพอและมีประสิทธิภาพ พร้อมต่อการใช้งาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.82$ ,  $SD = 0.99$ ) และบริษัทฯ รับผิดชอบต่อความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะในการจัดเตรียมและปรับปรุงสภาพแวดล้อม เครื่องมืออุปกรณ์ให้ทันสมัยเหมาะสม และเพียงพอจากพนักงาน อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.49$ ,  $SD = 0.98$ )

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว

ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
11.1 อัตราเงินเดือน และผลประโยชน์อื่นที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ของท่านเมื่อท่านได้เริ่มงาน กับบริษัทฯ	2.66	1.01	ปานกลาง
11.2 อัตราเงินเดือน และผลประโยชน์อื่นที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	2.83	1.06	ปานกลาง
11.3 สวัสดิการอื่นๆ ที่บริษัทฯ จัดเตรียมไว้ให้มีความ เหมาะสม เท่าเทียมกันและเพียงพอต่อสภาพ การดำรงชีวิตในปัจจุบัน	2.67	1.17	ปานกลาง
11.4 การจัดสรรเงินโบนัสประจำปีมีความเหมาะสม และยุติธรรม	2.57	1.01	น้อย
11.5 การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสม และยุติธรรม	2.40	1.06	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.63</b>	<b>0.83</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.13 พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์ จำกัด ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.63$ ,  $SD = 0.83$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อัตราเงินเดือน และผลประโยชน์อื่นที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 2.83$ ,  $SD = 1.06$ ) สวัสดิการอื่นๆ ที่บริษัทฯ จัดเตรียมไว้ให้มีความเหมาะสม เท่าเทียมกันและเพียงพอต่อสภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.67$ ,  $SD = 1.17$ ) อัตราเงินเดือน และผลประโยชน์อื่นที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่านเมื่อท่านได้เริ่มงานกับบริษัทฯ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.66$ ,  $SD = 1.01$ ) การจัดสรรเงินโบนัสประจำปีมีความเหมาะสมและยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.57$ ,  $SD = 1.01$ ) และการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสมและยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 2.40$ ,  $SD = 1.06$ )

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
12.1 บริษัทฯ มีการวางแผนการพัฒนาสายอาชีพให้กับท่าน	2.61	1.12	ปานกลาง
12.2 บริษัทฯ มีนโยบายในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม	2.52	1.02	น้อย
12.3 บริษัทฯ ชี้แจงหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเข้าใจได้	2.30	0.96	น้อย
12.4 ผู้บังคับบัญชาวางแนวทางในการทำงานที่มีส่วนช่วยให้ท่านก้าวหน้าในสายอาชีพของท่าน	2.58	1.15	น้อย
12.5 ท่านวางแผนอนาคต และคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งใน 1 - 2 ปี	2.32	1.13	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.47</b>	<b>0.91</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 4.14 พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชชีนเนอรี จำกัด ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.47$ ,  $SD = 0.91$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บริษัทฯ มีการวางแผนการพัฒนาสายอาชีพให้กับท่าน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 2.61$ ,  $SD = 1.12$ ) ผู้บังคับบัญชาวางแผนงานในการทำงานที่มีส่วนช่วยให้ท่านก้าวหน้าในสายอาชีพของท่าน อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.58$ ,  $SD = 1.15$ ) บริษัทฯ มีนโยบายในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.52$ ,  $SD = 1.02$ ) ท่านวางแผนอนาคต และคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งใน 1 - 2 ปี อยู่ในระดับน้อย น้อย ( $\bar{x} = 2.32$ ,  $SD = 1.13$ ) และบริษัทฯ ชี้แจงหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเข้าใจได้ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 2.30$ ,  $SD = 0.96$ )

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสถานะของอาชีพ

ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
13.1 ท่านมีความภาคภูมิใจ และรู้สึกมีเกียรติในตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันของท่าน	2.98	1.00	ปานกลาง
13.2 ครอบครัวของท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่ง และหน้าที่ของท่าน	2.91	0.97	ปานกลาง
13.3 ท่านสามารถแนะนำอาชีพของตัวเองให้ผู้อื่น รับทราบด้วยความยินดี	3.00	0.99	ปานกลาง
13.4 หากท่านเลือกได้ ท่านจะทำงานในสายอาชีพนี้ไปจนถึงอายุเกษียณ	2.92	0.98	ปานกลาง
13.5 ท่านจะแนะนำให้เพื่อน หรือรุ่นน้องเลือกประกอบอาชีพเดียวกันกับท่าน	2.84	1.09	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.93</b>	<b>0.75</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.15 พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชชีนเนอรี จำกัด ด้านสถานะของอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.93$ ,  $SD = 0.75$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถแนะนำอาชีพของตัวเองให้ผู้อื่นรับทราบด้วยความยินดี อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.00$ ,  $SD = 0.99$ ) ท่านมีความภาคภูมิใจ และรู้สึกมีเกียรติในตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.98$ ,  $SD = 1.00$ ) หากท่านเลือกได้ ท่านจะทำงานในสายอาชีพนี้ไปจนถึงอายุเกษียณ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.92$ ,  $SD = 0.98$ ) ครอบครัวของท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งและหน้าที่ของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.91$ ,  $SD = 0.97$ ) และท่านจะแนะนำให้เพื่อน หรือรุ่นน้องเลือกประกอบอาชีพเดียวกันกับท่าน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 2.84$ ,  $SD = 1.09$ )

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
14.1 ท่านสามารถจัดสรรเวลางาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างลงตัว	3.28	0.77	ปานกลาง
14.2 ลักษณะงานไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว และชีวิตครอบครัว	3.16	0.89	ปานกลาง
14.3 ท่านใช้เวลาในที่ทำงานมากกว่าที่บ้าน	3.83	0.88	มาก
14.4 ท่านยินดีที่จะทำงานหนักได้ทุกเวลาที่ต้องการ หรือได้รับการร้องขอ	3.25	0.81	ปานกลาง
14.5 ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนในการทำงานของท่าน	3.22	0.90	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.35</b>	<b>0.41</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.16 พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด ด้านด้านชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.35$ ,  $SD = 0.41$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านใช้เวลาในที่ทำงานมากกว่าที่บ้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.83$ ,  $SD = 0.88$ ) ท่านสามารถจัดสรรเวลางาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างลงตัว อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.28$ ,  $SD = 0.77$ ) ท่านยินดีที่จะทำงานหนักได้ทุกเวลาที่ต้องการหรือได้รับการร้องขอ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.25$ ,  $SD = 0.81$ ) ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนในการทำงานของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.22$ ,  $SD = 0.90$ ) และลักษณะงานไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว และชีวิตครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.16$ ,  $SD = 0.89$ )

### ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด

ในการศึกษาครั้งนี้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ด้านต้นทุน/ทรัพยากร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านนวัตกรรม และด้านการตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ ผลการศึกษาดังแสดงในตารางที่ 4.17-4.20

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. ด้านค่าใช้จ่าย	3.51	0.56	มาก
2. ด้านกระบวนการบริหาร	3.53	0.72	มาก
3. ด้านผลลัพธ์	3.51	0.56	มาก
รวม	3.52	0.49	มาก



จากตารางที่ 4.17 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก ( $\bar{x} = 3.52$ ,  $SD = 0.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านกระบวนการบริหาร อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.53$ ,  $SD = 0.72$ ) ด้านผลลัพธ์ อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก ( $\bar{x} = 3.51$ ,  $SD = 0.56$ ) และด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.51$ ,  $SD = 0.56$ )

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด ด้านค่าใช้จ่าย

ด้านค่าใช้จ่าย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1.1 ท่านใช้ทรัพยากรด้านเงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยีที่มีอย่างประหยัดและคุ้มค่า	3.66	0.63	มาก
1.2 ท่านใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานอย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับลักษณะงาน	3.54	0.75	มาก
1.3 ท่านบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ไม่เร่งรีบหรือเคร่งเครียดเกินไป	3.43	0.77	มาก
1.4 ท่านสามารถบริหารค่าใช้จ่ายได้เหมาะสมกับงาน และทำให้ลดต้นทุนให้ต่ำลงได้เป็นอย่างดี	3.40	0.77	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.51</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด ในด้านคุณภาพ อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก ( $\bar{x} = 3.51$ ,  $SD = 0.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านใช้ทรัพยากรด้านเงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยีที่มีอย่างประหยัดและคุ้มค่า อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.66$ ,  $SD = 0.63$ ) ท่านใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานอย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับลักษณะงาน อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก ( $\bar{x} = 3.54$ ,  $SD = 0.75$ ) ท่านบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ไม่เร่งรีบหรือเคร่งเครียดเกินไป อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก ( $\bar{x} = 3.43$ ,  $SD = 0.77$ ) และท่านสามารถบริหารค่าใช้จ่ายได้เหมาะสมกับงานและทำให้ลดต้นทุนให้ต่ำลงได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.40$ ,  $SD = 0.77$ )

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด ด้านกระบวนการบริหาร

ด้านกระบวนการบริหาร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
2.1 ท่านมักคิดวางแผน ลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบ และปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ	3.50	0.73	มาก
2.2 ท่านมีเทคนิคในการทำงานให้รวดเร็ว และได้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ	3.53	0.81	มาก
2.3 ท่านมักเรียนรู้ และนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน	3.67	0.76	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.53</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด ในด้านต้นทุน/ทรัพยากร อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก ( $\bar{x} = 3.53$ ,  $SD = 0.72$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านมักเรียนรู้ และนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.67$ ,  $SD = 0.76$ ) ท่านมีเทคนิคในการทำงานให้รวดเร็ว และได้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก ( $\bar{x} = 3.53$ ,  $SD = 0.81$ ) และท่านมักคิดวางแผน ลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบ และปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.50$ ,  $SD = 0.73$ )

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด ด้านผลลัพธ์

ด้านผลลัพธ์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
3.1 ท่านมีผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน และเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน	3.46	0.64	มาก
3.2 ปริมาณงานของท่านสมดุลกับทรัพยากรที่ใช้และเกิดความสูญเสียย่นย่อที่สุด	3.59	0.69	มาก
3.3 ผลงานของท่านเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชาหรือลูกค้าเสมอ	3.49	0.93	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.51</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด ในด้านผลลัพธ์ อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก ( $\bar{x} = 3.51$ ,  $SD = 0.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปริมาณงานของท่านสมดุลกับทรัพยากรที่ใช้ และเกิดความสูญเสียย่นย่อที่สุด อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.59$ ,  $SD = 0.69$ ) ผลงานของท่านเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชาหรือลูกค้าเสมอ อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก ( $\bar{x} = 3.46$ ,  $SD = 0.64$ ) และท่านมีผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน และเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากัน ( $\bar{x} = 3.46$ ,  $SD = 0.64$ )

#### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด

ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด มีความแตกต่างกันตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

##### 4.1 ด้านเพศ

$H_0$ : เพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : เพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท  
เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเพศ	ชาย (n=55)		หญิง (n=48)		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านค่าใช้จ่าย	3.46	0.52	3.56	0.61	-0.93	0.356
2. ด้านกระบวนการบริหาร	3.45	0.77	3.62	0.66	-1.15	0.253
3. ด้านผลลัพธ์	3.44	0.54	3.60	0.57	-1.46	0.147
<b>รวม</b>	<b>3.45</b>	<b>0.4764</b>	<b>3.5926</b>	<b>0.4928</b>	<b>-1.491</b>	<b>0.139</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.139 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศมีความแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

#### 4.2 ด้านอายุ

$H_0$ : อายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : อายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท  
เมโทรแมชินเนอรี จำกัด จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านอายุ		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ด้านค่าใช้จ่าย	ต่ำกว่า 25 ปี	3.17	0.14	0.649	0.585
	ระหว่าง 25-35 ปี	3.59	0.57		
	ระหว่าง 36-45 ปี	3.48	0.48		
	มากกว่า 45 ปี	3.49	0.64		
2. ด้านกระบวนการบริหาร	ต่ำกว่า 25 ปี	3.11	0.38	1.078	0.362
	ระหว่าง 25-35 ปี	3.46	0.87		
	ระหว่าง 36-45 ปี	3.46	0.64		
	มากกว่า 45 ปี	3.69	0.64		
3. ด้านผลลัพธ์	ต่ำกว่า 25 ปี	3.33	0.58	1.050	0.374
	ระหว่าง 25-35 ปี	3.55	0.49		
	ระหว่าง 36-45 ปี	3.62	0.49		
	มากกว่า 45 ปี	3.40	0.66		
รวม	ต่ำกว่า 25 ปี	<b>3.20</b>	<b>0.02</b>	<b>0.422</b>	<b>0.738</b>
	ระหว่าง 25-35 ปี	<b>3.57</b>	<b>0.51</b>		
	ระหว่าง 36-45 ปี	<b>3.52</b>	<b>0.40</b>		
	มากกว่า 45 ปี	<b>3.52</b>	<b>0.55</b>		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด จำแนกตามอายุ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.738 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุมีความแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

### 4.3 ด้านระดับการศึกษา

$H_0$ : ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอรี จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
ด้านระดับการศึกษา					
1. ด้านค่าใช้จ่าย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.41	0.70	0.497	0.610
	ระดับปริญญาตรี	3.54	0.53		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.54	0.49		
2. ด้านกระบวนการบริหาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.43	0.73	0.482	0.619
	ระดับปริญญาตรี	3.59	0.61		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.42	1.01		
3. ด้านผลลัพธ์	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.40	0.71	1.841	0.164
	ระดับปริญญาตรี	3.49	0.52		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.72	0.42		
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.41	0.65	0.746	0.477
	ระดับปริญญาตรี	3.54	0.42		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.58	0.45		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอรี จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอรี จำกัด โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.477 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

#### 4.4 ด้านสถานภาพสมรส

$H_0$ : สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมเนอริ จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
ด้านสถานภาพสมรส					
1. ด้านค่าใช้จ่าย	โสด	3.55	0.51	0.147	0.864
	สมรส	3.49	0.59		
	หย่าร้าง	3.54	0.56		
2. ด้านกระบวนการบริหาร	โสด	3.49	0.62	0.070	0.932
	สมรส	3.55	0.79		
	หย่าร้าง	3.56	0.27		
3. ด้านผลลัพธ์	โสด	3.51	0.48	0.459	0.633
	สมรส	3.49	0.62		
	หย่าร้าง	3.72	0.14		
รวม	โสด	3.52	0.44	0.110	0.896
	สมรส	3.51	0.53		
	หย่าร้าง	3.61	0.24		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมเนอริ จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมเนอริ จำกัด โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.896 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สถานภาพสมรส มีความแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

#### 4.5 ด้านอายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน

$H_0$ : อายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบันแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : อายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบันแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอรี จำกัด จำแนกตามอายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
ด้านอายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน					
1. ด้านค่าใช้จ่าย	น้อยกว่า 3 ปี	3.54	0.54	0.175	0.913
	3-6 ปี	3.54	0.56		
	7-9 ปี	3.54	0.53		
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.46	0.61		
2. ด้านกระบวนการบริหาร	น้อยกว่า 3 ปี	3.48	0.66	2.194	0.094
	3-6 ปี	3.70	0.49		
	7-9 ปี	3.24	0.86		
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.64	0.72		
3. ด้านผลลัพธ์	น้อยกว่า 3 ปี	3.48	0.55	0.244	0.866
	3-6 ปี	3.58	0.45		
	7-9 ปี	3.45	0.57		
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.53	0.63		
รวม	น้อยกว่า 3 ปี	3.50	0.55	0.709	0.549
	3-6 ปี	3.61	0.42		
	7-9 ปี	3.41	0.42		
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.54	0.54		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด จำแนกตามอายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.549 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

#### 4.6 ด้านตำแหน่งงาน

$H_0$ : ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
ด้านตำแหน่งงาน					
1. ด้านค่าใช้จ่าย	เจ้าหน้าที่/พนักงาน	3.39	0.52	2.923	0.058
	หัวหน้างาน	3.57	0.62		
	ผู้จัดการ	3.79	0.46		
2. ด้านกระบวนการบริหาร	เจ้าหน้าที่/พนักงาน	3.54	0.61	0.521	0.595
	หัวหน้างาน	3.57	0.69		
	ผู้จัดการ	3.33	1.20		
3. ด้านผลลัพธ์	เจ้าหน้าที่/พนักงาน	3.47	0.52	1.911	0.153
	หัวหน้างาน	3.47	0.63		
	ผู้จัดการ	3.81	0.39		
รวม	เจ้าหน้าที่/พนักงาน	3.47	0.43	0.666	0.516
	หัวหน้างาน	3.54	0.56		
	ผู้จัดการ	3.64	0.48		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์ จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์ จำกัด โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.549 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ตำแหน่งงาน มีความแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

### ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์ จำกัด

ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์ จำกัด

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์ จำกัด

ปัจจัยแรงจูงใจ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยจูงใจ	0.44	0.00	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ปัจจัยค้ำจุน	0.32	0.01	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
รวม	0.40	0.00	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับต่ำ คือ 0.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากนั้นทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจ โดยพิจารณาเป็นรายด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด ดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจรายด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด

ปัจจัยแรงจูงใจ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>				
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.663**	0.000	ระดับปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.569**	0.000	ระดับปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
3. ด้านลักษณะงาน	0.644**	0.000	ระดับปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
4. ด้านความรับผิดชอบ	0.403**	0.000	ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
5. ด้านความก้าวหน้า	0.153	0.123	ระดับต่ำมาก	ทิศทางเดียวกัน
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน	0.194*	0.049	ระดับต่ำมาก	ทิศทางเดียวกัน
7. ด้านสถานะของอาชีพ	0.111	0.265	ระดับต่ำมาก	ทิศทางเดียวกัน
8. ด้านชีวิตส่วนตัว	0.467**	0.000	ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
<b>ปัจจัยค่าจูน</b>				
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	0.123	0.218	ระดับต่ำมาก	ทิศทางเดียวกัน
10. ด้านความมั่นคง	0.381**	0.000	ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
11. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.234*	0.017	ระดับต่ำมาก	ทิศทางเดียวกัน
12. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.438**	0.000	ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
13. ด้านสภาพการทำงาน	0.135	0.175	ระดับต่ำมาก	ทิศทางเดียวกัน
14. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	0.086	0.389	ระดับต่ำมาก	ทิศทางเดียวกัน
<b>รวม</b>	<b>0.457**</b>	<b>0.000</b>	<b>ระดับต่ำ</b>	<b>ทิศทางเดียวกัน</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับปานกลาง คือ 0.569, 0.638, 0.644 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการได้รับมอบหมายรับผิดชอบงานสูงขึ้น ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับต่ำ คือ 0.381, 0.403, 0.438, 0.467 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับต่ำมาก คือ 0.194, 0.234 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านสถานะของอาชีพ ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านเงื่อนไขการทำงาน ด้านนโยบายบริหารองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชินนอรี่ จำกัด สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 1. สรุปผลการศึกษา

##### 1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินนอรี่ จำกัด

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 53.40 โดยมีอายุมากกว่า 45 ปี ร้อยละ 34.95 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.25 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 65.05 มีอายุงานตั้งแต่ 10ปีขึ้นไป ร้อยละ 38.83 และมีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่/พนักงาน ร้อยละ 50.49

1.2 ระดับแรงจูงใจของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินนอรี่ จำกัด พบว่า ระดับแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.04$ ,  $SD = 0.51$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.61$ ,  $SD = 0.76$ ) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 3.50$ ,  $SD = 0.70$ ) และปัจจัยด้านโอกาสที่รับความก้าวหน้าในอนาคตมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 2.47$ ,  $SD = 0.91$ )

1.3 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินนอรี่ จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินนอรี่ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก ( $\bar{x} = 3.52$ ,  $SD = 0.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านกระบวนการบริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.53$ ,  $SD = 0.72$ ) ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.51$ ,  $SD = 0.56$ ) และด้านผลลัพธ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.51$ ,  $SD = 0.56$ )

1.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ทุกปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน และ ตำแหน่งงาน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด ทั้งใน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

1.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson Correlation) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ยอมรับ สมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.40 ในทิศทางเดียวกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## 2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

2.1 ระดับแรงจูงใจของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด พบว่า แรงจูงใจที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด ในภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รักษิณาภรณ์ ส่งเสริมศาสตร์ (2556) ได้ศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรักษาความสะอาด บริษัท คู่อิงเวล อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด โดยใช้แนวทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ อิศราภรณ์ เดชวรรณ (2548) ได้ ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมเครื่องประดับ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท แอลฟา คราฟท์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

**2.2 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด**  
พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านกระบวนการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับ รัชณี คำมูล (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ของสำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัด โดยใช้แนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Harrington Emerson พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อยคือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับกระบวนการตรวจสอบบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สิน และการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ของสำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัด

**2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด** จำแนกตามอายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบันและตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

**2.4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด** พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระดับปานกลาง บริษัทฯ ควรสร้างแรงจูงใจเหล่านี้ให้เพิ่มสูงขึ้น เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะปัจจัยด้านความสำเร็จ ที่สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (อ้างในเอกชัย กี่สุขพันธ์, 2538: 120) ในขั้นที่ 5 เป็นความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตตามที่บุคคลนั้นปรารถนา ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ เพื่อเพิ่มความสามัคคีและการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ปัจจัยด้านลักษณะงาน ผู้บริหารมีหน้าที่ในการจัดรูปแบบของการใช้แรงจูงใจแก่บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยใช้รูปแบบแรงจูงใจต่างๆ ให้เหมาะสมกับพนักงาน กลุ่ม สถานการณ์ และ โอกาส เช่น การประกาศยกย่องชมเชยแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้ ซึ่งถือว่าเป็นการส่งเสริม

ด้านความสำเร็จในงาน และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ในส่วนของปัจจัยด้านลักษณะงาน บริษัทฯ สามารถส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมในลักษณะให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน หรือมีการหมุนเวียนในพนักงานได้ทดลองทำงานในแผนกต่างๆ กันกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน เพื่อดูว่าพนักงานมีความถนัดหรือเหมาะสมกับงานตำแหน่งใดๆ ในบริษัทฯ ได้บ้าง

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาคั้งนี้

สามารถเสนอแนะโดยเจาะจงที่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระดับต่ำและต่ำมาก แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

##### 3.1.1 ด้านปัจจัยจูงใจ

1) ความก้าวหน้าในการทำงาน (ต่ำมาก) องค์กรมีระบบการประเมินผล แต่ควรใช้ระบบการประเมินผลอย่างจริงจัง โดยการพิจารณาความดีความชอบจากผลการประเมินของระบบ

2) โอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานสูงขึ้น (ต่ำ) ผู้บริหารควรวางแผนการทำงาน โดยเน้นการกระจายงานให้พนักงานทุกคนมีส่วนรับผิดชอบอย่างเหมาะสม

3) ชีวิตส่วนตัว (ต่ำ) บริษัทควรเข้มงวดระเบียบการเข้า – ออก งาน และเน้นให้พนักงานวางแผนการทำงานในแต่ละวันเพื่อให้งานเสร็จตามแผน

##### 3.1.2 ด้านปัจจัยค้ำจุน

1) การบังคับบัญชา (ต่ำมาก) การมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน จะเกิดความชัดเจนในการทำงานของพนักงาน

2) ความมั่นคงปลอดภัย (ต่ำ) ฝ่ายบุคคลควรเพิ่มการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะของบริษัทในแต่ละช่วงเวลา หรือแจ้งกิจกรรมต่างๆ ที่บริษัทได้มีส่วนร่วมในสังคมภายนอก เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นให้แก่พนักงาน

3) ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน (ต่ำ) ควรจัดให้พนักงานมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อมุ่งเน้นการสร้างสามัคคีและการทำงานเป็นทีม (Team work)

3.1.3 ด้านอายุงานและตำแหน่งงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน บริษัทฯ ควรพิจารณารับพนักงานใหม่ทดแทนพนักงานที่ลาออก ซึ่งเป็นพนักงานที่มีอายุงานมาก



### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ต่างออกไป เช่น ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านผู้นำองค์กร เพื่อให้งานศึกษามีความสมบูรณ์รอบด้านมากขึ้นไป

3.2.2 ในการทำการศึกษานี้ได้ดำเนินการภายใต้เงื่อนไขเวลาที่จำกัดส่งผลให้ข้อมูลไม่ครอบคลุมรอบด้านทุกกระบวนการ ในครั้งต่อไปควรเพิ่มระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ตลอดจนเพิ่มจำนวนประชากรให้ครอบคลุมพนักงานทั้งบริษัทฯ จะส่งผลให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กัลยา ยศคำลือ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สมุทรปราการ: เดชกมลออฟเซต.
- จิตติมา อัครธิตพิงศ์. (2556). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development)*. สืบค้นเมื่อ 24 กรกฎาคม 2561 จาก <http://gallery.aru.ac.th/-manager/hr/pdf/EfficiencyDevelopment>.
- ฐาปนีย์ นานิล. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทราฟ แมนูแฟกเจอร์ จำกัด*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ และฉัตยา เสมอใจ. (2547). *การจัดการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ทิพวรรณ ศิริสมภพ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในสายกิจการสาขา 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ธีระวัฒน์ สาระอาภรณ์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วรจักรอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นันทา รัตพันธุ์. (2551). *การศึกษาศักยภาพของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อสิ่งจูงใจในการทำงานในธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) กรุงเทพฯ*. (ภาคินพนธ์ปริญญาพัฒนาสังคมมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2561). *จักรกลหนักคิดรับเมกะโปรเจกต์” โคมืดสู – สแกนเนีย” ทุ่มซิงค์ 1.5 หมื่นล้าน*. สืบค้นเมื่อ 24 กรกฎาคม 2561 จาก <https://www.prachachat.net/facebook-instant-article/news-178657>.

- ปราณี ประวิษฐพราหมณ์ และคณะ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. รายงานการวิจัยประจำปีการศึกษา 2556 คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ปิยรัตน์ จำปา. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร(ช.ก.ส.) จังหวัดระนอง. (การศึกษาปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พรพรรณ ลิ้มปทุมทัย และคณะ. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษาโรงงานแปรรูป (ลพบุรี) บริษัท สหฟาร์ม จำกัด. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- มนฤทัย ประสพศิลป์. (2557). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีแรม จำกัด. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- รักษิณารักษ์ ส่งเสริมศาสตร์. (2556). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรักษาความสะอาด บริษัท คู่อิงเวล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- รัชณี คำมูล. (2558). การเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ของสำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัด. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ราณี อธิชัยกุล. (2550). “การจูงใจ” ใน ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการสมัยใหม่ในการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ (หน่วยที่ 7, น. 7-7). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- วัฒนา เจียรวิจิตร. (2553). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ บริษัท เมโทรซอฟท์ จำกัด และบริษัทในเครือ. กรุงเทพฯ: (การศึกษาค้นคว้าอิสระด้วยตนเองปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- วิจิต นารีผล. (2556). ประสิทธิภาพในการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 23 กรกฎาคม 2561 จาก [http://www.1dd.go.th/WEB\\_PSD/knowledge/knowledge/2556/bt-bc/2/4](http://www.1dd.go.th/WEB_PSD/knowledge/knowledge/2556/bt-bc/2/4).
- วิโรจน์ ลักษณะอาคิสร. (2550). กลยุทธ์ HR ที่จับต้องได้ (Tangible HR Strategy). กรุงเทพฯ: ศ.ส.ท.

- ศุทธิพร บัวหม. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- โศจิกานต์ จันทรมาศ. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท คอมมิวนิเคชั่น แอนด์ ซิสเต็มส์ โซลูชั่น จำกัด (มหาชน)*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สาคร สุขศรีวงษ์. (2559). *การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์.
- สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2559). *การสำรวจความผูกพันในการทำงานของพนักงาน แนวคิด ทฤษฎี และแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- โสภณ ทองปาน. (2552). *คำบรรยายวิชาการวิจัยทางการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อำนวยการ บัญชี. (2556). *ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg and other)*. สืบค้นเมื่อ 24 กรกฎาคม 2561 จาก <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html> Simon, Herbert A. (1960). *Administrative Behavior*. New York: The McMillen Company.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- Alderfer, Clayton P. (1969). "An empirical test of a new theory of human needs" *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142–75. สืบค้นเมื่อ 30 กรกฎาคม 2561 จาก [https://en.wikipedia.org/wiki/ERG\\_theory](https://en.wikipedia.org/wiki/ERG_theory).
- Harrington Emerson. (1912). *The twelve principles of efficiency*. New York: Engineering magazine.
- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; Snyderman, Barbara B. (1959). *The Motivation to Work* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: John Wiley.
- Maslow, Abraham. (1954). *Motivation and personality*. Harper and Row New York: New York.
- Robert V. Krejcie, Daryle W. Morgan. (1970). *Education and Psychological Measurement*. สืบค้นเมื่อ 30 กรกฎาคม 2561 จาก <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001316447003000308>.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

ตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครื่องและมอร์แกน

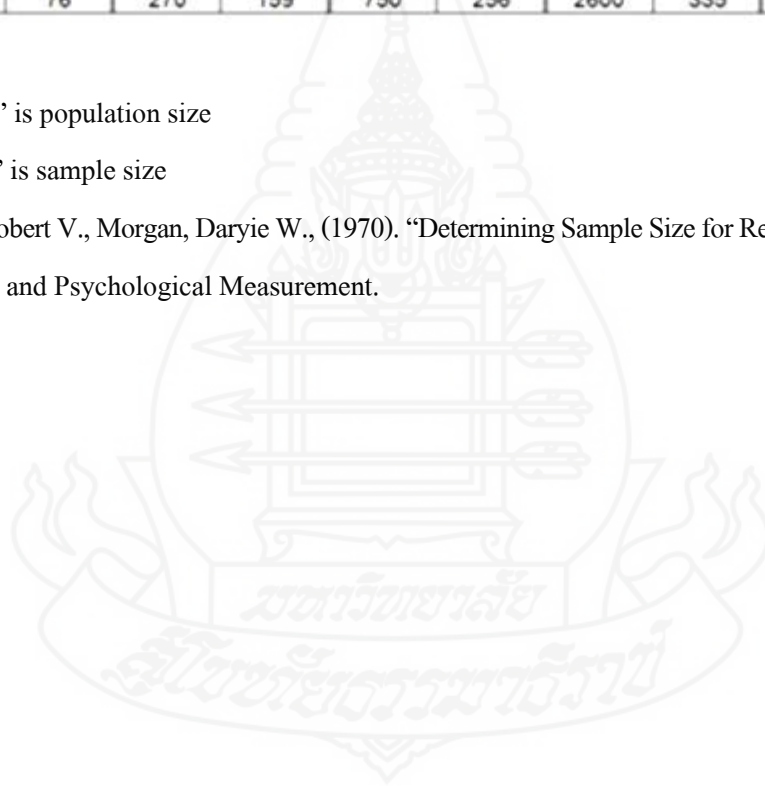
**TABLE FOR DETERMINING SAMPLE SIZE FROM A GIVEN POPULATION**

N	S	N	S	N	S	N	S	N	S
10	10	100	80	280	162	800	260	2800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3500	246
25	24	130	97	320	175	950	274	4000	351
30	28	140	103	340	181	1000	278	4500	351
35	32	150	108	360	186	1100	285	5000	357
40	36	160	113	380	181	1200	291	6000	361
45	40	180	118	400	196	1300	297	7000	364
50	44	190	123	420	201	1400	302	8000	367
55	48	200	127	440	205	1500	306	9000	368
60	52	210	132	460	210	1600	310	10000	373
65	56	220	136	480	214	1700	313	15000	375
70	59	230	140	500	217	1800	317	20000	377
75	63	240	144	550	225	1900	320	30000	379
80	66	250	148	600	234	2000	322	40000	380
85	70	260	152	650	242	2200	327	50000	381
90	73	270	155	700	248	2400	331	75000	382
95	76	270	159	750	256	2600	335	100000	384

Note: "N" is population size

"S" is sample size

Krejcie, Robert V., Morgan, Daryie W., (1970). "Determining Sample Size for Research Activities"  
Education and Psychological Measurement.





ภาคผนวก ข  
แบบสอบถาม





## แบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน  
“บริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด”

แบบสอบถามสำหรับการศึกษาฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชีนเนอร์รี่ จำกัด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จึงขอความร่วมมือจากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงและเที่ยงตรง โดยผู้ศึกษาจะเก็บข้อมูลแบบสอบถามนี้ไว้เป็นความลับ ดังนั้นท่านสามารถตอบแบบสอบถามได้อย่างอิสระและสอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยแบบสอบถามสำหรับการศึกษาฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1: เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2: เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่างๆ
- ส่วนที่ 3: เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามโปรดอ่านคำถามโดยละเอียดและเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียง 1 ข้อ และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ในการศึกษาครั้งนี้

การศึกษาในครั้งนี้จะสำเร็จลุล่วงลงไม่ได้ หากไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอขอบพระคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 25 ปี

2. ระหว่าง 25 - 35 ปี

3. ระหว่าง 36 - 45 ปี

4. มากกว่า 45 ปี

3. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

2. ระดับปริญญาตรี

3. สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. สถานภาพการสมรส

1. โสด

2. สมรส (จดทะเบียนและไม่จดทะเบียน)

3. หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

5. อายุการทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน

1. น้อยกว่า 3 ปี

2. 3 - 6 ปี

3. 7 - 9 ปี

4. ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่งงาน

1. เจ้าหน้าที่ / พนักงาน

2. หัวหน้างาน / วิศวกร / หัวหน้าแผนก

3. ผู้จัดการ

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่างๆ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องให้ตรงกันกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งแบบสอบถามนี้สามารถแบ่งระดับความคิดเห็นได้ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- |         |         |                            |
|---------|---------|----------------------------|
| 5 คะแนน | หมายถึง | รู้สึกมีแรงจูงใจมากที่สุด  |
| 4 คะแนน | หมายถึง | รู้สึกมีแรงจูงใจมาก        |
| 3 คะแนน | หมายถึง | รู้สึกมีแรงจูงใจปานกลาง    |
| 2 คะแนน | หมายถึง | รู้สึกมีแรงจูงใจน้อย       |
| 1 คะแนน | หมายถึง | รู้สึกมีแรงจูงใจน้อยที่สุด |

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>1. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>					
1.1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาการทำงานได้อยู่เสมอ					
1.2 ท่านสามารถแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
1.3 ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน/แสดงผลงาน					
1.4 งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด					
1.5 ท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน ในสาขาอาชีพตามที่ท่านตั้งเป้าหมายไว้					
<b>2. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ</b>					
2.1 ท่านได้รับการยอมรับในการทำงานร่วมกับทีม/แผนกของท่าน					
2.2 ผู้อื่นมักจะติดต่อท่านเป็นคนแรกเมื่อต้องการขอคำปรึกษา/ทำงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					
2.3 ผู้อื่นยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน และปฏิบัติตามคำแนะนำของท่าน					
2.4 ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาชื่นชมและยกย่องท่านให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น					
2.5 ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชายอมรับและชมเชยในผลงานของท่าน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>3. ปัจจัยด้านลักษณะงาน</b>					
3.1 ท่านสามารถทำงานได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบในงานแต่ละงาน					
3.2 งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
3.3 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีการกำหนดขอบเขตในการทำงานชัดเจน					
3.4 ลักษณะงานมีความน่าสนใจ ท้าทาย มีความซับซ้อนของงาน					
3.5 งานที่ได้รับมอบหมายได้รับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้อยู่เสมอ					
<b>4. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ</b>					
4.1 ท่านสามารถทำงานได้เสร็จตามกำหนดอยู่เสมอ					
4.2 ท่านมีสิทธิตัดสินใจในการทำงาน และแก้ไขปัญหาในการทำงานได้					
4.3 ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ดำเนินการได้เอง โดยปราศจากการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด					
4.4 ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความยาก และซับซ้อนมากขึ้นในแต่ละปี					
4.5 ท่านได้รับมอบหมายงานโครงการระดับบริษัท / ระดับธุรกิจ					
<b>5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้า</b>					
5.1 ท่านได้รับอนุมัติให้เข้ารับการฝึกอบรมตามที่ท่านต้องการ					
5.2 ท่านได้รับโอกาสเข้าฝึกอบรม พัฒนาการทำงานด้านต่างๆ ที่บริษัทฯ จัดขึ้น					
5.3 ท่านได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมต่างๆ					
5.4 ท่านเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงการทำงานในด้านต่างๆ					
5.5 ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่ง/แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>6. ปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต</b>					
6.1 บริษัทฯ มีการวางแผนการพัฒนาสายอาชีพให้กับท่าน					
6.2 บริษัทฯ มีนโยบายในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม					
6.3 บริษัทฯ ชี้แจงหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเข้าใจได้					
6.4 ผู้บังคับบัญชาวางแนวทางในการทำงานที่มีส่วนช่วยให้ท่านก้าวหน้าในสายอาชีพของท่าน					
6.5 ท่านวางแผนอนาคต และคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งใน 1-2 ปี					
<b>7. ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ</b>					
7.1 ท่านมีความภาคภูมิใจ และรู้สึกมีเกียรติในตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันของท่าน					
7.2 ครอบครัวของท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งและหน้าที่ของท่าน					
7.3 ท่านสามารถแนะนำอาชีพของตัวเองให้ผู้อื่นรับทราบด้วยความยินดี					
7.4 หากท่านเลือกได้ ท่านจะทำงานในสายอาชีพนี้ไปจนถึงอายุเกษียณ					
7.6 ท่านจะแนะนำให้เพื่อน หรือรุ่นน้องเลือกประกอบอาชีพเดียวกันกับท่าน					
<b>8. ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว</b>					
8.1 ท่านสามารถจัดสรรเวลางาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างลงตัว					
8.2 ลักษณะงานไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว และชีวิตครอบครัว					
8.3 ท่านใช้เวลาในที่ทำงานมากกว่าที่บ้าน					
8.4 ท่านยินดีที่จะทำงานหนักได้ทุกเวลาที่ต้องการหรือได้รับการร้องขอ					
8.5 ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนในการทำงานของท่าน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>9. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร</b>					
9.1 กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานมีความเหมาะสม ไม่เคร่งครัดมากเกินไป					
9.2 บริษัทฯ มีนโยบายหรือแนวคิดที่จะพัฒนาพนักงานอยู่เสมอ					
9.3 บริษัทฯ รับฟังข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องการบริหารธุรกิจ / แผนธุรกิจ/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่เสมอ					
9.4 บริษัทฯ สื่อสาร ชี้แจงนโยบายการบริหารธุรกิจ / แผนธุรกิจ / แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้พนักงานได้รับทราบอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอ					
9.5 บริษัทฯ กำหนดนโยบายการบริหารธุรกิจ / แผนธุรกิจ / แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม					
<b>10. ปัจจัยด้านความมั่นคง</b>					
10.1 บริษัทฯ มีความมั่นคง และมีเสถียรภาพทางการเงินของบริษัทฯ					
10.2 บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมาย และจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด					
10.3 ท่านสามารถจินตนาการความก้าวหน้าของบริษัทฯ ได้ในอีก 10 ปีข้างหน้า					
10.4 ท่านมั่นใจว่าบริษัทฯจะไม่เลิกจ้างพนักงานด้วยเหตุผลทางการบริหารใดๆ					
10.5 ท่านมั่นใจว่าจะไม่มีการเมืองภายในบริษัทฯ ไม่มีการก่อกวนแก่งแย่งกันในหน้าที่การงานเป็นเหตุให้ต้องออกจากงาน					
<b>11. ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>					
11.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านได้สอนงานและให้คำแนะนำในการทำงาน					
11.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองทีมงานด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค					
11.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านลงโทษ/ ให้อภัยพนักงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม					
11.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหา และเรื่องราวร้องทุกข์ของท่าน					
11.5 ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการทำงานให้ท่านเติบโตในสายอาชีพของท่าน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>12. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>					
12.1 ท่านสามารถทำงานร่วมกันกับทีมงานของท่านได้ทุกคน					
12.2 ท่านและทีมงานช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันทั้งในงานและส่วนตัว					
12.3 หากท่านเลือกได้ ท่านต้องการทำงานร่วมกับทีมงานปัจจุบันไปตลอด					
12.4 ท่านสามารถยอมรับความแตกต่างความหลากหลายของสมาชิกในทีมได้					
12.5 ท่านสามารถทำงานร่วมกันกับแผนกอื่นๆที่เกี่ยวข้องได้โดยไม่มีข้อขัดแย้ง					
<b>13. ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน</b>					
13.1 สถานที่ตั้งของบริษัทฯสำนักงานที่ท่านทำงานอยู่เหมาะสมเดินทางสะดวก					
13.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ และกลิ่น					
13.3 ความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย และสวยงามของสำนักงาน					
13.4 สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการทำงานเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ พร้อมต่อการใช้งาน					
13.5 บริษัทฯ รับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะในการจัดเตรียมและปรับปรุงสภาพแวดล้อม เครื่องมืออุปกรณ์ให้ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอจากพนักงาน					
<b>14. ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว</b>					
14.1 อัตราเงินเดือน และผลประโยชน์อื่นที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ของท่านเมื่อท่านได้เริ่มงานกับบริษัทฯ					
14.2 อัตราเงินเดือน และผลประโยชน์อื่นที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับในปัจจุบัน					
14.3 สวัสดิการอื่นๆ ที่บริษัทฯ จัดเตรียมไว้ให้มีความเหมาะสม เท่าเทียมกัน และเพียงพอต่อสภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบัน					
14.4 การจัดสรรเงินโบนัสประจำปีมีความเหมาะสมและยุติธรรม					
14.5 การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสมและยุติธรรม					



### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องให้ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งแบบสอบถามนี้สามารถแบ่งระดับความคิดเห็นได้ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- |         |         |  |
|---------|---------|--|
| 5 คะแนน | หมายถึง | มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก          |
| 4 คะแนน | หมายถึง | มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับดี             |
| 3 คะแนน | หมายถึง | มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง        |
| 2 คะแนน | หมายถึง | มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี          |
| 1 คะแนน | หมายถึง | มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับไม่ได้อย่างมาก |

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	ระดับประสิทธิภาพ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>1. ด้านค่าใช้จ่าย</b>					
1.1 ท่านใช้ทรัพยากรด้านเงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยีที่มีอย่างประหยัดและคุ้มค่า					
1.2 ท่านใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานอย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับลักษณะงาน					
1.3 ท่านบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ไม่เร่งรีบหรือเคร่งเครียดเกินไป					
1.4 ท่านสามารถบริหารค่าใช้จ่ายได้เหมาะสมกับงานและทำให้ลดต้นทุนให้ต่ำลงได้เป็นอย่างดี					
<b>2. ด้านกระบวนการบริหาร</b>					
2.1 ท่านมักคิดวางแผน ลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบ และปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ					
2.2 ท่านมีเทคนิคในการทำงานให้รวดเร็ว และได้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ					
2.3 ท่านมักเรียนรู้ และนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน					
<b>3. ด้านผลลัพธ์</b>					
3.1 ท่านมีผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน และเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน					
3.2 ปริมาณงานของท่านสอดคล้องกับทรัพยากรที่ใช้ และเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด					
3.3 ผลงานของท่านเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชาหรือลูกค้าเสมอ					

😊😊😊 ขอขอบคุณทุกท่าน ที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม 😊😊😊

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายประพนธ์ รัศมีรัตน์
วัน เดือน ปีเกิด	8 กรกฎาคม 2513
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	วิศวกรรมบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2535
สถานที่ทำงาน	บริษัท เมโทรแมชินเนอรี จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	วิศวกรขายเครื่องจักร โครงการ

