

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
บริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดปทุมธานี

MOTIVATIONAL FACTOR INFLUENCING WORK EFFICIENCY OF
STAFF TOWARDS THE CONSTRUCTION CONTRACTOR COMPANIES
IN PATHUMTHANI PROVINCE

ธนน พันธ์วัฒน์*

Thanin Phanthawat

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราพร ระโหฐาน**

Asst. Prof. Dr.Jiraporn Rahothan

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท จุไทย กรุ๊ป จำกัด ในจังหวัดปทุมธานี เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 306 คน ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานทั้งหมด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มี 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจรักษา ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

* นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ปีการศึกษา 2565

** อาจารย์ประจำ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

* Master's degree students, Master of Business Administration Program.

Graduate School of Management. Sripatum University at Chonburi, Academic Year 2022

** Lecturer at Graduate School of Management. Sripatum University Chonburi Campus

Corresponding author. e-Mail: chaosuapkp@gmail.com

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากร บริษัท จุไทย กรุ๊ป จำกัด ในจังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นระดับมากกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวมระดับมากทุกปัจจัย โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ คือ อันดับ 1 ปัจจัยจูงใจ และอันดับ 2 ปัจจัยธำรงรักษา และรายด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้จะมีประโยชน์ต่อบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ในการวางแผนบุคลากรต่อไป

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This research aimed to study the motivations influencing the performance of 306 Juthai Group company personnel who were the research samples. Independent variables were the respondents' general information, including gender, age, education level, job position, total work experience and average monthly income and two motivation factors, namely the motivation factor and the maintenance factor. Dependent variable was the performance of personnel. Statistics used in the study include percentages, averages, standard deviations, T-test, F-test and Multiple regression analysis.

The results showed that the personnel of the Juthai Group companies were very high with the motivational factors influencing the performance of the work. The opinion was overall at high level for all factors, ranging from high to low, as follows: No. 1 Motivation factor and No. 2 Maintenance factor. In terms of individual aspects, work success was No. 1 Followed by responsibility and relationship with colleagues. The results of the analysis will be useful for the construction contractor company to plan its personnel.

Keywords: Motivation, Efficiency of work performance.

บทนำ

ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง จัดเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อประเทศ ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน และมีส่วนช่วยผลักดันให้กลไกของธุรกิจสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้ ซึ่งผลผลิตที่ได้ประกอบด้วยสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ได้แก่ ที่อยู่อาศัย โรงงาน สถาบันการศึกษา สถานพยาบาล โครงสร้างเพื่อการสื่อสารและคมนาคม และสาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา ถนน สะพาน และการชลประทาน เป็นต้น ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างเป็นธุรกิจที่มีความแตกต่างจากธุรกิจอื่น ๆ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะคือ เป็นงานที่ทำในที่

โล่งแจ้ง ภายใต้สภาพดินฟ้าอากาศที่แปรปรวนตลอดเวลา ใช้บุคลากรจำนวนมากและหลากหลายสาขาอาชีพ มีการเปลี่ยนแปลงนายจ้างได้ง่ายและรวดเร็ว ต้องมีแผนการปฏิบัติงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ซึ่งอาจเกิดจากตัวแปรที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น ลมแรง การเปลี่ยนแปลงของอุณหภูมิอย่างรวดเร็ว ฝนตกหนักจนไม่สามารถทำงานหลักต่อได้ เป็นต้น (อนุพันธ์ ปทุมสูตร, 2558, หน้า 1)

ผู้ประกอบการหันมาทำธุรกิจก่อสร้างกันมากขึ้น จากนโยบายการพัฒนาประเทศของภาครัฐ มีการจัดตั้งบริษัทใหม่มากขึ้น ก็ต้องมีการสรรหาบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับลักษณะของโครงการที่มีองค์ความรู้และประสบการณ์เฉพาะทางในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ทำให้บริษัทรับเหมาก่อสร้างต่าง ๆ ที่ประกอบการอยู่แล้ว ประสบกับปัญหาพนักงานลาออก เนื่องจากได้รับแรงจูงใจจากบริษัทใหม่ที่ดีกว่า ปัญหาที่บริษัทต้องให้ความสำคัญ คือ บุคลากรที่รับเข้ามาทำงานใหม่ แทนบุคลากรเก่า ไม่มีประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ ความสามารถเฉพาะทางที่เข้ามาเป็นบุคลากรใหม่ ทำให้ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้งานล่าช้า ไม่เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้เสียหาย ด้านการเงิน ส่งงานไม่ทัน และยังเสียเวลาอีกด้วย ตามที่กล่าวมาทั้งหมดเป็นต้นเหตุทำให้บริษัทขาด “บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน”

แรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจ ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด บุคลากรในองค์กรจะทำงานมีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำนั้น เป็นผลมาจากความพอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมาจากแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจมีทั้งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้มีความพึงพอใจในองค์กร การที่บุคลากรมีความพยายามและพร้อมปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีความรับผิดชอบต่องานที่ การยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรยึดมั่นในองค์กร ส่วนปัจจัยอัตรารักษาเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ คาดหวังผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และความ สัมพันธ์ที่ดีในองค์กร (ปัญญาพร ฐิติพงศ์, 2558, หน้า 1)

อมรรัตน์ ชูแก้ว (2555, หน้า ค) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อมฤต แอนด์ แอสโซซิเอตส์ จำกัด จากผลการวิจัย พบว่า ในการวิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน สามารถสกัดองค์ประกอบได้ 9 องค์ประกอบ และหาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการ ด้านโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ และด้านชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทพนักงานระดับเงินเดือน อายุงาน และเวลาในการทำงาน และปัจจัยด้านพื้นที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะพื้นที่ปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติงานบนฝั่งต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการทำงาน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558, หน้า ๙) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จากผลการวิจัย พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านเวลา รองลงมาเป็น ด้านปริมาณงาน ถัดไปเป็น ด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้าย ด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวมพบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ และด้านการนิเทศงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

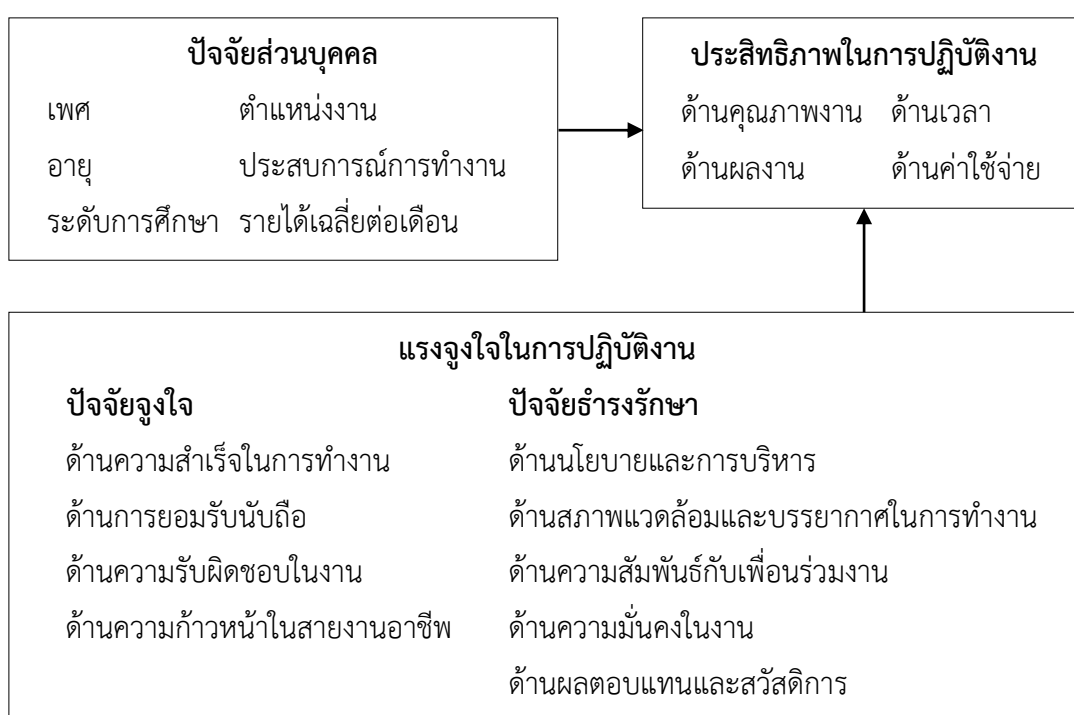
ยุพาภรณ์ สิริกะ (2560, หน้า 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แจสมิน อะเมเนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า สภาพทั่วไปของพนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 40-49 ปี มีสถานภาพสมรส และมีอายุการทำงาน 1-2 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แจสมิน อะเมเนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงตามลำดับได้ ดังนี้ ความมั่นคงในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหารงาน โอกาสในการเจริญก้าวหน้า ค่าตอบแทน และสถานะของอาชีพ

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560, หน้า ๙) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ แต่ด้านลักษณะของงานและด้านความก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสองลำดับสุดท้าย

อรพินท์ จิตตานุปัสน์ (2561, หน้า 1-2) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรประมาณราคาต่อบริษัทรับเหมาก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัทจำกัด (มหาชน) จากผลการวิจัย พบว่า ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ลำดับความสำคัญของปัจจัยหลักที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้าน

การยอมรับนับถือ ตามลำดับ และลำดับความสำคัญน้อยที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ส่วนการประเมินระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยย่อยด้านต่าง ๆ นั้น มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ อัตราการเพิ่มเงินเดือนในตำแหน่งงานประมาณราคา สวัสดิการที่ได้รับ และรายได้พิเศษจากการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด คือ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการบริหารงานขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ที่มาสโลว์ได้นำเสนอไว้มีลำดับขั้นตอนของความต้องการ 5 ข้อ ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ หรือความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ เช่น ต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางด้านอื่น ๆ ของร่างกาย เช่น การพักผ่อน เสื้อผ้า และเครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Safety needs) ได้แก่ ความต้องการสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อร่างกายและทรัพย์สิน ต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางร่างกายและอารมณ์ความรู้สึก โดยบุคคลจะแสวงหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความมั่นคงแก่ตัวเอง และครอบครัว เช่น การสร้างฐานะ และหลักประกันในการดำรงชีวิตในรูปแบบต่าง ๆ

3. ความต้องการการมีส่วนร่วมทางสังคม (Social needs) บุคคลจะมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือสังคมที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ต้องการการยอมรับการเป็นสมาชิกอยู่ ต้องการการยอมรับการเป็นสมาชิกของตนเอง ต้องการมีปฏิสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกคนอื่น ต้องการรักและมิตรภาพ

4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการที่จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง โดยได้รับการยอมรับ ชื่นชม ยกย่องในความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ หรือผลการปฏิบัติงานของตนเอง ต้องการมีชื่อเสียง มีเกียรติในสังคมและมีผู้ให้ความเคารพนับถือ

5. ความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ และประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) ความต้องการในขั้นนี้ จัดเป็นความต้องการขั้นสุดท้ายและเป็นขั้นสูงสุดของบุคคล ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการอื่น ๆ ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พึงพอใจของบุคคลนั้นแล้ว บุคคลใดที่สามารถประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ตนเองได้ตั้งเป้าหมายไว้ จะรู้ว่าตนเองมีค่าสูงสุดเป็นความสมบูรณ์แห่งตน (Self-fulfillment) เพราะได้ใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่จนถึงระดับสูงสุด

ทฤษฎีการจูงใจ 2 ปัจจัย Two-factor theory (Aei, 2012) ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

1.1 ความสำเร็จในงาน คือ โอกาสที่ทำให้เกิดความสำเร็จในบางสิ่ง หรือการทำให้บางสิ่งเกิดคุณค่าสามารถสร้างความพึงพอใจในงาน จะต้องทำให้พนักงานได้ตระหนักถึงความพยายามในการทำงาน และฝ่ายบริหารมีความชื่นชมต่อความพยายามนั้น

1.2 ความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน จะเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานในระดับสูงของพนักงาน

1.3 ความรับผิดชอบต่องาน ศักยภาพที่จำเป็นต่อความรับผิดชอบและหน้าที่ใหม่ ซึ่งจะมีผลต่อการมอบหมายงานหรือการขยายงาน ซึ่งสามารถมีอิทธิพลต่อการจูงใจของพนักงานบางคน

1.4 คุณภาพในการให้คำแนะนำทางเทคนิค เมื่อเกิดกรณีที่พนักงานไม่สามารถได้รับคำตอบจากคำถามในเรื่องความสัมพันธ์กับงาน จะทำให้พนักงานเกิดความคับข้องใจ การให้คำแนะนำทางเทคนิคแก่พนักงานจะป้องกันไม่เกิดความคับข้องใจแก่พนักงาน

2. ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance factor) หรือปัจจัยที่อาจส่งผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน

2.1 นโยบายของบริษัท เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานผู้บริหารจะต้องกำหนดนโยบาย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างมีความยุติธรรม

2.2 สถานะของบุคคล ผู้บริหารจะต้องสนใจในความสำเร็จของปัจจัยอเนกมัยที่ทำให้เกิดอิทธิพล ตำแหน่งงาน และสัญลักษณ์อื่น ๆ ของฐานะและตำแหน่งงาน

2.3 คุณภาพระหว่างความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ในองค์กรที่มีปัจจัยอเนกมัยที่มีคุณภาพสูง จะทำให้เกิดโอกาสทางสังคมพอ ๆ กับโอกาสที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ในการทำงานที่สะดวกสบาย

2.4 ความมั่นคงในการทำงาน ระเบียบวิธีปฏิบัติ และการมีอิทธิพลในการทำงานของบริษัท จะทำให้เกิดปัจจัยของความไม่พึงพอใจในการทำงานสูง

2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารต้องจัดให้มีความร้อน แสงสว่าง อากาศและชั่วโมงการทำงานให้เพียงพอ เพื่อป้องกันให้เกิดความไม่พึงพอใจ

2.6 เงินเดือน เพื่อเป็นการป้องกันความไม่พึงพอใจในงาน ผู้บริหารควรจะต้องจ่ายค่าแรง เงินเดือน และสวัสดิการที่เพียงพอแก่พนักงาน

ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวคิดของ Emerson หลักการของประสิทธิภาพ 12 ข้อ (The twelve principles of efficiency) เพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติการจัดการ คือ

1. มีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน
2. ใช้หลักการและเหตุผลพิจารณาความเป็นไปได้ของงาน
3. ให้คำแนะนำที่ดี มีหลักความถูกต้องสมบูรณ์
4. มีการกำหนดระเบียบวินัยในองค์กร
5. มีความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน
6. ข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเชื่อถือได้
7. มีการรายงานผลการทำงานเป็นระยะ
8. มาตรฐานและตารางเวลาการทำงาน
9. มีผลงานที่ได้มาตรฐาน
10. มีการดำเนินการที่เป็นมาตรฐาน
11. มีคู่มือการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานและสามารถปฏิบัติได้
12. มีระบบการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท รับเหมาก่อสร้าง ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์หลักไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท จุไทย กรู๊ป จำกัด

ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานของบริษัท จุไทย กรู๊ป จำกัด ที่ปฏิบัติงานประจำออฟฟิต และประจำกลุ่มโครงการ

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างเดือน มกราคม พ.ศ. 2566 ถึง มีนาคม พ.ศ. 2566

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม คือ

1. แรงจูงใจในการทำงาน มี 3 ด้าน ได้แก่

1.1 ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

1.2 ปัจจัยธำรงรักษา ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ

1.3 ประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านผลงาน ด้านเวลา และด้าน ค่าใช้จ่าย

วิธีการดำเนินการวิจัย

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผลด้วยสถิติบรรยาย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของ บริษัท จุไทย กรุ๊ป จำกัด ที่ปฏิบัติงานประจำออฟฟิศ และประจำกลุ่มโครงการ มีจำนวนพนักงาน รวม 1,302 คน เพื่อให้ได้ผลการวิจัยจากการเก็บตัวอย่างแบบสอบถามที่ตรงประเด็น และสามารถนำมาทำการสร้างรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมได้ ผู้วิจัยนำไปกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างนั้น โดยการใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามหลักการของ ทาโร่ ยามาเน่ Yamane (1973, pp. 727-728) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน

เครื่องมือวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเพื่อ ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท จุไทย กรุ๊ป จำกัด ประกอบด้วยประเด็นคำถาม 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานทั้งหมด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 6 ข้อ 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยธำรงรักษา จำนวน 33 ข้อ 3) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านผลงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย จำนวน 13 ข้อ การสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ ตามที่ได้ทบทวนวรรณกรรม จำนวน 54 ตัวแปร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ตัวแปร ตรวจสอบแบบสอบถามความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ที่ผู้วิจัยได้เรียบเรียงขึ้นแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาในแบบสอบถาม และความเหมาะสมของภาษา นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (Pre-test) กับพนักงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้างบ้านจัดสรร ก่อนเก็บข้อมูลจริง จำนวน 30 ชุด และผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยง (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อถือเท่ากับ 0.82 (แบบสอบถามนี้ผ่านเกณฑ์ค่าความเชื่อถือต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.8) การวัดระดับความคิดเห็นตามมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับด้วยมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert rating scales)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling: SRS) เป็นการคัดเลือกบุคคล โดยนักวิจัยจะกำหนดให้แต่ละบุคคลมีความน่าจะเป็นที่จะถูกคัดเลือกเท่า ๆ กัน แสดงถึงความเป็นอิสระต่อกันในการที่จะถูกเลือก โดยตัวอย่างจะถูกคัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มจากกรอบตัวอย่าง แจกแบบสอบถามให้แก่บุคคลที่กำหนดไว้ โดยใช้ Google form ส่งลิงค์แบบสอบถามให้กับบุคคลที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อตอบเสร็จแล้ว กดส่งกลับเข้าระบบจะรวบรวมใน Google drive เพื่อทำการวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย การทดสอบไคสแควร์ การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวน การวิเคราะห์สมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 26.0)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 จำนวนคน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

รายละเอียด	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ (หญิง)	225	73.9
อายุ (41 ปีขึ้นไป)	78	25.5
ระดับการศึกษา (ปริญญาตรี)	224	73.2
พนักงาน	141	46.1
ประสบการณ์ในการทำงานทั้งหมด (มากกว่า 10 ปี)	112	36.6
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (20,001-40,000 บาท)	117	38.2

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจการปฏิบัติงาน โดยปัจจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	N = 306		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{x}$	SD		
1. ปัจจัยจูงใจ	4.11	0.58	มาก	1
2. ปัจจัยจูงใจรักษา	4.04	0.69	มาก	2
รวม	4.07	0.61	มาก	

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	N = 306		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.25	0.52	มากที่สุด	1
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.96	0.76	มาก	3
3. ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.23	0.62	มากที่สุด	2
4. ด้านความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	3.96	0.84	มาก	4
รวม	4.11	0.58	มาก	

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจรักษา

ปัจจัยจูงใจรักษา	N = 306		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.13	0.69	มาก	2
2. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในการทำงาน	4.09	0.70	มาก	3
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.64	มากที่สุด	1
4. ด้านความมั่นคงในงาน	4.09	0.88	มาก	4
5. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.80	0.93	มาก	5
รวม	4.04	0.69	มาก	

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	N = 306		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{x}$	SD	ความคิดเห็น	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.25	0.52	มากที่สุด	1
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.96	0.76	มาก	7
3. ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.23	0.62	มากที่สุด	2
4. ด้านความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	3.96	0.84	มาก	8
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.13	0.69	มาก	4
6. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในการทำงาน	4.09	0.70	มาก	5
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.64	มากที่สุด	3
8. ด้านความมั่นคงในงาน	4.09	0.88	มาก	6
9. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.80	0.93	มาก	9
รวม	4.07	0.62	มาก	

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	N = 306		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{x}$	SD	ความคิดเห็น	
1. ด้านคุณภาพงาน	4.13	0.63	มาก	2
2. ด้านผลงาน	4.19	0.60	มาก	1
3. ด้านเวลา	4.09	0.67	มาก	3
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.03	0.71	มาก	4
รวม	4.11	0.60	มาก	

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	ตำแหน่ง งาน	ประสบการณ์ ในการทำงาน	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน
1. ด้านคุณภาพงาน	0.69	0.95	0.00*	0.00*	0.46	0.05*
2. ด้านผลงาน	0.01*	0.94	0.00*	0.06	0.39	0.14
3. ด้านเวลา	0.11	0.57	0.00*	0.05*	0.80	0.09
4. ด้านค่าใช้จ่าย	0.02*	0.48	0.00*	0.05*	0.88	0.33
รวม	0.05*	0.86	0.00*	0.02*	0.70	0.13

จากตารางที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลโดยรวม พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน							
	ด้านคุณภาพ งาน		ด้านผลงาน		ด้านเวลา		ด้านค่าใช้จ่าย	
	β	p	β	p	β	p	β	p
1. ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	-0.01	0.87	0.08	0.20	0.04	0.57	0.10	0.13
2. ด้านการยอมรับนับถือ	0.11	0.02*	-0.04	0.44	-0.01	0.86	0.03	0.57
3. ด้านความรับผิดชอบ ในงาน	0.07	0.15	0.08	0.17	0.12	0.04*	0.03	0.60
4. ด้านความก้าวหน้า ในสายงานอาชีพ	0.16	0.00*	0.09	0.09	0.18	0.00*	0.08	0.17
5. ด้านนโยบายและการ บริหาร	0.05	0.36	0.08	0.23	0.06	0.38	0.08	0.20

ตารางที่ 8 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน							
	ด้านคุณภาพงาน		ด้านผลงาน		ด้านเวลา		ด้านค่าใช้จ่าย	
	β	p	β	p	β	p	β	p
6. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	0.07	0.27	0.13	0.08	0.09	0.22	0.14	0.05*
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.19	0.00*	0.21	0.00*	0.15	0.02*	0.14	0.03*
8. ด้านความมั่นคงในงาน	0.04	0.37	0.05	0.29	0.03	0.57	0.05	0.29
9. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	0.10	0.01*	0.09	0.06	0.19	0.00*	0.26	0.00*

จากตารางที่ 8 พบว่า จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกรายด้านต่าง ๆ ได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านคุณภาพ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

2. แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านผลงาน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3. แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านเวลา คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ

4. แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านค่าใช้จ่าย คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท จุไทย กรุ๊ป จำกัด ได้นำทฤษฎีการจูงใจ 2 ปัจจัย Two-factor theory (2012a) ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจกับปัจจัยจูงใจจูงใจ และทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แนวคิดของ Emerson หลักการของประสิทธิภาพ 12 ข้อ (The twelve principles of efficiency) เพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติ การจัดการ เป็นแนวทางในการศึกษา ผลการศึกษาสามารถนำมาอภิปรายผลได้รายละเอียด ดังนี้

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของ บริษัท จุไทย กรุ๊ป จำกัด ในจังหวัดปทุมธานี ระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นระดับ มากที่สุด ต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้า ในสายงานอาชีพ ตามลำดับ ด้านการยอมรับนับถือมีความคิดเห็นระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจจูงใจบุคลากร มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านอื่นมีความคิดเห็นระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นระดับมาก ทุกด้าน ด้านผลงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ

ตามทฤษฎีการจูงใจ 2 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และปัจจัยจูงใจจูงใจอาจส่งผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจ มี 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้าน ความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในสายงานอาชีพที่บุคลากรมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด ส่วนด้านการยอมรับนับถือมีความคิดเห็นระดับมาก ซึ่งถ้าอธิบายตามหลักทฤษฎีการจูงใจ 2 ปัจจัย ดังกล่าวข้างต้นแล้ว พอจะอนุมานได้ว่า ปัจจัยจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเป็นตัวกระตุ้นให้เกิด แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่บริษัทต้องรักษาให้ดำรงอยู่ต่อไป

ด้านปัจจัยจูงใจจูงใจจากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มปัจจัยจูงใจจูงใจ คือ ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด ด้านนี้ต้องรักษาให้ดำรงอยู่ต่อไปในองค์กร อีก 4 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีความคิดเห็นระดับมากทุกด้าน ซึ่งถ้าปัจจัยเหล่านี้ต่ำกว่าระดับที่ ยอมรับได้ อาจส่งผลกระทบต่อให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในงาน

ทฤษฎีประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง กระบวนการ วิธีการ นำไปสู่ผลสำเร็จ โดยใช้ ทรัพยากรที่มีคุณภาพสูงสุดในการดำเนินการได้อย่างเต็มศักยภาพ

จากผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นระดับมากทุกด้าน ด้าน ผลงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย หากรักษาไว้ซึ่งความสมดุลแล้ว จะส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาอภิปรายเปรียบเทียบกับการศึกษา พบว่า มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพร จิตพิงศ์ (2558, หน้า 79) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ พัทรินทร์ กลายสุวรรณ (2560, หน้า 95) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัย โดยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน ดังนั้น บริษัทควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการช่วยกันให้มีความสำคัญ ทั้งในด้านความสำเร็จของงาน มีความรับผิดชอบและด้านความสัมพันธ์ต่าง ๆ กับคนในบริษัท ตัวบุคลากรโดยนำความรู้ ความสามารถที่มีมาประยุกต์ปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ภายใต้งบประมาณของบริษัท
2. ด้านความก้าวหน้าในผลการสายงานอาชีพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บริษัทควรมีโครงสร้างที่แสดงการเลื่อนตำแหน่งงานอย่างชัดเจน ให้พนักงานเห็นความก้าวหน้าในสายงานอาชีพได้โดยทั่วกัน มีผู้ให้คำปรึกษาด้านการทำงานที่เพียงพอต่อบุคลากรของบริษัท และ กำหนดหน้าที่ของบุคลากรให้เหมาะสมต่อตำแหน่งงาน ซึ่งบริษัทควรตระหนักว่า บุคลากรมีทางเลือกใหม่อยู่เสมอเมื่อมีแรงจูงใจที่ดีกว่า และจัดการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรเป็นประจำ เพื่อเป็นปัจจัยแรงจูงใจให้พนักงานได้เห็นโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงานว่าการทำงานในบริษัทนี้จะมี ความก้าวหน้าได้มากน้อยเพียงใด
3. จากปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้ ช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นที่ปรึกษาของเพื่อนร่วมงานซึ่งกันและกัน ดังนั้น บริษัทควรรักษาระดับแรงจูงใจให้สูงอยู่เสมอ เพื่อเป็นแรงจูงใจบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้ดำรงอยู่กับบริษัทนาน ๆ
4. บริษัทควรมีนโยบายด้านผลตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บุคลากรรู้สึกค่า องค์กรเห็นคุณค่าและบริษัทเป็นที่พึงพิงของบุคลากรได้ จึงอยากจะทำงานกับบริษัทนี้นาน ๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัย แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยด้านใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น โดยนำตัวแปรอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการวิจัยในครั้งนี้ มาทำการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ในการเก็บข้อมูลควรแยกกลุ่มการเก็บตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมปัญหาอย่างถ่องแท้ตามระดับการศึกษา

3. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษา และหาตัวแปรอื่นที่สำคัญเพิ่มเติมขึ้นอีก เช่น ปัจจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน พฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สื่อนาครต เพื่อให้กรอบแนวคิดที่จะศึกษาวิจัยเรื่องนี้มีคามกว้างขวางและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- ปิยดา สมบัติวัฒนา. (2545). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปัญญาพร ฐิตินพงศ์. (2558). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: บริษัท ไฮเวย์ จำกัด*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุพาภรณ์ สิวีกะ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แจสมิน อะเมเนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บรรณกิจเทรดดิ้ง.
- อนุพันธ์ ปทุมมาสุตร. (2558). *รูปแบบและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง : กรณีศึกษา หจก.เล่าจุ่นฮะก่อสร้าง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อมรรัตน์ ชูแก้ว. (2555). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทอมฤต แอนด์ แอลโซซิเอตส์ จำกัด และบริษัทในเครือ**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

อรพินท์ จิตตานุปัสน์. (2561). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรประมาณราคาต่อบริษัทรับเหมาก่อสร้าง กรณีศึกษาบริษัทจำกัด (มหาชน)**. การค้นคว้าอิสระ วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์และการจัดการเชิงธุรกิจ, คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Aei, Adison. (2012). **Two Factor Theory** (Online). Available:
<http://adisony.blogspot.com/2012/10/frederick-herzberg.html>
[2015, December 11].

Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis** (3rd ed.).
New York: Harper and Row.