

การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม
กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด

TEAMWORK AND WORK MOTIVATION AFFECTING TASK
EFFICIENCY OF CONTRACTORS IN AN INDUSTRIAL PLANT:
A CASE STUDY OF INMAC ENGINEERING COMPANY LIMITED



เกียรติศักดิ์ แก้วใส

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม
กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด



เกียรติศักดิ์ แก้วใส

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด
Teamwork and Work Motivation Affecting Task Efficiency of Contractors in an Industrial Plant: A Case Study of Inmac Engineering Company Limited

ชื่อ - นามสกุล

นายเกียรติศักดิ์ แก้วใส

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกพร ชัยประสิทธิ์, ปร.ด.

ปีการศึกษา

2563

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สามารถ ดีพิจารณา, บธ.ด.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์, ปร.ด.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกพร ชัยประสิทธิ์, Ph.D.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถรพี ต้นไช, ปร.ด.)

วันที่ 5 เดือน เมษายน พ.ศ. 2564

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรมกรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด
ชื่อ - นามสกุล	นายเกียรติศักดิ์ แก้วใส
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกพร ชัยประสิทธิ์, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม 2) การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม และ 3) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรมของบริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด จำนวน 250 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่แบบ Independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน การทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม และพบว่าแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านตำแหน่งงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม แรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม

Independent Study Title	Teamwork and Work Motivation Affecting Task Efficiency of Contractors in an Industrial Plant: A Case Study of Inmac Engineering Company Limited
Name - Surname	Mr. Keittisak Kaewsai
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Kanokporn Chaiprasit, Ph.D.
Academic Year	2020

ABSTRACT

This independent study aimed to examine 1) personal factors affecting task efficiency of contractors in an industrial plant, 2) the effect of teamwork on industrial plant contractors' task efficiency, and 3) the effect of work motivation on task efficiency of contractors in the same industrial plant.

The samples used in this study comprised 250 industrial plant contractors of Inmac Engineering Company Limited. The instrument used to collect data was a questionnaire. Statistical methods used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test, one-way ANOVA, and multiple linear regression.

The results demonstrated that differences in the personal factors of gender, age, employment history, and monthly income affected the task efficiency of industrial plant contractors. Similarly, the teamwork components of work delegation, establishing the mission and goals of the team, distribution of leadership, and joint decision-making had effects on task efficiency of industrial plant contractors. Additionally, work motivation defined by the motivational factors of responsibility, achievement, recognition, job specification, and advancement, together with the supportive factors of company policies and administration, working conditions, job security, wages and compensation, and job position both demonstrated statistically significant effects on the task efficiency of industrial plant contractors of Inmac Engineering Company Limited at a level of .05

Keywords: teamwork, work motivation, task efficiency, industrial plant contractor

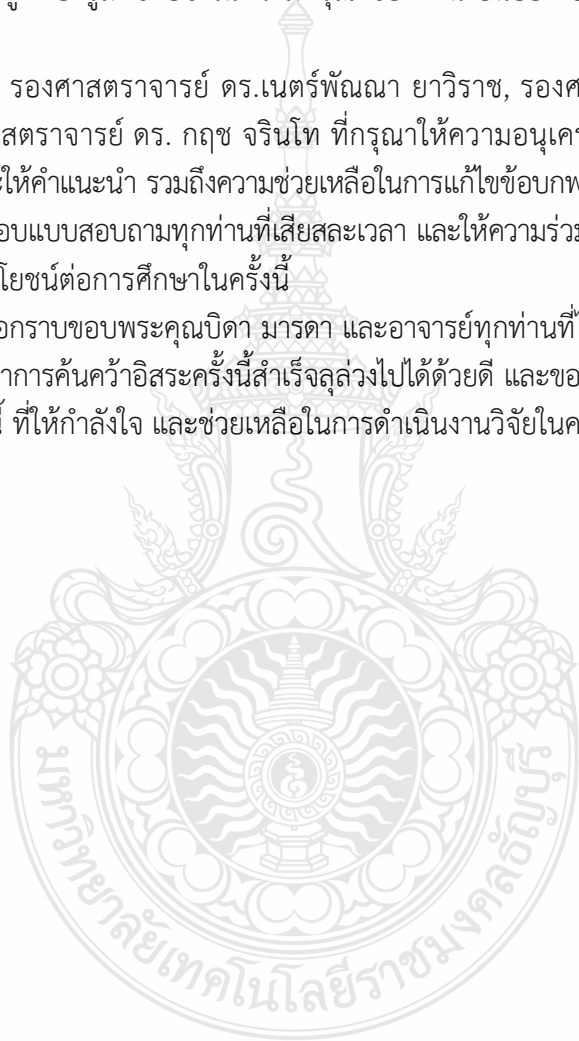
กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยในการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ ด้วยความกรุณา และความช่วยเหลือดีเยี่ยม จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ชัยประสิทธิ์ ซึ่งได้ให้คำแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของวิจัยฉบับนี้ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เนตร์พัฒนา ยาวีราช, รองศาสตราจารย์ ดร. กล้าหาญ ณ น่าน และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กฤษ จรินทร์โท ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม และให้คำแนะนำ รวมถึงความช่วยเหลือในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของแบบสอบถามในครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่เสียสละเวลา และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งผลที่ได้รับนั้น มีประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนทำให้ผู้ศึกษามีความสามารถในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และขอขอบคุณทุกท่านที่ได้เอ่ยนามและไม่ได้เอ่ยนามในที่นี้ ที่ให้กำลังใจ และช่วยเหลือในการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

เกียรติศักดิ์ แก้วใส

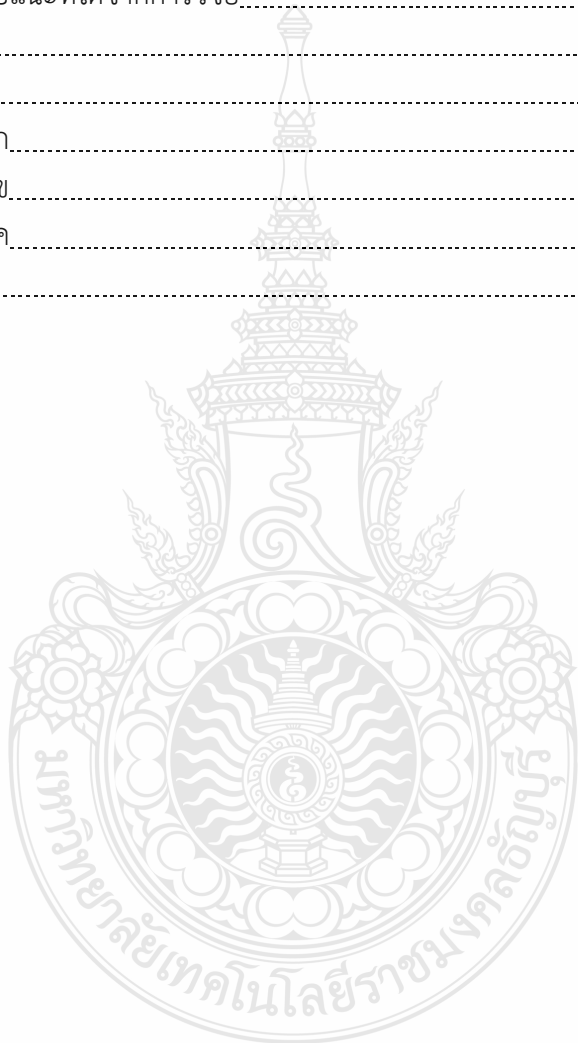


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(12)
บทที่ 1 บทนำ.....	13
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	13
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	14
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	14
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	15
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	15
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม.....	19
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	23
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	26
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
3.1 การกำหนดประชากร.....	43
3.2 การกำหนดขนาดตัวอย่าง.....	43
3.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	43
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	44
3.6 สถิติที่ใช้ในงานวิจัย.....	48
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน.....	64
4.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	74

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	75
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	75
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	81
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	83
บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก	89
ภาคผนวก ก.....	90
ภาคผนวก ข.....	100
ภาคผนวก ค.....	109
ประวัติผู้เขียน.....	114



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและคำร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....51
ตารางที่ 4.2	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่.....52
ตารางที่ 4.3	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านการสื่อสารกัน อย่างเปิดเผย.....53
ตารางที่ 4.4	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน.....53
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ.....54
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านการตัดสินใจร่วมกัน.....55
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านความรับผิดชอบในงาน.....56
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....56
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านการได้รับการยอมรับ.....57

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านอายุ.....	65
ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด LSD.....	65
ตารางที่ 4.22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านตำแหน่งงาน.....	66
ตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านอายุการทำงาน.....	67
ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด LSD.....	67
ตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านรายได้.....	68
ตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด LSD.....	69
ตารางที่ 4.27 สรุปสมมติฐานที่แตกต่าง.....	70
ตารางที่ 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์ทดสอบสมการถดถอย (Regression Analysis) โดยใช้สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด.....	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.29	แสดงผลการวิเคราะห์ทดสอบสมการถดถอย (Regression Analysis) โดยใช้สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด.....	72
---------------	---	----



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในงานวิจัย.....	หน้า 17
--------------------------------------	------------



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจสูงและมีเม็ดเงินลงทุนหมุนเวียนในระบบหลายแสนล้านบาทต่อปีทั้งในภาครัฐและเอกชนจึงเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานของภาคการผลิตของไทย อุตสาหกรรมก่อสร้างได้มีการพัฒนาอย่างมากทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงานซึ่งเกิดจากความต้องการที่จะพัฒนาโรงงานอุตสาหกรรมโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุดจากความต้องการดังกล่าวทำให้องค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมก่อสร้าง เช่น ผู้รับเหมาก่อสร้าง (Contractors) ผู้บริหารโครงการ (Construction Management) และเจ้าของโครงการ (Owners) มีความต้องการที่จะพัฒนาองค์กรของตนเอง เพื่อรองรับการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมดังกล่าวรวมทั้งการเกิดขึ้นของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างทำให้มีความแข่งขันกันในตลาดสูงขึ้น

เนื่องด้วยอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นงานที่มีขั้นตอนการดำเนินงานและเทคนิคในการที่มีความซับซ้อนต้องอาศัยความรู้ทางทฤษฎีสำหรับการวางแผนงานและประสานงานและใช้ประสบการณ์ในการทำงานสูงและหลากหลาย ดังนั้น เพื่อให้เปิดประสิทธิภาพในการทำงานและความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรอื่น จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้มีต้นทุนในการทำงานก่อสร้างที่ลดลงเกิดความสะดวกรวดเร็วต่อการดำเนินงาน และมีความรวดเร็วในการทำงานมากขึ้น

ซึ่งผู้บริหารและเจ้าของกิจการในยุคปัจจุบันหันมาให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาองค์กรจึงเล็งเห็นถึงการที่จะหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงานโดยในหลักการสร้างความพึงพอใจใบบุคลากรใน องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น คือ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจเป็นกุญแจ สำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และจะเป็นการกระตุ้นให้ บุคลากรในองค์กรเกิดกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่สำคัญ กล่าวคือ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งได้ อธิบายไว้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ (1) ปัจจัยจูงใจ (motivational factors) หรือ ปัจจัยพึงพอใจ (satisfier factors) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลในองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เมื่อบุคลากรได้รับแรงจูงใจจากสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิด ความพึงพอใจ ความรักความทุ่มเทในงาน และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ปัจจัยค่าจูน (hygiene factors) หรือปัจจัยรักษา (maintenance factors) ได้แก่ การจ่ายเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นการ

ที่บุคลากรจะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรก็เนื่องมาจากแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานนั้นเอง (ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554) และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและส่งผลสำเร็จต่อองค์กร กระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องรวมทั้งการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานในองค์กรสามารถสร้างความก้าวหน้า ช่วยทำกิจกรรมได้อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีม การสร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง โดยเน้นให้พนักงานทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการทำงานร่วมกันในทีมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (สุวรรณพงษ์ผ่องพูล, 2558) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ใช้ทีมงานที่เพียบพร้อมไปด้วยทักษะของตน โดยสนับสนุนให้คนทำงานร่วมกัน

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยได้เลือกประชากรในการวิจัย คือ พนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ วิทยาลัยศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด เนื่องจากต้องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อนำข้อมูลไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการทำงานเป็นทีมเพื่อการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ และเพื่อเสนอเป็นนโยบายให้กับผู้บังคับบัญชาระดับสูงใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายต่อไป ทั้งยังมีได้ มีงานวิจัยที่สำรวจเกี่ยวกับพนักงานในองค์กรในด้านการทำงานเป็นทีมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม วิทยาลัยศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด โดยผลที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานในองค์กร กำหนดนโยบาย วางแผน และพัฒนาองค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด แตกต่างกัน

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด

1.3.2 การทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด

1.3.3 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 250 คน เป็นพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างเพศชายและหญิงที่ทำงานร่วมกับบริษัทอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ของบริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด

1.4.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ศึกษาในการศึกษาคั้งนี้ ตั้งแต่เดือน มิถุนายน 2563 ถึง มกราคม 2564

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

1) ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

(1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(2) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน

(3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivator Factors) 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

(4) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) 7 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้านตำแหน่งงาน

2) ตัวแปรตาม (Dependent variable)

(1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

1.4.4 ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์

พนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างเพศชายและหญิงที่ทำงานร่วมกับบริษัทอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ของบริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ สิ่งที่จะมากระตุ้นอาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล

โดยทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1979) แบ่งออกเป็น ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ สัมพันธ์กับงานโดยตรงเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลชอบ และรักที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลใน องค์การให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งแรงจูงใจเป็นความยินดีและความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน (ประเสริฐ อุไร, 2559)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ขนาดและความสามารถ ของความสำเร็จหรือบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของตนเองและองค์กรส่วนการทำงาน หมายถึง การกระทำของบุคคลที่มีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและทักษะในการ กระทำของบุคคลหรือตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์กรอันจะทำให้ ตนเอง ผู้อื่น และองค์กรเกิดความพึงพอใจ (วาสนา เกอแอสละ, 2561) ซึ่งบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการ ทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้าง ผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน เวลาน้อย เป็น บุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของ ผลงาน คิดค้นดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ (จุฑารัตน์ ทางธรรม, 2558)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์เดียวกันในการทำงาน ซึ่งทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จร่วมกัน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงานที่สมาชิกทุกคน เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยทุกคนร่วมกัน กำหนดภารกิจและเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ หมายถึง การกำหนดบทบาทของงาน รวมถึงความคาดหวัง ที่มีต่องานนั้นด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาของความขัดแย้งด้านบทบาท ทีมงานจะต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ ความชัดเจนของบทบาทเพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน

การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย หมายถึง การสื่อสารที่ไม่เสแสร้งในการแสดงออกถึงความคิดและ ความรู้สึก การเข้าใจ ในเนื้อหาสาระของสิ่งที่สื่อสารระหว่างกันและเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น เสมือนเราเป็นตัวเขา

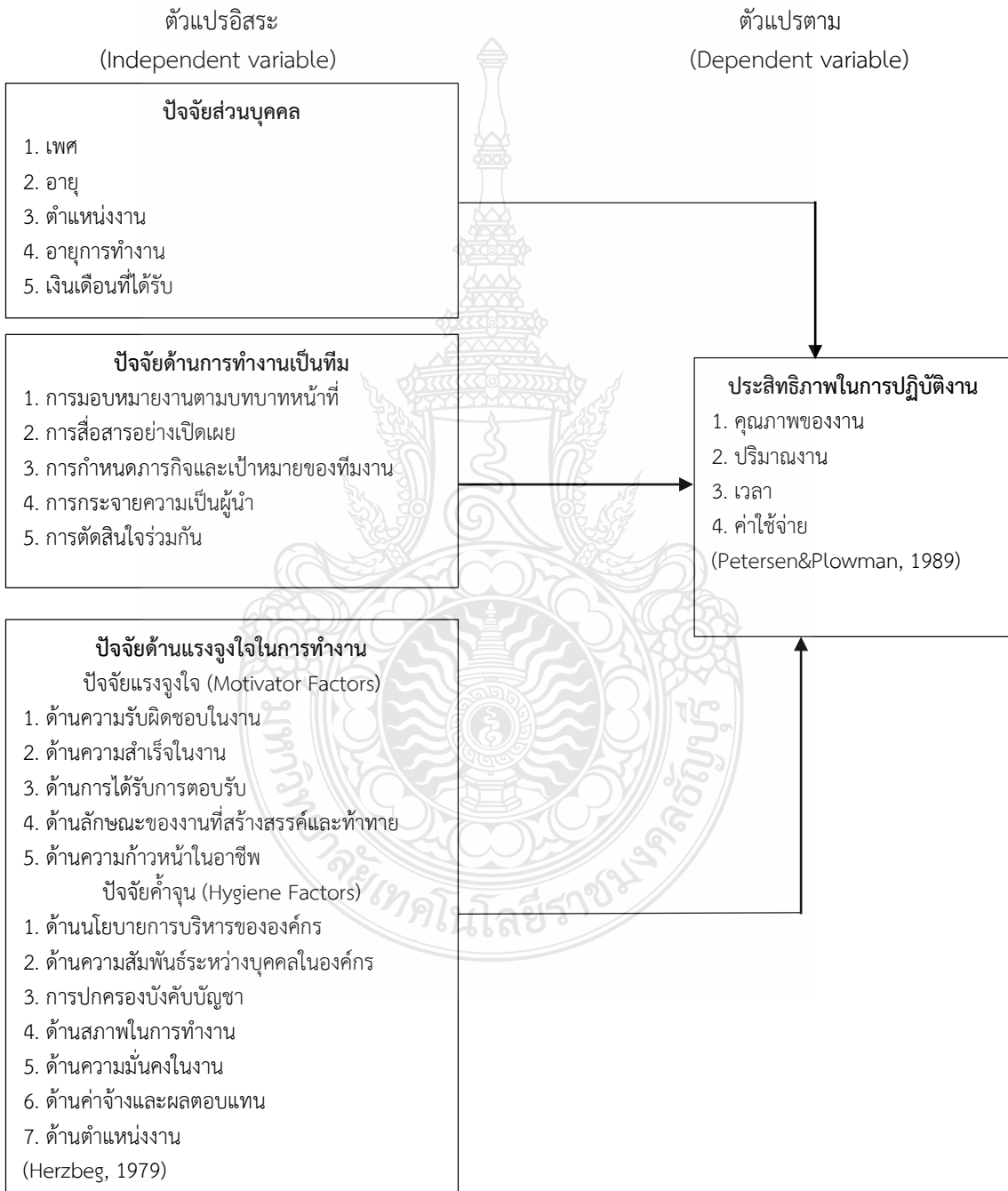
การกระจายความเป็นผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำของทีมงาน จะไม่จำกัดเฉพาะผู้ที่ เป็นผู้นำทางการ เท่านั้น แต่ทุกคนจะต้องมีภาวะผู้นำร่วมกัน สมาชิกจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงาน และพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน

การตัดสินใจร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการคิด พัฒนา กระบวนการทำงาน หรือปรับปรุงแก้ไขร่วมกันแนวคิดของ Parker (1990)

ผู้รับเหมาก่อสร้าง หมายถึง บริษัทหรือบุคคล ที่ทำสัญญาโดยตรงกับเจ้าของงานเพื่อดำเนินการ ก่อสร้างหรือติดตั้งตามวัตถุประสงค์ของเจ้าของโครงการ

โรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง อาคาร สถานที่ หรือยานพาหนะ ที่ใช้เครื่องจักรมีกำลังรวม ตั้งแต่ห้าแรงม้า หรือกำลังเทียบเท่า หรือใช้คนงานตั้งแต่เจ็ดคนขึ้นไป โดยใช้เครื่องจักรหรือไม่ก็ตาม สำหรับทำ ผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม ซ่อมบำรุง ทดสอบ ปรับปรุง แปรสภาพ ลำเลียง เก็บรักษา หรือ ทำลายสิ่งใด ๆ ทั้งนี้ ตามประเภทหรือชนิดของโรงงานที่กำหนดในกฎกระทรวง

1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เพื่อผู้บริหารสามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ในการกำหนดนโยบายวางแผนงานและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.7.2 เพื่อผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้มากำหนดกลยุทธ์วางแผนการแข่งขันในตลาดผู้รับเหมางานก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มกำไรและคุณภาพ

1.7.3 ผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีม แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวคิดในการพัฒนาการวิจัยต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบการค้นคว้าอิสระ ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่ทีมนั้น ทีมต้องมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน สมาชิกภายในทีมมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการแบ่งบทบาท อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และมีการเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในทีมมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นแลกเปลี่ยนกัน นอกจากนี้ก็ต้องมีการประชุมปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอยู่เสมอ และในขนาดเดียวกันก็ต้องลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นภายในทีม แก้ไขปัญหาด้วยเหตุผล ข้อเท็จจริง โดยไม่ใช้อารมณ์เข้ามาในการตัดสินผู้นำทีมจึงต้องเป็นทั้งนักพูดและนักฟังที่ดีมีภาวะผู้นำ ทักษะคิด ความเชื่อ ค่านิยม และสนับสนุนให้กล้าคิดกล้าพูดในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์อีกด้วย (ธนกร กรวัชรเจริญ, 2555, น. 5)

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

รัชนี สิงห์บุญตา (2541) กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมว่า การที่บุคคลมากกว่า 2 คน ขึ้นไปมาร่วมกันทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันมีการประสานงาน การวางแผน การตัดสินใจและการสนับสนุนเพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2536) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและจุดประสงค์เดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานต่างก็เกิดความพอใจพอใจต่องานและสมาชิกภายในกลุ่มด้วย

(สุรพล พยอมแย้ม, 2545, น. 161) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ทุกคนภายในทีมมีการประสานงานร่วมมือรวมใจกันทำงานอย่างราบรื่น เพื่อจะได้แสดงถึงบทบาทและหน้าที่ของตนได้อย่างชัดเจน

(เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2538, น. 139 - 140) กล่าวว่า ทีมที่ดีนั้นต้องมีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนโดยที่สมาชิกภายในทีมมีการรับรู้และความเข้าใจตรงกัน สมาชิกในกลุ่มจะต้องมี

ส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและร่วมกันตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับของตนเองมากที่สุด มีการกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนและให้สมาชิกเข้าใจตรงกัน

ดังนั้น จึงกล่าวได้คือ ความหมายของทีมงาน คือ การรวมสมาชิกกันมากกว่า 2 คนขึ้นไป เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีการแบ่งหน้าที่ให้แก่สมาชิกภายในทีมอย่างชัดเจน เพราะทีมยังช่วยสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจ และทีมนี้สามารถปฏิบัติงานได้ผลสูงกว่าบุคคลแต่ละคนโดยเฉพาะถ้างานต้องอาศัยทักษะการทำงาน การตัดสินใจ และประสบการณ์ที่หลากหลาย จึงทำให้ในปัจจุบันองค์กรหลายองค์กรต่าง ๆ จึงนำระบบการทำงานเป็นทีมมาใช้มากขึ้น

วัตถุประสงค์ในการทำงานเป็นทีม

เหตุผลหลักในการทำงานเป็นทีมก็คือ การตระหนักถึงความจำเป็นในการทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อสร้างความไว้วางใจกันในหมู่สมาชิกของทีม
- 2) คนเราจะทำงานร่วมกันได้ขึ้นเมื่อมีการเปิดเผย และจริงจังต่อกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคที่จะต้องแก้ไขร่วมกัน
- 3) การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อสมาชิกทีมได้ช่วยกันเสริมสร้างทักษะความเชี่ยวชาญให้เพิ่มพูนมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในทีมอย่างเต็มที่
- 4) ประสิทธิภาพการทำงานของทีมจะลดต่ำ และความตึงเครียดจะเพิ่มสูงขึ้น หากหลีกเลี่ยงการป้อนกลับข้อมูลและวิพากษ์วิจารณ์ซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ดังนั้นการแสดงความคิดเห็นในลักษณะข้อมูลป้อนกลับจึงจำเป็นและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาทีมงาน
- 5) สนับสนุนการเรียนรู้ที่รับฟังความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารของผู้อื่นอย่างตั้งใจโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- 6) เป็นการพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาร่วมกัน
- 7) เป็นการช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล เนื่องจากสมาชิกทีมได้เรียนรู้ถึงทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากขึ้น มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกันมากขึ้น ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในหมู่สมาชิกทีมและเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า

- (1) เพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์การ ผลผลิตขององค์การแตกต่างกันตามลักษณะขององค์การ
- (2) เพื่อเพิ่มความสุขหรือความพอใจในการทำงาน ให้ทุกคนมีความสุขหรือพอใจในการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีความรู้สึกทำงานเพื่องาน มิใช่เพื่อสิ่งอื่น ๆ เช่น เงินหรือสวัสดิการ
- (3) เพื่อให้องค์การมีทักษะในการปรับตัวสูงขึ้น มีกลไกในการปรับตัวดี ไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ภายนอกองค์การที่มีผลกระทบต่อองค์กร องค์กรก็สามารถที่จะดำรงอยู่ได้

แนวคิด Parker (1990) กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1. ต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายงาน และการวางแผนการทำงานซึ่งสมาชิกทุกคนต่างยอมรับ
2. มีลักษณะสะดวกสบาย มีความไม่เป็นทางการ และมีการผ่อนคลาย
3. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม ซึ่งสมาชิกจะสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการอภิปรายให้มากขึ้น

4. การเกิดความไม่ลงรอยกันเป็นการนำไปสู่การพัฒนาทีมที่ดีขึ้น ให้การสนับสนุนความไม่ลงรอยกัน ไม่เห็นพ้องต้องกัน จะไม่หลีกเลี่ยง หรือมีความรู้สึกขัดแย้ง

5. ยึดมติความเป็นเอกฉันท์ในการตัดสินใจ และการตัดสินใจอยู่บนความเห็นพ้องต้องกันของสมาชิกทั้งหมด หลีกเลี่ยงการลงคะแนนเสียง

6. มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยอย่างไม่ซ่อนเร้น

7. มีการรับมอบหมายการทำงาน การแบ่งงาน และบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน

8. แลกเปลี่ยนทัศนะเรื่องภาวะผู้นำ ในขณะที่มีผู้นำอย่างเป็นทางการ สมาชิกทุกคนในทีมต้องแลกเปลี่ยนทัศนะเรื่องพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผล

9. ความสัมพันธ์กับภายนอก ทีมต้องให้ความสนใจในการพัฒนาความสัมพันธ์ด้านทรัพยากรและความน่าเชื่อถือจากองค์กรภายนอก

10. มีความหลากหลาย ทีมต้องมีมุมมองที่กว้าง มีความหลากหลายทั้งกระบวนการทำงาน และทักษะในการทำงาน

11. มีการประเมินตนเอง ทีมต้องยุติการตรวจสอบว่าสิ่งที่ดีเป็นอย่างไร แต่ควรให้มีการประเมินตนเองว่าได้มีการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2536) ได้กล่าวถึงลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

1) ด้านเป้าหมาย ทีมงานที่จะทำงานได้ดีนั้นก็ต่อเมื่อสมาชิกของทีมงานรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน แต่สิ่งที่จะถูกลืมเสมอ นั่น คือ การที่สมาชิกแต่ละคนของทีมงานต่างมีเป้าหมายของตนเอง ดังนั้นทีมงานจะต้องระบุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายและของงานให้ชัดเจนเพื่อที่จะทำให้สมาชิกภายในทีมงานได้รับรู้และมีการจัดการวางแผนงานล่วงหน้าให้ถูกต้อง โดยพิจารณาจากสิ่งต่อไปนี้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อะไรที่ทีมงานต้องการให้สมาชิกได้ลงมือทำร่วมกัน สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกที่จะต้องปฏิบัติตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด สมาชิกแต่ละคนรับรู้และเข้าใจในเป้าหมายการทำงาน of สมาชิกคนอื่น ๆ มากน้อยเพียงใด รวมถึงเป้าหมายในการทำงานของสมาชิกแต่ละคนขัดแย้งกันภายในทีมหรือไม่เพียงใด

2) ด้านบทบาท การจัดการเกี่ยวกับบทบาทของสมาชิกภายในทีมงานเป็นสิ่งที่ควรจะต้องพิจารณาเพื่อเป็นการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ซึ่งสิ่งที่ต้องคำนึงถึงในเรื่องที่เกี่ยวกับบทบาทของสมาชิกในทีมงาน โดยพิจารณาสิ่งต่อไปนี้ ความชัดเจนของบทบาทการทำงานของตนเองและสมาชิกคนอื่น ๆ ในทีมงานตามการรับรู้ของตนเองและสมาชิกคนอื่น ๆ

3) ด้านกระบวนการทำงาน กระบวนการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ควรจะต้องมีการตรวจสอบกระบวนการทำงานให้แน่ใจ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการตรวจสอบโดยพิจารณาสิ่งต่อไปนี้ การตัดสินใจในการแก้ปัญหาพร้อมกับสมาชิกมีลักษณะเป็นอย่างไร สิ่งที่เป็นปัญหาในการตัดสินใจร่วมกันในทีมงาน การสื่อสารภายในการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างไรการประชุมปรึกษาหารือของทีมงานมีประสิทธิภาพดีหรือไม่ สมาชิกในทีมงานต้องการให้ปรับปรุงการประชุมอย่างไร ผู้นำทีมงานควรมีลักษณะอย่างไร การปฏิบัติงานของทีมงานที่มีประสิทธิภาพเป็นอย่างไร และควรจะทำอย่างไรจึงช่วยทีมงานให้ปฏิบัติงานได้ดี

4) ด้านสัมพันธภาพระหว่างสมาชิก จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีมงาน โดยพิจารณาสิ่งต่อไปนี้ คือ ความขัดแย้งที่ควรนำมาแก้ไขเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม และสิ่งที่ขัดขวางมิให้ทีมงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2547, น. 215) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ คือ ทีมที่สามารถทำงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการนำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จึงมีลักษณะ ดังนี้

1. สมาชิกในทีมมีความพึงพอใจในทีม
2. มีความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีมและผู้บริหาร
3. สมาชิกมีการสื่อสารที่ดี
4. มีความขัดแย้งกันน้อย
5. มีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างมีประสิทธิภาพ
6. เสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม

จากการกล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2547, น. 215) ได้ศึกษาไว้แล้ว มีความน่าสนใจและมีความสอดคล้องกับลักษณะการทำงาน ลักษณะทีมงาน จึงได้นำมาใช้เป็นตัวแปรตาม ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ จึงได้ศึกษาลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามแนวคิดของ Parker (1990)

ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีทิศทางในการทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกันมีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์โดยภาพรวม ดังต่อไปนี้

1. ผลงานออกมามีคุณภาพ การทำงานเป็นทีมช่วยให้มองเห็นเป้าหมายของงานแต่ละงานอย่างชัดเจน และรวมไปถึงเป้าหมายขององค์กรนั้นด้วย เมื่อเข้าใจเป้าหมายของงานแต่ละงานก็จะช่วยให้สมาชิกปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพิ่มผลผลิตของงาน การทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มผลผลิตของงานที่ดี และประสบความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
3. ลดความขัดแย้งขององค์กร การทำงานเป็นทีมจะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในทีม เพราะสมาชิกต้องร่วมมือกันทำงาน เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็หาทางยุติปัญหาโดยรับฟังความคิดเห็นและหาทางออกที่ดีให้แก่สมาชิกในลักษณะสร้างสรรค์
4. สมาชิกรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง จะช่วยให้สมาชิกมีความรับผิดชอบ และพร้อมที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลสมาชิกคนอื่น ๆ ในทีมงานได้
5. เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิก การทำงานกับคนที่รู้จักกัน จะทำให้ได้เพื่อนร่วมงานที่ดี เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน บรรยากาศในการทำงานก็จะเต็มไปด้วยความสุข
6. พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข จะเป็นพลังให้เกิดความพอใจในงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์กับงานอย่างเต็มศักยภาพ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการที่จะกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขและผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอ ดังนี้

แรงจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทาง และการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่คนต้องการ การจูงใจจึงเป็นการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่ามีทิศทางที่ชัดเจนซึ่งแสดงถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายามหรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550, น. 166)

มัลลิกา กั่นสอน (2544, น. 194) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้นที่มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับ (พิบูล ทีปะपाल, 2550, น. 134) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันภายในบุคคลอันเกิดจากกลไกภายในร่างกายได้รับการกระตุ้นจนกลายเป็นเหตุจูงใจให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาโดยมีทิศทางมุ่งไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

Robbins and Coulter (2003, p. 392) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ ความเต็มใจของพนักงานที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วยการจูงใจในองค์กรจึงมีผลตามมาทั้งผลงานที่ให้กับองค์กรในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนแก่ตนด้วย

Greenberg (1995, p. 188) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลได้รับการกระตุ้นอันเกิดจากแรงขับ ผลักดันให้บุคคลกำหนดทิศทาง เพื่อแสดงพฤติกรรมอย่างมั่นคงเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

Newstrom (2002, p. 101) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันจากทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อการทำงานเพื่อให้งานนั้นบรรลุถึงจุดหมาย ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานคือ (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2549, น. 196 - 197)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำคือพนักงานเหล่านั้นมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการทำงานทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กร ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานด้วยแต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงานคน ๆ นั้นก็จะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความเอาใจใส่ในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมาให้เสร็จพันตัวไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นกับองค์กร แรงจูงใจจะเป็น Wild Factor คือ ปัจจัยที่แสดงความเต็มใจความตั้งใจที่จะทำ แต่อย่างไรก็ตาม ผลการปฏิบัติงานยังคงขึ้นอยู่กับความสามารถ คือ พนักงานต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานนั้น ๆ ความสามารถจะเป็น Can do factor คือ ปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้คน ๆ นั้นทำงานนั้นได้และอีกปัจจัย คือ โอกาสหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น คน ๆ นั้นมีโอกาสได้ทำงานที่ตรงความรู้ความสามารถ หรือมีโอกาสแสดงออก เขาก็จะสามารถสร้างสรรค์

ผลงานให้เกิดขึ้นได้อย่างสัมฤทธิ์ผล จึงอาจเขียนปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างสรรค์ผลงานออกมาในรูปแบบสมการได้ว่า

ผลงาน = f (แรงจูงใจ ความสามารถ ปัจจัยสถานการณ์)

สรุปผู้บริหารต้องสนใจและเข้าใจในแรงจูงใจของพนักงานเพราะ

1. แรงจูงใจจะนำไปสู่การกระทำบางสิ่งบางอย่างเสมอ
2. แรงจูงใจเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลอย่างมากต่อการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้น
3. แรงจูงใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าไม่จูงใจให้เหมาะสมแรงจูงใจจะน้อยลงหรือขาด

แรงจูงใจในการทำงานได้ ผู้บริหารจึงสามารถมีอิทธิพลต่อระดับการจูงใจได้โดยผู้บริหารควรมีหน้าที่ที่จะต้องเพิ่มแรงจูงใจของพนักงานให้สูงขึ้น

ทั้งนี้อาจกล่าวสรุปถึงความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล

พลัง (energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้นกระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท "เช้าขาม เย็นขาม" ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. แรงจูงใจช่วยความพยายามในการทำงานให้บุคคล

ความพยายาม (persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือลดความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวางและเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. แรงจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล

การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (variability) เกี่ยวกับรูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสพผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงเมื่อตื่นนอนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทางซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวทางเดิม

4. แรงจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ซึ่งจัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (work ethic) เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบมั่นคงในหน้าที่มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

จากที่กล่าวมาทั้ง 4 ประการ จะเห็นได้ว่า องค์กรใดมีพนักงานซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้น บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนี้ยังมีพนักงานอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่า การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้ายังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมายและ

ช่วยสร้างคนให้ดีขึ้นได้ เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ซึ่งทำให้ชีวิตมีคุณค่าความสำเร็จของงานที่มีคุณภาพ ย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจให้พนักงานทำงานประกอบกับความสามารถของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานเป็นการกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงจำเป็นต้องจัดทำให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานภายในองค์กร

ทฤษฎีปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg Two Factors Theory) (ยงยุทธ เกษศาสตร์, 2547, น. 131 - 133) โดยทำการศึกษาดังความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงานโดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้นเกิดมาจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้นไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่มคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation) จะหมายถึงปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของพนักงาน และมีส่วนในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และช่วยในการจูงใจพนักงาน ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จของงานในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขและป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น
2. ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ ในรูปแบบของคำชื่นชม หรือการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักในงานที่ทำ
3. ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (Work Content) หมายถึง ลักษณะงานเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือทำ เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน และสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ หรือ ได้รับการมอบหมายงานใหม่ ๆ ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอยากทำงาน
5. ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) หมายถึง การมีโอกาสได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นในองค์กรอันเป็นผลมาจากผลงานที่ยอดเยี่ยม และการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคล เป็นปัจจัยซึ่งก็ไม่มีให้ หรือมีให้แต่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรก็จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

1. ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร (Company Policies And Administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน มีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Relationship With Supervisors Peers And Subordinates) หมายถึง บรรยากาศในการทำงานที่ดี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข
4. ด้านสภาพในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของที่ทำงาน
5. ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน (Salary) หมายถึง เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง โบนัส และสวัสดิการต่าง ๆ ต้องอยู่ในระดับที่เหมาะสม เพียงพอ เป็นที่พอใจของบุคลากรในองค์กร
6. ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดของบริษัท
7. ด้านตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง การให้เกียรติบุคลากร โดยการให้มียศตำแหน่ง หรือสัญลักษณ์อื่น ๆ เพื่อแสดงถึงลำดับ หรือตำแหน่งนั้น ๆ

โดยที่การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดริค เฮอริชเบอร์ก มาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัย โดยมีสองปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) โดยปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงและเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และท้าทาย และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับปัจจัยธำรงรักษาหรือสุขอนามัยเป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร การปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้านตำแหน่งงาน

กฤษดา เขียววัฒนสุข (2556, น. 210) อธิบายว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวความคิดต่อเนื่องระหว่างไม่มีความพึงพอใจกับมีความพึงพอใจ ซึ่งหมายความว่า ถ้าผู้บริหารไม่ได้ใช้ปัจจัยนี้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ก็จะไม่เกิดความพึงพอใจในงาน แต่ถ้าผู้บริหารนำปัจจัยนี้มาใช้จูงใจผู้ปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่างความไม่พึงพอใจกับไม่มีความพึงพอใจ ซึ่งหมายความว่า ถ้าในหน่วยงานผู้บริหารไม่ได้จัดปัจจัยเหล่านี้ไว้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหลักในการบริหารงานจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ความต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งประหยัดเวลา ทรัพยากร และทุกคนพึงพอใจโดยอาศัยทรัพยากรพื้นฐานในการบริหาร 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีการจัดการ ในบรรดาทรัพยากรทั้งหมดนี้ "คน" นับว่าเป็นทรัพยากรหลักและสำคัญที่สุด ไม่ว่าจะยุคใดสมัยใดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทางด้านเศรษฐกิจสังคมหรือการเมืองนั้น คนได้เข้าไปมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรืออาจพูดได้ว่า คนกับงานเป็นสิ่งคู่กัน

ถึงอย่างนั้นการปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนก็นับว่าเป็นสิ่งสำคัญแต่การที่จะปฏิบัติงานให้มีคุณภาพย่อมอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้านปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอปัจจัยที่แตกต่างกันออกไป

ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น มักจะพูดถึงผลการปฏิบัติงานซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องเดียวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ เมื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือได้ว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ซึ่งได้มีหลายท่านได้ให้ ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

ปีเตอร์สัน และพลาวแมน (Peterson & Plowman, 1989) อ้างถึงใน คชาวุธ พรหมาย (2545, น. 9) ได้กล่าวไว้ว่าความหมายของประสิทธิภาพในด้านการบริหารงานทางธุรกิจนั้น ในความหมายอย่างแคบ หมายถึง การลดต้นทุนในกระบวนการผลิต และความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิภาพ (Quality of Effectiveness) และความสามารถในการผลิต (Competence and Capability) และในด้านการดำเนินงานทางธุรกิจนั้นจะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดก็เพราะสามารถผลิตสินค้าและบริการในปริมาณและคุณภาพตามที่ต้องการและเหมาะสมกับต้นทุนที่น้อย เพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และสภาพทางข้อผูกพันทางการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของ คำว่า ประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) และวิธีการในการผลิต (Method)

โดยที่การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของปีเตอร์สัน และพลาวแมน (Peterson & Plowman, 1989) มาเป็นตัวแปรตาม โดยมี 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน (Quality) ด้านปริมาณงาน(Quantity) ด้านเวลา (Time) และด้านค่าใช้จ่าย (Cost)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, น. 210)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงานซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น กำลังงานกับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น (ติน ปรัชญพฤทธิ, 2542, น. 77)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้างผลงานหรือผลสำเร็จออกมาโดยผลงานที่ได้มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป กล่าวคือ สามารถผลิตของได้เพิ่มสูงขึ้นกว่าเดิม โดยที่ต้นทุนไม่เพิ่มหรือสามารถผลิตของทุกอย่างได้มากเหมือนเดิม แต่มีการใช้ต้นทุนน้อยลงกว่าเดิม (กชกร เอ็นดูราษฎร์, 2550, น. 13)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานสร้างสมทรัพยากร และความมั่งคั่งเก็บไว้ภายในเพื่อขยายตัวต่อไป และเพื่อเอาไว้สำหรับรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดวิกฤตการณ์จากภายนอกได้ด้วย (วิรัช สงวนวงค์วาน, 2547, น. 10)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมาย โดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ ใช้วิธีการให้เกิดการจัดการทรัพยากรที่สิ้นเปลืองให้น้อยที่สุด โดยมีเป้าหมาย คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้สูงสุด (พิชัย เสี่ยงมจิตต์, 2542, น. 96)

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึงการผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงการใช้ต้นทุนหรือปัจจัยการนำเข้าให้น้อยที่สุดประหยัดเวลามากที่สุดใช้ความพยายาม ความสามารถ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง และการทำงานให้สำเร็จ โดยการเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานที่ได้ คือ ตรงกับมาตรฐาน การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปปัจจัยสำคัญ ๆ ที่น่าสนใจ ไว้ดังนี้

สเตียร์ส (Steers, n.d. อ้างถึงใน ฤทัยทิพย์ โพธิอ่อน, 2550) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในองค์กรจะต้องประกอบไปด้วย ความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว (Trait) และความสนใจของบุคคล ทั้ง 3 ปัจจัยนี้รวมกันเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะ (Capacity) ของบุคคลในการทำงานเพื่อองค์กร ดังนั้น ถ้าขาดปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งไปก็ยากที่จะคาดหวังได้ว่าผลปฏิบัติงานของบุคคล จะอยู่ในระดับสูงไปได้

สมใจ ลักษณะ (2552) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุดมีการสูญเสียน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ได้ด้วยดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากรและบุคคล องค์กรระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อผลผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมายองค์กร มีความสามารถประยุกต์ศาสตร์ กลยุทธ์ วิธีการเทคนิค และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานอย่างเหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2547, น. 5) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ แม็ค คินซี (McKinsey) ซึ่งเสนอปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร ดังนี้

1. กลยุทธ์ (Strategy) เกี่ยวกับการกำหนดเป็นภารกิจ การพิจารณาจุดแข็งและจุดอ่อนในองค์กร โอกาส และอุปสรรคภายนอกองค์กร เป็นแผนปฏิบัติการที่อธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมให้เหมาะสม ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้บรรลุเป้าหมาย

3. ระบบ (System) ระบบขององค์กรจะทำให้บรรลุเป้าหมาย

4. แบบ (Style) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5. บุคลากร (Staff)

6. ความสามารถ (Skill)

7. ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร (Shared value)

กลยุทธ์ เป็นแผนปฏิบัติการขององค์กร ที่อธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมให้เหมาะสม ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย องค์กรเป็นจำนวนมากได้มีการกำหนดรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ขึ้น โดยพิจารณาความสอดคล้องกับลักษณะการดำเนินงาน องค์กรโดยทั่วไปจะมีการกำหนดรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

1. การประเมินสภาพการทำงาน (Assessing)

เป็นกระบวนการศึกษาถึงภาพต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลที่สำคัญที่จะนำมาเป็นตัวกำหนดถึงความต้องการขององค์กร และความเป็นไปได้เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยงานต่อไปนี้ คือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการศึกษา หรือพิจารณาธรรมชาติและความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ สังเกตสิ่งต่าง ๆ ด้วยความรอบครอบ วัตถุประสงค์กรรมและเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน

2. จัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing)

เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรตามลำดับความสำคัญ ประกอบด้วย งานกำหนดเป้าหมายระบุจุดประสงค์ในการทำงาน กำหนดทางเลือกจัดลำดับความสำคัญ

3. ออกแบบวิธีการทำงาน (Designing)

เป็นกระบวนการวางแผนขั้นตอนวิธีการทำงานฝ่ายต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย งานจัดสายงานให้ส่วนประกอบต่าง ๆ ทั้งภายในภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กัน หาวิธีการทำงานหรือแนวคิดไปสู่การปฏิบัติเตรียมการต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะทำงาน จัดระบบการทำงานทั้งสายงานการผลิต และการบริการ กำหนดแผนการทำงานขั้นตอนวิธีการทำงานให้ชัดเจน

4. จัดสรรทรัพยากร (Allocation resources)

เป็นกระบวนการกำหนดทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ประกอบด้วย งานกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ตามความต้องการของหน่วยงาน จัดสรรทรัพยากรที่มีคุณภาพให้หน่วยงานต่าง ๆ กำหนดทรัพยากรที่จำเป็นจะต้องใช้สำหรับจุดมุ่งหมายขององค์กร มอบหมายบุคลากรให้ทำงานตามเป้าหมายขององค์กร

5. ประสานงาน (Coordinating)

เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับคน เวลา วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อจะทำให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผลสำเร็จ การประสานงาน มีประสานการปฏิบัติงานฝ่ายต่าง ๆ ทั้งภายในภายนอกองค์กรให้ดำเนินการไปด้วยกันด้วยความราบรื่น ปรับการทำงานในส่วนต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพให้มากที่สุด กำหนดเวลาการทำงานในแต่ละช่วง สร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร

6. นำการทำงาน (Directing)

เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติของแต่ละฝ่ายภายในองค์กร เพื่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสม บรรลุผลแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุดมีการแต่งตั้งบุคลากรแต่ละฝ่าย กำหนดแนวทางหรือกฎเกณฑ์การทำงานให้มีความชัดเจน กำหนดระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับ เวลา ปริมาณหรืออัตรา

ความเร็วในการทำงาน แนะนำการปฏิบัติและชี้แจงกระบวนการทำงาน ตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงาน

โครงสร้าง เป็นการจัดแบ่งงานออกเป็นหมวดหมู่ โดยกำหนดให้มีสายงานบังคับบัญชาเพื่อควบคุมการทำงาน การทำงานมีการกำหนดมาตรฐาน มีความชัดเจน ลดความซ้ำซ้อน และใช้ในการติดต่อประสานงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

ระบบ ต้องมีการจัดการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการเตรียมงานอย่างดี ไม่มีการสับสนวุ่นวายในการทำงานเป็นแบบอย่างหรือวิธีปฏิบัติกิจกรรม หรืองานที่กำหนดขึ้นไว้อย่างมีแบบแผนเพื่อให้ทุกคนในองค์กรใช้เป็นหลักในการปฏิบัติ

บุคลากร องค์กรต้องประกอบด้วยกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิก โดยกำหนดหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้โครงสร้างที่จัดตามกระบวนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ความสามารถ เป็นคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานตรงตามงานที่ปฏิบัติอยู่ การปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความสามารถหลากหลาย เช่น มีความสามารถในการสื่อสารการทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การบริหารจัดการ และมีความสามารถในการปรับตัว

ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร เป็นข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมไปในทางเดียวกัน

ปีติ วัลยะเพ็ชร์ (2548, น. 19 - 20) ได้กล่าวถึง แนวคิดของ Hammer & Champy ที่ได้เสนอปัจจัย 8 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ คือ

1. หลักการขั้นพื้นฐาน
2. การเปลี่ยนแปลงที่ถอนรากถอนโคน
3. การเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ยิ่งใหญ่
4. เน้นกระบวนการ
5. ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่
6. นำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานมาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ
7. สาขาการบังคับบัญชาขององค์กรสั้นลงในรูปแบบของการจัดองค์กรแนวราบ
8. การให้ความเชื่อถือ และให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ

ธัญญา ผลอนันต์ (2546, น. 77) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้บริหารมีประสิทธิภาพ ได้แก่ พฤติกรรมส่วนตัวของผู้บริหาร ประสิทธิภาพขององค์กร คุณสมบัติพิเศษเฉพาะของผู้บริหาร และความสามารถพิเศษเฉพาะตัวผู้บริหาร นอกจากนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ การที่บุคคลในองค์กรจะเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหาร และสิ่งจูงใจเป็นองค์ประกอบโดยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550, น. 21 - 24) ได้เสนอว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดยปัจจัย 3 ส่วน ดังนี้

1) คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual Attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- (1) ลักษณะที่เกี่ยวกับ เพศอายุ เนื้อชาติเผ่าพันธุ์
- (2) ลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้อาจมาจากการศึกษาอบรม และสั่งสมประสบการณ์
- (3) ลักษณะทางด้านจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ ทักษะ ค่านิยม การรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

2) ระดับความพยายามในการทำงาน (Work Effort) จะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดันอารมณ์ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะว่าคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่การทำงาน มากกว่าผู้ที่แรงจูงใจในการทำงานต่ำ

3) แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (Organization Support) ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการที่จะมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลังของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน สภาพร่างกายจิตใจ การศึกษาในด้านความรู้ความสามารถ ความถนัดต่าง ๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่ำ ปานกลาง และระดับสูง ซึ่งมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อย ๆ

หลักการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

การทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้นประกอบด้วยหลักการ 12 ประการ ที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบโดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสิ้นเปลืองในคน มีรายละเอียดดังนี้

พัชราภรณ์ กระบวนรัตน์ (2546, น. 13) กล่าวถึงแนวคิดของ ฮาร์ริงตัน (Harrington) ซึ่งกำหนดหลักการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความฉับพลันมีสมรรถภาพและมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน
7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินการใด ๆ โดยมีสิ่งมุ่งหวัง คือ ผลสำเร็จหรือ การได้ซึ่งคุณภาพและปริมาณที่จะต้องออกมาดีโดยการดำเนินการนั้นเป็นไปอย่างประหยัดและใช้ทรัพยากร น้อยที่สุด ซึ่งประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ คือ มิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิตที่ลงทุนไปกับผลกำไรที่ได้หรือความคุ้มค่า มิติของกระบวนการบริหาร และมิติของ ผลผลิตและผลลัพธ์ ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลของความสามารถ ในการปฏิบัติงานในมิติต่าง ๆ โดยให้ความหมายรวมถึงการทำงานได้ปริมาณและคุณภาพมาก ทำงาน ถูกต้องได้ตามมาตรฐาน มีการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน องค์กรโดยรวมมีความรักสมัครสมานสามัคคีมีสันติภาพและความสุข

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วาสนา เกอแผลละ (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยเก็บ ข้อมูลจากกลุ่มพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมเฉพาะในเขตอุตสาหกรรมไฮเทค จำนวน 2,635 คน สามารถ กำหนดตัวอย่างได้ 348 คน ตามสูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ เป็นการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ด้วยการสุ่มแบบโควต้าและตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนด ภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ 2) ความผูกพันต่อองค์กร ด้าน ความผูกพัน ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านความผูกพัน ด้านบรรทัดฐานส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้ 1. การทำงาน เป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ผู้บริหารควรกำหนดแผนการประชุมเป็นรายเดือน หรือไตรมาสที่ชัดเจนหรือเมื่อจะทำการกำหนดเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้พนักงานทราบและเข้าใจ ชัดเจน มีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกัน และต้องทำแผนการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ 2. การทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยในการประชุม ทุกครั้ง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมทุกระดับแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างกัน ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานสอบถามเมื่อสงสัยได้ ช่วยป้องกันการเกิดปัญหาพนักงานไม่เข้าใจและไม่ยอมรับนโยบายขององค์กร 3. การทำงานเป็นทีมด้าน การกระจายความเป็นผู้นำผู้บริหารควรมอบหมายนโยบายผ่านระดับหัวหน้าแผนกลงไป ข้อเสนอแนะใน การทำวิจัยครั้งต่อไป 1. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์กับกลุ่มอุตสาหกรรม อื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน 2. ควรศึกษา ตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจในงานบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จริญญา เพ็ญญา (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสวนการศึกษาโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าจังหวัดนครนายก โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสวนการศึกษาโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 175 คน แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสวนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยพื้นฐานหรือปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสวนการศึกษาโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสวนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ข้อเสนอแนะจากการวิจัยด้านประสิทธิภาพ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ควรรักษามาตรฐานนี้ไว้ แต่ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในสวนการศึกษามีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามผลงานที่ได้ปฏิบัติและควรเพิ่มการสนับสนุนให้บุคลากรในสวนการศึกษาได้รับการฝึกอบรม หรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากพบว่าประเด็นดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ด้านปัจจัยพื้นฐานโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า พบว่า บางประเด็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ได้รับการขึ้นเงินเดือนค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค เพราะฉะนั้นผู้บริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพิจารณาค่าตอบแทนให้กับบุคลากรในสวนการศึกษาอย่างเป็นธรรม อีกทั้งผู้บริหารควรพิจารณาให้ผู้บังคับบัญชาให้มีการมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้อย่างเสมอภาค ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสวนการศึกษาโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก อาทิ ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะช่วยทำให้การศึกษาวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การวางแผนกลยุทธ์ปรับปรุงองค์กรโดยรวมให้บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นและควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น วิถีสัมภาษณ์แบบเจาะลึก หรือใช้วิธีสังเกตร่วมด้วย เพื่อที่จะได้รายละเอียดของข้อมูลเพิ่มมากขึ้น

ฐิติรัตน์ มีมาก (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแรงงานต่างชาติ กรณีศึกษา โรงงานผลิตอาหารแบบครบวงจรแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง พนักงานแรงงานต่างชาติที่ปฏิบัติงานสายการผลิต โรงงานผลิตอาหารแบบครบวงจร ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 302 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานแรงงานต่างชาติที่ปฏิบัติงานสายการผลิต มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานแรงงานต่างชาติที่ปฏิบัติงานสายการผลิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุและรายได้ที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และ 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านสิ่งค้ำจุนและด้านสิ่งกระตุ้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

แรงงานต่างชาติที่ปฏิบัติงานสายการผลิตโรงงานผลิตอาหารแบบครบวงจรในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอภิปรายความแปรปรวนได้ถึง ร้อยละ 79.50 ข้อเสนอแนะของ 1) ด้านสิ่งกระตุ้น บริษัทควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงานแรงงานต่างชาติ โดยคำนึงถึงประสบการณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ และผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก ยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานแรงงานต่างชาติที่มีผลงานดีเด่นเพื่อให้เขาได้ทำงานด้วยความมุ่งมั่น ทำงานด้วยความรักและความรับผิดชอบ นอกจากนั้นควรรับฟังข้อเสนอแนะจากพนักงานแรงงานต่างชาติ เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากบริษัท 2) ด้านสิ่งค้ำจุน บริษัทควรมีการสร้าง ความมั่นคงในหน้าที่ให้กับพนักงานแรงงานต่างชาติ มีการปรับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยเน้นเรื่องความปลอดภัยให้มากขึ้น

นลินี สุขวิสัย (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือ บุคลากรของ บริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) จำนวน 290 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ โดยวิธีขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสุดท้ายพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน ด้านพฤติกรรมอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย 1. จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงาน ผู้บริหารองค์กรควรมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักและกระบวนการบริหารองค์กร รวมถึงการใช้หลักการของจิตวิทยาในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ และแรงจูงใจในองค์กร เป็นต้น เป็นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และควรจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การให้รางวัล และผลตอบแทนในการทำงาน สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนพนักงานที่ด้อยคุณภาพ ผู้บริหารจะต้องให้โอกาสเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถแก้ไขในสิ่งที่ผิดได้ ก็จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร 2. จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารควรให้ความสนใจในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่เสมอ เนื่องจากการจัดครั้งนี้พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่เสมอ หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานนั้นออกมาดีด้วยเช่นกัน 3. ผู้บริหารควรทำความเข้าใจว่าสถานะในปัจจุบันองค์กรหลายองค์กรมีความต้องการที่จะพยายามรักษาคน หรือ บุคลากรที่มีความสามารถและความชำนาญให้มากที่สุด จากการศึกษาข้อมูลในด้านการมีส่วนร่วมและความผูกพันทางใจที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ จากนั้นจึงทำให้ทราบว่าการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่องค์กรสร้างขึ้นได้

โดยให้ความสำคัญในด้านความใส่ใจในตัวพนักงาน เช่น การทำกิจกรรมร่วมกัน เพราะการให้ความสำคัญกับสิ่งเล็กน้อยเหล่านี้ส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

รัตนภรณ์ ผิวนวล (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือ วิศวกรโยธาในเขตห้วยขวาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 280 คน ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย One-way ANOVA, Least Significant Difference และ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย ทางกายภาพ ทางสังคม และทางวัฒนธรรม คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านสิ่งตอบแทน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับในสังคม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาในภาพรวม มีความสำคัญในระดับมากทุกด้าน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธา ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยสภาพแวดล้อมการทำงานทางสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการได้รับการยอมรับในสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย 1. จากผลการศึกษาทำให้ทราบถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคม และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมและด้านการได้รับการยอมรับในสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างแนวทางในการบริหารโดยตระหนักถึงการสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการของวิศวกรโยธา การให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม และการได้รับการยอมรับในสังคมภายในองค์กรที่ดี นอกจากจะช่วยลดปัญหาในการทำงานแล้ว ยังมีส่วนทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรเพิ่มขึ้นจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีของวิศวกรโยธา

นิกร ลีชาคำ (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพที่ทีมงาน ข้อมูลเชิงประจักษ์จากบริษัทผลิตอุปกรณ์คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ รวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานในบริษัท กลุ่มตัวอย่างจำนวน 420 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวกวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์ สมมติฐานโดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพที่ทีมงาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิภาพที่ทีมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 93 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย 1. ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ควรจะ

มีการออกแบบแนวทางในการจูงใจโดยใช้ปัจจัยค้ำจุน โดยเฉพาะในด้านความมั่นคงในการทำงานผ่านนโยบายขององค์กรในการเพิ่มระดับศักยภาพของทีมงานให้ลดความกังวลหรือความเสี่ยงในการทำงาน รวมไปถึงการกำหนดนโยบายคุณภาพชีวิตส่วนตัวของพนักงานแต่ละคนเพื่อเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดีมากขึ้น

2. ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ผ่านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในการให้โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากเป็นแรงขับเคลื่อนที่มีประสิทธิภาพต้องงานยิ่งหากมีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ดีจะยิ่งทำให้ประสิทธิภาพของทีมงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น

3. ผู้บริหารควรจะมีการกำหนดลักษณะงานของทีมงานที่ชัดเจนเนื่องจากการออกแบบงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์จากการฝึกกำลังของทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายของภารกิจที่สำคัญขององค์กร

4. ผู้บริหารควรจะมีการกำหนดโอกาสและเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานให้ชัดเจนตรงไปตรงมาและคำนึงถึงความเท่าเทียมกัน เนื่องจากความสำเร็จของทีมงานไม่ได้เกิดจากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ดังนั้นหากมีการลำเอียงหรือกำหนดโอกาสไม่เท่าเทียมกัน ทำให้ทีมงานที่องค์กรสร้างขึ้นมานั้นไม่ประสบความสำเร็จ ข้อเสนอแนะในกรวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยในอนาคต ควรศึกษาโดยการทำวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาแนวทางร่วมกันระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าทีม และสมาชิกภายในทีมโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก นำไปสู่ประเด็นการวิเคราะห์ที่ชัดเจนและมีความลึกซึ้งยิ่งขึ้น
2. งานวิจัยในอนาคต ควรมีการศึกษาจำแนกคุณลักษณะที่แตกต่างของสมาชิกในทีมงาน เนื่องจากมีความหลากหลายในแต่ละบุคคลซึ่งอาจจะทำให้เกิดภาพที่ชัดเจนของผลการวิจัยโดยพิจารณาความแตกต่างเหล่านี้
3. งานวิจัยในอนาคต ควรมีการศึกษาตัวแปรคั่นกลางที่เป็นสาเหตุส่งผลกระทบปัจจัยต้นและตัวแปรตามทำให้ทราบถึงกลไกและสร้างความเข้าใจในเรื่องประสิทธิภาพของทีมงานมากยิ่งขึ้น

วิจิตตรา ผลมะม่วง (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของ บริษัทโซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 390 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจของพนักงานด้านความต้องการดำรงอยู่มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณ รองลงมาคือ แรงจูงใจของด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านระยะเวลา ซึ่งผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน นอกจากนี้ยังพบว่า บรรยากาศองค์กรด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์มากที่สุดกับผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานรองลงมาคือ บรรยากาศองค์กรด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านระยะเวลา ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยจากผลการศึกษาทำให้ทราบถึงแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างแนวทางในการบริหารโดยตระหนักถึงการสร้างแรงจูงใจที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และเสริมสร้างบรรยากาศภายในองค์กรที่ดี นอกจากจะช่วยลดปัญหาในการทำงานแล้ว ยังมีส่วนทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรเพิ่มขึ้นจากผลการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงาน ซึ่งผู้บริหารทุกระดับในองค์กรสามารถนำแนวทางดังกล่าวไปพิจารณาให้เหมาะสมดังนี้

1. ในแต่ละปีผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน เช่น การจัดกีฬาสัมพันธ์ การพาพนักงานไปพักผ่อนต่างจังหวัด หรือกิจกรรมอื่นที่ทำให้พนักงาน

ได้เกิดการทำกิจกรรมร่วมกันซึ่งจะสร้างความสามัคคีในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้พนักงานทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพมากขึ้น 2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานและทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นและเชื่อใจในการบริหารงาน รับฟังปัญหาของพนักงานและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ควรมีการแสดงการเกื้อหนุน มีน้ำใจ สร้างความประทับใจให้แก่พนักงาน เข้าใจความสำคัญของการสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับต่อพนักงานจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขกับองค์กรนำไปสู่การทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี 3. นอกจากการสร้างแรงจูงใจแล้ว ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงาน ควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ในงาน และการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานรับรู้ถึงโอกาสในการเจริญก้าวหน้าจากการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือจากการพัฒนาศักยภาพของตนให้เกิดความชำนาญมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 1. การศึกษาในที่เกี่ยวข้องอนาคต ควรมีการคำนึงถึงปัจจัยในด้านอื่นที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น การรับรู้ความสามารถของพนักงาน การกำหนดเป้าหมายในอนาคต เป็นต้น 2. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและบรรยากาศขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานของกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น เช่น อุตสาหกรรมใหม่ในกลุ่ม New S-Cure เป็นต้น เพื่อให้เกิดองค์ความรู้และภาพที่ชัดเจนยิ่งขึ้นเกี่ยวกับแรงจูงใจและบรรยากาศขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทของอุตสาหกรรมอื่น

กฤษฎา เขียววัฒนสุข (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ เบทาโกรสเปเซียลตีฟู้ดส์ จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือ พนักงาน บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ เบทาโกรสเปเซียลตีฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 255 คน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, LSD และ Multiple Regression Analysis ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในคน เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลในคนอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน นอกจากนี้พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ และประสบการณ์ที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพและยังพบอีกว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย 1. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในความรับผิดชอบส่งผลต่อความตั้งใจใน

การปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากพนักงานมีความกระตือรือร้นต่องานและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น บริษัทควรมีนโยบายในการพิจารณารางวัลหรือค่าตอบแทนแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่น อย่างปราศจากความลำเอียง เพื่อให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำงานร่วมกับบริษัทไปจนเกษียณอายุ 2. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพนักงานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและบรรยากาศที่ดีในการทำงานส่งผลให้การทำงานราบรื่นทำให้งานสำเร็จได้ด้วยดี ดังนั้น บริษัทควรจัดกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้พนักงานเสริมสร้างมิตรภาพ โดยอาจจัดเป็นกิจกรรมภายในสถานที่ เพื่อให้พนักงานรู้จักการทำงานเป็นทีมมีน้ำใจ และเรียนรู้ที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต 1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานเฉพาะพนักงานบริษัท ไอโนะโมะโต้ะ เบทาโกรสเปเซียลตีฟู้ดส์ จำกัด เพียงแห่งเดียวควรทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบริษัทอื่นที่มีลักษณะประกอบธุรกิจเหมือนกันกับ บริษัท ไอโนะโมะโต้ะ เบทาโกรสเปเซียลตีฟู้ดส์ จำกัด เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกัน จะสามารถทำให้ทราบถึงความแตกต่างด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้นและนำมาปรับปรุงพัฒนาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป 2. การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาว่าปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานเพื่อที่จะนำข้อมูลมาพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น 3. การศึกษาครั้งต่อไป ควรทำวิจัยเป็นวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การเก็บข้อมูลที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์ หรือการสังเกตการณ์ร่วมด้วย เพื่อให้ผลการวิจัยเกิดความสมบูรณ์ เพื่อการวิจัยจะได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น และทราบถึงแรงจูงใจรวมถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างแท้จริง

จุฑามาศ เจริญสุข (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท โตะชิบา คอนซูเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 379 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยของคุณ ผลการวิจัยพบว่า 1. บรรยากาศองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก 2. บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านการรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพการทำงาน 3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ และด้านการเกี่ยวข้องที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย ผู้บริหารควรให้การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนและด้านโครงสร้างให้มากขึ้นเนื่องจากบรรยากาศสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อที่พนักงานจะมีความสุข มีความตั้งใจในการทำงาน ส่งผลให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดี และลดปัญหาการออกจากงานอีกด้วย

สัมมนา สีมูย (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือ บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 153 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยของพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละด้านทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรส่วนใหญ่ พบว่า ด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สอง ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สาม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สี่ และด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลางเป็นอันดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน สรุปได้ ว่ามีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถใช้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษานำมาวางแผนปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ย่านสีลม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริเวณเขตธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้การวิเคราะห์ T-test ทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรศาสตร์ 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว F-Test (One- Way ANOVA) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 - 29 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท และอายุงานที่ทำในองค์กร 3 - 5 ปี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ย่านสีลม ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ย่านสีลม แตกต่างกัน การทำงานเป็นทีมและระบบงานของบริษัทที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ย่านสีลม พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการอภิปรายอย่างเปิดเผย และระบบงานของบริษัทด้านการติดตามและประเมินผล ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ย่านสีลม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรวิภา งามวุฒิมังค์ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ที่อยู่ในคำสั่งคณะกรรมการสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2560 ถึง วันที่ 30 เมษายน 2560 โดยแบ่งเป็น

คณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) จำนวน 8 คณะ 37 คน และคณะกรรมการประจำ จำนวน 2 คณะ 30 คน รวมทั้งสิ้น 10 คณะ 67 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้การวิเคราะห์ T-test F-Test (One Way ANOVA) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ผลการศึกษาพบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุในช่วงระหว่าง 31 - 40 สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาโท ตำแหน่งข้าราชการ คณะกรรมการที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุด คือ คำสั่งสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 44/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการคลังของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2560 2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ มีความคิดเห็นว่ามีปัจจัยทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และด้านภาวะผู้นำทีม อยู่ในระดับมาก 3. การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ และคณะกรรมการประจำ จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งกลุ่มงาน ประสบการณ์การทำงาน อัตราเงินเดือน มีค่าอิสระต่อกันกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 4. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำด้านที่มีลำดับมากที่สุดของทั้ง 2 คณะ คือ ด้านภาวะผู้นำทีม และด้านที่มีลำดับน้อยที่สุดของทั้ง 2 คณะ คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร 5. ปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับการทำงานในคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee)) และคณะกรรมการประจำมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์ระดับมากทุกด้าน

ปัญญาพร ฐิติพงษ์ (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานผู้ปฏิบัติงาน บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 120 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย สถิติที่ใช้วิเคราะห์ผลข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการศึกษาพบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ส่วนมากเป็นระดับพนักงาน ประสบการณ์ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ย 12,001 - 20,000 บาท โดยรู้จักบริษัทจากเพื่อนแนะนำและมีปัญหา/อุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับสูง 3. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ด้านเวลา รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน ถัดไปเป็นด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้ายด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ 4. ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านรวม พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและด้านการนิเทศงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ ร้อยละ 73.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้ รวม = 0.124 - 0.018 (ด้านความสำเร็จของงาน) - 0.009 (ด้านการยอมรับนับถือ) + 0.084 (ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ) + 0.357 (ด้านความรับผิดชอบ)* + 0.012 (ด้านความก้าวหน้าในงาน) + 0.046 (ด้านค่าตอบแทน) - 0.006 (ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา) + 0.019 (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) + 0.104 (ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) + 0.167 (ด้านการนิเทศงาน)* + 0.139 (ด้านนโยบายและการบริการ) + 0.007 (ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน) + 0.053 (ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว)

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า จำนวน 250 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ANOVA การทดสอบถดถอยพหุคูณ Multiple linear regression ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

กานดา คำมาก (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และพนักงานฝ่ายผลิตในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 216 คน จากบริษัท จำนวนทั้งสิ้น 24 แห่ง คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบเป็นกลุ่มแล้วจึงเก็บข้อมูลจากทุกบริษัท ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้สถิติการถดถอยพหุคูณในการวิเคราะห์จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ ส่วนแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กรและด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

ฐิติวรรณ จันทเจริญ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โล้ทเซอร์ส จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท โล้ทเซอร์ส จำกัด จำนวน 111 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และระดับการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนด้านอายุ รายได้ และประสบการณ์ทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน และ 2) ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า รวมทั้งปัจจัยอ้อมๆ ด้านเงินเดือน โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายการบริหารสภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จ ในงานที่ทำของบุคคล และการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสื่อสาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว การบริหารงาน การจัดสรรบุคลากร ผลตอบแทน

และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความก้าวหน้า และอุปสรรค ในการปฏิบัติงาน มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค คือ การจัดฝึกอบรม การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การจัดสรรบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงรุก การจัดเตรียมอุปกรณ์และพื้นที่ให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน เป็นต้น ข้อเสนอแนะในการวิจัย คือ บริษัทควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกระดับอย่างเสมอภาคเท่าเทียม และควรให้ความสำคัญกับระบบการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ผลตอบแทน รวมถึงชีวิตส่วนตัวของพนักงานด้วย เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนในการวิจัยและมีวิธีการวิจัยในด้านการกำหนดประชากรการสุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

- 3.1 การกำหนดประชากร
- 3.2 การกำหนดขนาดตัวอย่าง
- 3.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.6 สถิติที่ใช้ในงานวิจัย
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างเพศชายและหญิงที่ทำงานร่วมกับบริษัทอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ของบริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด (ข้อมูลจากฝ่ายพัฒนาบุคคล ปี 2562) จำนวน 250 คน

3.2 การกำหนดขนาดตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรทั้งหมดของบริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ทั้งหมด 250 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลบริษัทปี 2562)

3.3 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Method)

ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างเพศชายและหญิงที่ทำงานร่วมกับบริษัทอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ของบริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด โดยเก็บกลุ่มตัวอย่าง 250 ตัวอย่าง

3.4 การรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยในการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ดังนี้

3.4.1.1 หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ

3.4.1.2 ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

3.4.1.3 หนังสือทางวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.4.2 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งได้จากการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายจำนวน 250 คน ซึ่งเป็นพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างเพศชายและหญิงที่ทำงานร่วมกับบริษัทอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ของบริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ดังนี้

3.4.2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการสอบถามกับกลุ่มเป้าหมายบริเวณหน้าไซต์งานสถานที่ปฏิบัติงาน ในช่วงระยะเวลา 08.00 - 17.00 น. โดยเก็บตัวอย่างตามพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างเพศชายและหญิงที่ทำงานร่วมกับบริษัทอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ของบริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด

3.4.2.2 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการลงรหัส เพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการศึกษาค้นคว้าจาก แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed ended question) ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลหรือลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นชุดแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed ended Question) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ มีคำตอบ 2 ทางเลือก (Two-way question หรือ Dichotomous) ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 อายุ มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 3 ตำแหน่งงาน มีคำตอบหลายคำตอบ (Multiple Choice Question) ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 4 อายุการทำงาน มีคำตอบหลายคำตอบ (Multiple Choice Question) ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 5 เงินเดือนที่ได้รับ มีคำตอบหลายคำตอบ (Multiple Choice Question) ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนามาจาก สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล (2558) นำมาปรับปรุงซึ่งครอบคลุมปัจจัยการทำงานเป็นทีม (Parker, 1990) โดยเป็นคำถามแบบปลายปิด (Closed ended question) ที่สร้างโดยใช้ Importance scale เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็นคำถาม 5 ด้าน รวม 25 ข้อ ประกอบด้วย

- ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ จำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 1 - 5
- ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย จำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 6 - 9
- ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน จำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 10 - 14
- ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ จำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 15 - 19
- ด้านการตัดสินใจร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 20 - 24

แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น จะใช้มาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนของคำตอบ 5 ระดับ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555)

ระดับคะแนน	5	คะแนน คือ	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน	4	คะแนน คือ	เห็นด้วย
ระดับคะแนน	3	คะแนน คือ	ไม่แน่ใจ
ระดับคะแนน	2	คะแนน คือ	ไม่เห็นด้วย
ระดับคะแนน	1	คะแนน คือ	ไม่เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลผล (Interpretation) การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทการวัดระดับช่วง (Interval Scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่าอันตรภาคชั้น ดังนี้ (ญาณิภา จันทร์บำรุง, 2555, น. 30)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.21 - 5.00	หมายถึง	ปัจจัยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.41 - 4.20	หมายถึง	ปัจจัยมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.61 - 3.40	หมายถึง	ปัจจัยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.81 - 2.60	หมายถึง	ปัจจัยน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 - 1.80	หมายถึง	ปัจจัยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนามาจาก ประเสริฐ อุไร (2559) นำมาปรับปรุงซึ่งครอบคลุมปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (Herzberg, 1979) โดยเป็นคำถามแบบปลายปิด (Closed ended question) ที่สร้างโดยใช้ Importance scale เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็นคำถาม 2 ปัจจัย 12 ด้าน รวม 36 ข้อ ประกอบด้วย

ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivator Factors)

- ด้านความรับผิดชอบในงาน	จำนวน 3 ข้อ	ตั้งแต่ข้อ 25 - 27
- ด้านความสำเร็จในการทำงาน	จำนวน 3 ข้อ	ตั้งแต่ข้อ 28 - 30
- ด้านการได้รับการยอมรับ	จำนวน 3 ข้อ	ตั้งแต่ข้อ 31 - 33
- ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	จำนวน 3 ข้อ	ตั้งแต่ข้อ 34 - 36
- ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	จำนวน 3 ข้อ	ตั้งแต่ข้อ 37 - 39

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

- ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร	จำนวน 3 ข้อ	ตั้งแต่ข้อ 40 - 42
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	จำนวน 3 ข้อ	ตั้งแต่ข้อ 43 - 45
- ด้านการปกครองบังคับบัญชา	จำนวน 3 ข้อ	ตั้งแต่ข้อ 46 - 48
- ด้านสภาพในการทำงาน	จำนวน 3 ข้อ	ตั้งแต่ข้อ 49 - 51
- ด้านความมั่นคงในงาน	จำนวน 3 ข้อ	ตั้งแต่ข้อ 52 - 54
- ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	จำนวน 3 ข้อ	ตั้งแต่ข้อ 55 - 57
- ด้านตำแหน่งงาน	จำนวน 3 ข้อ	ตั้งแต่ข้อ 58 - 60

แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น จะใช้มาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนของคำตอบ 5 ระดับ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555)

ระดับคะแนน	5	คะแนน	คือ	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน	4	คะแนน	คือ	เห็นด้วย
ระดับคะแนน	3	คะแนน	คือ	ไม่แน่ใจ
ระดับคะแนน	2	คะแนน	คือ	ไม่เห็นด้วย
ระดับคะแนน	1	คะแนน	คือ	ไม่เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลผล (Interpretation) การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทการวัดระดับช่วง (Interval Scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่าอันตรภาคชั้น ดังนี้ (ญาณิภา จันทร์บำรุง, 2555, น. 30)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.21 - 5.00	หมายถึง	ปัจจัยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.41 - 4.20	หมายถึง	ปัจจัยมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.61 - 3.40	หมายถึง	ปัจจัยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.81 - 2.60	หมายถึง	ปัจจัยน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 - 1.80	หมายถึง	ปัจจัยน้อยที่สุด

การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

1) รองศาสตราจารย์ ดร.เนตรพัฒนา ยาวีราช อาจารย์ประจำวิทยาลัย สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2) รองศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน อาจารย์ประจำวิทยาลัย สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษ จรินทร์ อาจารย์ประจำวิทยาลัย คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาของข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมาย และสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้

สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม
	R	หมายถึง	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	$\sum R$	หมายถึง	ผลรวมคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
	N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

+1	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
0	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
-1	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์การแปลความหมายมี ดังนี้

ค่า IOC > 0.50 หมายความว่า คำถามนั้นวัดตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ค่า IOC < 0.50 หมายความว่า คำถามนั้นวัดไม่ตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัยแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้ทรงคุณวุฒิทำการปรับปรุงแก้ไข แล้วนำมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาให้พิจารณาความสมบูรณ์นำไปทดสอบ (Try Out) บุคคลอื่นที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach's Alpha

และวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยพิจารณาชุดตัวแปรที่มีลักษณะข้อมูลเป็นอันตรภาคชั้น 5 ระดับ ประมวลค่าจากการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์หากมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.50 จะถือว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือและนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์ของข้อคำถามแบบสอบถามทั้ง 68 ข้อ มีค่าเท่ากับ .952 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

3.6 สถิติที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความใช้ได้ของข้อมูล
2. การลงรหัส (Coding) และนำข้อมูลมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
3. การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้
 - 1) ศึกษาระดับตัวแปรใช้การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และเงินเดือน ที่ได้รับนำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
 - ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - ส่วนที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 2) ศึกษาอิทธิพลใช้การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปร 2 ตัว ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent - Sample T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA (One-Way Analysis of Variance) และการวิเคราะห์สมการถดถอย (Regression Analysis) โดยใช้สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ใช้สถิติ Independent - Sample T-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ 95% ($\alpha = 0.05$) ใช้สถิติ One-Way ANOVA เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ 95% ($\alpha = 0.05$) และเมื่อพบความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) 40

สมมติฐานที่ 2 การทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ใช้ทดสอบการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) เพื่อหาความสัมพันธ์

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ใช้ทดสอบการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) เพื่อหาความสัมพันธ์



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามจากพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างเพศชายและหญิงที่ทำงานร่วมกับบริษัทอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ของบริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด บริเวณหน้าไซต์งานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบบจำนวนประชากรทั้งหมดของบริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ทั้งหมด 250 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลปี 2562) และได้รับการตอบกลับ 250 ชุด เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์สามารถนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด และได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยในการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด โดยทำการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าเฉลี่ยร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	181	72.4
หญิง	69	27.6
รวม	250	100.0
2. อายุ		
อายุระหว่าง 21 - 30 ปี	183	73.2
อายุระหว่าง 31 - 40 ปี	37	14.8
อายุระหว่าง 41 - 50 ปี	30	12.0
รวม	250	100.0
3. ตำแหน่งงาน		
ช่างผู้ปฏิบัติงาน	124	49.6
หัวหน้างาน	51	20.4
วิศวกรโครงการ	38	15.2
อื่น ๆ	37	14.8
รวม	250	100.0
4. อายุงาน		
อายุงาน 1 - 2 ปี	94	37.6
อายุงาน 3 - 5 ปี	100	40.0
อายุงาน 6 - 15 ปี	56	22.4
รวม	250	100.0
5. รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	27	10.8
10,001 - 20,000 บาท	166	66.4
20,001 - 30,000 บาท	54	21.6
30,001 ขึ้นไป	3	1.2
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลลักษณะบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 และเพศหญิง 69 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 จากการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่มีอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 73.2 รองลงมาคือ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12 ตามลำดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานตำแหน่งช่างผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมาคือ ตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 51 คน

คิดเป็นร้อยละ 20.4 ตำแหน่งวิศวกรโครงการ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 และตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 ตามลำดับ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีอายุงาน 3 - 5 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาคือ อายุงาน 1 - 2 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 และ อายุงาน 6 - 15 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 10,001 - 20,000 บาทต่อเดือน มากที่สุด จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 66.4 รองลงมาคือ รายได้ 20,001 - 30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 รายได้ไม่เกิน 10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และรายได้ 30,001 ขึ้นไปต่อเดือน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการดำเนินงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการดำเนินงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่

ปัจจัยมอบหมายงาน	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับ
ทำงานเสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	4.48	0.501	มาก	3
มีความจริงใจและทำด้วยความเต็มใจ	4.43	0.496	มาก	5
ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนกัน	4.56	0.551	มากที่สุด	1
เชื่อมั่นในความรู้ตัวเองและทีมงาน	4.46	0.500	มาก	4
เชื่อมั่นในผู้บริหารในการแก้ไขปัญหา	4.51	0.501	มากที่สุด	2
รวม	4.4880	.33810	มาก	

จากตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการดำเนินงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการดำเนินงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.4880$, S.D = 0.33810) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุป ได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการดำเนินงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ในเรื่องให้ความช่วยเหลือสนับสนุนกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$, S.D = 0.551) โดยเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องเชื่อมั่นในผู้บริหารในการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$, S.D = 0.501) เรื่องทำงานเสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48$, S.D = 0.501) เรื่องเชื่อมั่นในความรู้ตัวเองและทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$, S.D = 0.500) และเรื่องมีความจริงใจและทำด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$, S.D = 0.496) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน เป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย

ปัจจัยสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับ
การติดต่อสื่อสารที่ดีถูกต้องตรงกัน	4.46	0.615	มาก	2
ตอบข้อสงสัยซึ่งกันและกัน	4.42	0.624	มาก	4
แลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างทั่วถึง	4.55	0.580	มากที่สุด	1
แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างจริงจัง	4.43	0.496	มาก	3
รวม	4.4680	.39636	มาก	

จากตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.4680$, S.D = 0.39636) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุป ได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ในเรื่องแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$, S.D = 0.580) โดยเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องการติดต่อสื่อสารที่ดีถูกต้องตรงกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$, S.D = 0.615) เรื่องแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างจริงจัง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$, S.D = 0.496) และเรื่องตอบข้อสงสัยซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$, S.D = 0.624) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน เป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน

ปัจจัยภารกิจและเป้าหมาย	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับ
ตั้งเป้าหมายสำเร็จก่อนเริ่มปฏิบัติ	4.68	0.467	มากที่สุด	1
ปฏิบัติตามหน้าที่เต็มความสามารถ	4.63	0.483	มากที่สุด	2
กำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจนร่วมกัน	4.55	0.499	มากที่สุด	4
ปฏิบัติงานด้วยความอดทนเสียสละ	4.47	0.500	มาก	5
ร่วมกันประเมินผลความสำเร็จ	4.55	0.498	มากที่สุด	3
รวม	4.5768	.30672	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.5768$, $S.D = 0.30672$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุป ได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด ในเรื่องตั้งเป้าหมายสำเร็จก่อนเริ่มปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.68$, $S.D = 0.467$) โดยเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องปฏิบัติตามหน้าที่เต็มความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.63$, $S.D = 0.483$) เรื่องร่วมกันประเมินผลความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$, $S.D = 0.498$) เรื่องกำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจนร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$, $S.D = 0.499$) และเรื่องปฏิบัติงานด้วยความอดทน เสียสละ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$, $S.D = 0.500$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ

ปัจจัยกระจายความเป็นผู้นำ	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับ
ยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงาน	4.49	0.501	มาก	3
รับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน	4.60	0.491	มากที่สุด	1
สนใจและให้เกียรติกันในการทำงาน	4.51	0.501	มากที่สุด	2
เคารพในบทบาทหน้าที่ของผู้อื่น	4.43	0.612	มาก	4
เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.31	0.551	มาก	5
รวม	4.4672	.32654	มาก	

จากตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.4672$, $S.D = 0.32654$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุป ได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด ในเรื่องรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, $S.D = 0.491$) โดยเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องสนใจและให้เกียรติกันในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$, $S.D = 0.501$) เรื่องยอมรับ

ความสามารถของผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.49$, S.D = 0.501) เรื่องเคารพในบทบาทหน้าที่ของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$, S.D = 0.612) และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$, S.D = 0.551) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน เป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

ปัจจัยตัดสินใจร่วมกัน	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับ
ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวก	4.48	0.500	มาก	4
ทำงานด้วยความเป็นกันเอง	4.65	0.477	มากที่สุด	2
ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	4.69	0.464	มากที่สุด	1
ช่วยเหลือกันเรื่องงานและส่วนตัว	4.26	0.546	มาก	5
บรรยากาศการทำงานเกื้อกูลกัน	4.51	0.501	มากที่สุด	3
รวม	4.5168	.29089	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านการตัดสินใจร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.5168$, S.D = 0.29089) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุป ได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ในเรื่องช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.69$, S.D = 0.464) โดยเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องทำงานด้วยความเป็นกันเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.65$, S.D = 0.477) เรื่องบรรยากาศการทำงานเกื้อกูลกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$, S.D = 0.501) เรื่องส่งเสริมการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48$, S.D = 0.500) และเรื่องช่วยเหลือกันเรื่องงานและส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$, S.D = 0.546) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านความรับผิดชอบในงาน

ปัจจัยความรับผิดชอบในงาน	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับ
อิสระในการตัดสินใจตามขอบเขต	4.47	0.500	มาก	1
ได้รับความไว้วางใจจากทีมงาน	4.42	0.495	มาก	2
ความรับผิดชอบเหมาะสม	4.42	0.556	มาก	3
รวม	4.4387	.38608	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.4387$, S.D = 0.38608) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุป ได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ในเรื่องอิสระในการตัดสินใจตามขอบเขต อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$, S.D = 0.500) โดยเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องได้รับความไว้วางใจจากทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$, S.D = 0.495) และเรื่องความรับผิดชอบเหมาะสมตามตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$, S.D = 0.556) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับ
ร่วมแก้ไขปัญหาในงานเป็นอย่างดี	4.28	0.538	มาก	3
สามารถวางแผนป้องกันปัญหาได้	4.39	0.489	มาก	2
งานที่มอบหมายมักสำเร็จตามเป้า	4.46	0.499	มาก	1
รวม	4.3760	.39401	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงาน

อุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.3760$, $S.D = 0.39401$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุป ได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ในเรื่องงานที่มอบหมายมักสำเร็จตามเป้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$, $S.D = 0.499$) โดยเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องสามารถวางแผนป้องกันปัญหาได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$, $S.D = 0.489$) และเรื่องร่วมแก้ไขปัญหาในงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$, $S.D = 0.538$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านการได้รับการยอมรับ

ปัจจัยได้รับการยอมรับ	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับ
ได้รับการประกาศชมเชยจากบริษัทเมื่อทำงานสำเร็จ	4.25	0.435	มาก	1
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จ	4.22	0.546	มาก	2
ได้รับการยกย่องจากผู้บริหารเมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ	4.15	0.732	มาก	3
รวม	4.2053	.47477	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.2053$, $S.D = 0.47477$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุป ได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ในเรื่องได้รับการประกาศชมเชยจากบริษัทเมื่อทำงานสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$, $S.D = 0.435$) โดยเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$, $S.D = 0.546$) และเรื่องได้รับการยกย่องจากผู้บริหารเมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, $S.D = 0.732$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย

ปัจจัยลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับ
งานที่ต้องใช้ความคิดค้นสิ่งใหม่อยู่เสมอ	4.39	0.613	มาก	1
งานที่ทำมีคุณค่าด้านผลิตภัณฑ์สูง	4.37	0.706	มาก	2
ลักษณะงานมีระบบและท้าทาย	4.22	0.626	มาก	3
รวม	4.3280	.52170	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.3280$, S.D = 0.52170) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุป ได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ในเรื่องงานที่ต้องใช้ความคิดค้นสิ่งใหม่อยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$, S.D = 0.613) โดยเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องงานที่ทำมีคุณค่าด้านผลิตภัณฑ์สูง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$, S.D = 0.706) และเรื่องลักษณะงานมีระบบและท้าทาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$, S.D = 0.626) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยก้าวหน้าในอาชีพ	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับ
ยินดีและภูมิใจในการเจริญก้าวหน้า ที่บริษัทมอบให้	4.29	0.454	มาก	3
ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนา ความรู้ความสามารถจากบริษัท	4.42	0.495	มาก	2
ได้รับโอกาสพัฒนาความรู้เพื่อ ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.52	0.500	มากที่สุด	1
รวม	4.4107	.38637	มาก	

จากตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.4107$, $S.D = 0.38637$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุป ได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด ในเรื่องได้รับโอกาสพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$, $S.D = 0.500$) โดยเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถจากบริษัท อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$, $S.D = 0.495$) และเรื่องยินดีและภูมิใจในการเจริญก้าวหน้าของบริษัทมอบให้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$, $S.D = 0.454$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร

ปัจจัยนโยบายบริหาร	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับ
รับทราบนโยบายตามที่ผู้บริหารชี้แจงเป็นอย่างดี	4.35	0.479	มาก	3
นำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	4.42	0.494	มาก	2
เข้าใจการประยุกต์ใช้นโยบายเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย	4.50	0.589	มากที่สุด	1
รวม	4.4213	.39212	มาก	

จากตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.4213$, $S.D = 0.39212$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุป ได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด ในเรื่องเข้าใจการประยุกต์ใช้นโยบายเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$, $S.D = 0.589$) โดยเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$, $S.D = 0.494$) และเรื่องรับทราบนโยบายตามที่ผู้บริหารชี้แจงเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$, $S.D = 0.479$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับ
บรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีส่งผลให้มีความกระตือรือร้นมากขึ้น	4.42	0.577	มาก	3
กิจกรรมความปลอดภัยภายในบริษัทช่วยส่งเสริมให้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน	4.52	0.501	มากที่สุด	1
ร่วมกิจกรรมในหน่วยงานเพื่อสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน	4.52	0.589	มากที่สุด	2
รวม	4.4817	.40197	มาก	

จากตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.4817$, S.D = 0.40197) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุป ได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ในเรื่องกิจกรรมความปลอดภัยภายในบริษัทช่วยส่งเสริมให้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$, S.D = 0.501) โดยเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องร่วมกิจกรรมในหน่วยงานเพื่อสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$, S.D = 0.589) และเรื่องบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีส่งผลให้มีความกระตือรือร้นมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$, S.D = 0.577) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ปัจจัยปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับ
มีโอกาสปริกษาหารือกับหัวหน้างานได้สะดวก	4.44	0.497	มาก	2
เรียนรู้เทคนิคการทำงานจากหัวหน้างานเสมอ	4.47	0.596	มาก	1
บริษัทกำหนดสายบังคับบัญชาเหมาะสมเป็นระบบ	4.34	0.648	มาก	3
รวม	4.4187	.42122	มาก	

จากตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.4187$, S.D = 0.42122) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุป ได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ในเรื่องเรียนรู้เทคนิคการทำงานจากหัวหน้างานเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$, S.D = 0.596) โดยเป็นอันดับแรก รองลงมาคือเรื่อง มีโอกาสปรึกษาหารือกับหัวหน้างานได้สะดวก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$, S.D = 0.497) และเรื่องบริษัทกำหนดสายบังคับบัญชาเหมาะสมเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$, S.D = 0.648) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านสภาพในการทำงาน

ปัจจัยสภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับ
ทีมงานมีพนักงานเหมาะสมกับจำนวนงานที่ทำ	4.09	0.637	มาก	3
พอใจในสไตล์และที่พักในการปฏิบัติงานที่บริษัทจัดไว้ให้	4.13	0.642	มาก	2
มีการจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.34	0.664	มาก	1
รวม	4.1867	.40058	มาก	

จากตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านสภาพในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.1867$, S.D = 0.40058) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุป ได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ในเรื่องมีการจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$, S.D = 0.644) โดยเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องพอใจในสไตล์และที่พักในการปฏิบัติงานที่บริษัทจัดไว้ให้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$, S.D = 0.642) และเรื่องทีมงานมีพนักงานเหมาะสมกับจำนวนงานที่ทำอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, S.D = 0.637) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านความมั่นคงในงาน

ปัจจัยมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับ
พอใจในสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ด้านรักษาพยาบาลที่บริษัทจัดไว้	4.40	0.490	มาก	1
พอใจในระบบเกษียณอายุระบบ ประกันสังคมและผลประโยชน์ที่ได้รับ	4.38	0.486	มาก	2
บริษัทเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง	4.33	0.472	มาก	3
รวม	4.3693	.37318	มาก	

จากตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.43693$, S.D = 0.37318) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุป ได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ในเรื่องพอใจในสวัสดิการขั้นพื้นฐานด้านรักษาพยาบาลที่บริษัทจัดไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D = 0.490) โดยเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องพอใจในระบบเกษียณอายุระบบประกันสังคมและผลประโยชน์ที่ได้รับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.38$, S.D = 0.486) และเรื่องบริษัทเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$, S.D = 0.472) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน

ปัจจัยค่าจ้างและผลตอบแทน	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับ
จ่ายค่าทำงานล่วงเวลาเหมาะสมกับงานที่ทำ	4.51	0.501	มากที่สุด	1
ได้รับผลประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ	4.30	0.461	มาก	3
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งปัจจุบัน	4.36	0.482	มาก	2
รวม	4.3920	.38272	มาก	

จากตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.3920$, S.D = 0.38272) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุป ได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ในเรื่องจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาเหมาะสมกับงานที่ทำ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$, S.D = 0.501) โดยเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.36$, S.D = 0.482) และเรื่องได้รับผลประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$, S.D = 0.461) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านตำแหน่งงาน

ปัจจัยตำแหน่งงาน	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับ
พอใจในการปรับตำแหน่งประจำปี	4.05	0.500	มาก	3
การเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรมเหมาะสม	4.42	0.518	มาก	1
มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถ	4.34	0.476	มาก	2
รวม	4.2707	.40311	มาก	

จากตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านตำแหน่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.2707$, S.D = 0.40311) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุป ได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรมเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$, S.D = 0.518) โดยเป็นอันดับแรก รองลงมาคือเรื่อง มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$, S.D = 0.476) และเรื่องพอใจในการปรับตำแหน่งประจำปี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$, S.D = 0.500) ตามลำดับ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ใช้วิธีการทดสอบ t-test สำหรับข้อมูลที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) สำหรับข้อมูลที่จำแนกมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐาน ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรมบริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรมบริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านเพศ

เพศ	N	\bar{X}	S.D	t	sig
ชาย	181	4.4710	0.36208	3.719	0.000*
หญิง	69	4.2917	0.27675		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด พบว่า ค่า sig = .002 แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐาน ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด ด้านอายุ

อายุ	N	\bar{X}	S.D	F	sig
อายุระหว่าง 21 - 30 ปี	183	4.4597	0.32495	7.447	0.001*
อายุระหว่าง 31 - 40 ปี	37	4.2230	0.24141		
อายุระหว่าง 41 - 50 ปี	30	4.4333	0.50401		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด LSD

อายุ	\bar{X}	อายุ 21 - 30 ปี	อายุ 31 - 40 ปี	อายุ 41 - 50 ปี
อายุระหว่าง 21 - 30 ปี	4.4597	-	0.23673 (0.000*)	
อายุระหว่าง 31 - 40 ปี	4.2230	-0.23673 (0.000*)	-	-0.21036 (0.013*)
อายุระหว่าง 41 - 50 ปี	4.4333		0.21036 (0.013*)	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่อายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด ที่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคลพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด แตกต่างกับ ซึ่งพนักงานอายุระหว่าง 31 - 40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 0.23673 (Sig. = 0.000)

2. ปัจจัยส่วนบุคคลพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด แตกต่างกับ ซึ่งพนักงานอายุระหว่าง 31 - 40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 0.21036 (Sig. = 0.013)

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐาน ได้ดังนี้

H₀: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรมบริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H₁: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรมบริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด ด้านตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	N	\bar{X}	S.D	F	sig
ช่างผู้ปฏิบัติงาน	124	4.3972	0.37412	0.525	0.666
หัวหน้างาน	51	4.4608	0.35575		
วิศวกรโครงการ	38	4.4539	0.32676		
อื่น ๆ	37	4.4107	0.27490		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐาน ได้ดังนี้

H₀: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรมบริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H₁: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรมบริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด ด้านอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	N	\bar{X}	S.D	F	sig
อายุงาน 1 - 2 ปี	94	4.5638	0.36604	14.618	0.000*
อายุงาน 3 - 5 ปี	100	4.3113	0.24328		
อายุงาน 6 - 15 ปี	56	4.3795	0.40168		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด LSD

อายุ	\bar{X}	อายุ 1 - 2 ปี	อายุ 3 - 5 ปี	อายุ 6 - 15 ปี
อายุงาน 1 - 2 ปี	4.5638	-	0.25258 (0.000*)	0.18437 (0.001*)
อายุงาน 3 - 5 ปี	4.3113	-0.25258 (0.000*)	-	
อายุงาน 6 - 15 ปี	4.3795	-0.18437 (0.001*)		-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่อายุงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด ที่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุงาน 1 - 2 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด เท่ากับ อายุงาน 3 - 5 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25258 (Sig. = 0.000)

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุงาน 1 - 2 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด เท่ากับ อายุระหว่าง 6 - 15 ปี โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18437 (Sig. = 0.001)

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐาน ได้ดังนี้

H0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H1: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ด้านรายได้

รายได้	N	\bar{X}	S.D	F	sig
ไม่เกิน 10,000 บาท	27	4.6296	0.31297	13.140	0.000*
10,001 - 20,000 บาท	166	4.3306	0.31892		
20,001 - 30,000 บาท	54	4.5787	0.36040		
30,000 ขึ้นไป	3	4.7500	0.00000		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด จำแนกตามรายได้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด LSD

รายได้	\bar{X}	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท	4.6296	-	0.29906 (0.000*)		
10,001 - 20,000 บาท	4.3306	-0.29906 (0.000*)	-	-0.24813 (0.000*)	-0.41943 (0.028*)
20,001 - 30,000 บาท	4.5787		0.24813 (0.000*)	-	
30,001 ขึ้นไป	4.7500		0.41943 (0.028*)		-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่รายได้แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ที่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด เท่ากับ รายได้ 10,001 - 20,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29906 (Sig. = 0.000)
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด เท่ากับ รายได้ 10,001 - 20,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.24813 (Sig. = 0.000)
3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด เท่ากับ รายได้ 10,001-20,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.41943 (Sig. = 0.028)

ตารางที่ 4.27 สรุปสมมติฐานที่แตกต่าง ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคล	ด้านคุณภาพของงาน	ด้านปริมาณงาน	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่าย	รวม
เพศ	✓	✓	✓	✓	✓
อายุ	✓	✓	✓	✓	✓
ตำแหน่งงาน	-	-	-	-	-
อายุงาน	✓	✓	-	-	✓
รายได้	✓	✓	✓	✓	✓

4. สัญลักษณ์ ✓ คือ ต่างต่าง สัญลักษณ์ - คือ ไม่แตกต่าง

การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอย (Regression Analysis) โดยใช้สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 2 การทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐาน ได้ดังนี้

H0: ปัจจัยการทำงานเป็นทีมไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด

H1: ปัจจัยการทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์ทดสอบสมการถดถอย (Regression Analysis) โดยใช้สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด

การทำงานเป็นทีม	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-0.064	0.259			-0.246	0.806
ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	-0.126	0.064	-0.122		-1.976	0.049*

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์ทดสอบสมการถดถอย (Regression Analysis) โดยใช้สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant) (ต่อ)	-0.064	0.259		-0.246	0.806
ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	0.054	0.060	0.061	0.899	0.370
ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	0.594	0.087	0.522	6.811	0.000*
ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	0.231	0.057	0.215	4.065	0.000*
ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	0.235	0.072	0.196	3.277	0.001*

R = 0.770; R² = 0.593; Adjusted R² = 0.585; SE_{Est} = 0.2251; F = 71.195; p = 0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.28 ผลวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ในด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ซึ่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (Sig = 0.049) ด้านการตัดสินใจร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (Sig = 0.001) ในด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (Sig = 0.000) และด้านการกระจายความเป็นผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (Sig = 0.000) มีอำนาจในการพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามร้อยละ 59.3 (R² = 0.593) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 40.7 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (sig. = 0.370) โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.2251 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.770 ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ -0.064 โดยสามารถทำรูปแบบสมการได้ ดังนี้

สมการถดถอย ได้ดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \dots + \beta_nX_n + e$$

$Y = -0.064 - 0.126$ (ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่) $+ 0.594$ (ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน) $+ 0.231$ (ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ) $+ 0.235$ (ด้านการตัดสินใจร่วมกัน)

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐาน ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด

H_1 : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการวิเคราะห์ทดสอบสมการถดถอย (Regression Analysis) โดยใช้สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยค่าจูง มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด

การทำงานเป็นทีม	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0.010	0.132		-0.076	0.940
ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.110	0.031	0.121	3.492	0.001*
ด้านความสำเร็จในงาน	-0.154	0.033	-0.173	-4.633	0.000*
ด้านการได้รับการยอมรับ	0.122	0.024	0.165	5.118	0.000*
ด้านลักษณะของงาน	0.137	0.026	0.205	5.273	0.000*
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.128	0.038	0.142	3.399	0.001*
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร	0.124	0.037	0.139	3.361	0.001*
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.071	0.051	0.082	1.398	0.163
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.032	0.049	0.039	0.661	0.509
ด้านสภาพในการทำงาน	-0.158	0.030	-0.181	-5.281	0.000*
ด้านความมั่นคงในงาน	0.102	0.044	0.109	2.326	0.021*
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	0.327	0.034	0.358	9.698	0.000*
ด้านตำแหน่งงาน	0.167	0.037	0.193	4.534	0.000*

R = 0.947a; R2 = 0.897; Adjusted R2 = 0.892; SEEst = 0.1150; F = 171.700; p = 0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.29 ผลวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (Sig = 0.021) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (Sig = 0.001) ด้านนโยบายการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (Sig = 0.001) ด้านความรับผิดชอบในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (Sig = 0.001) ด้านค่าจ้างและผลตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (Sig = 0.000) ด้านสภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (Sig = 0.000) ด้านความสำเร็จในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (Sig = 0.000) ด้านตำแหน่งงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (Sig = 0.000) ด้านลักษณะของงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (Sig = 0.000) และด้านการได้รับการยอมรับที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (Sig = 0.000) มีอำนาจในการพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามร้อยละ 89.7 (R² = 0.897) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 10.3 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (sig. = 0.163) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (sig. = 0.509) โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.1150 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.947 ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.010 โดยสามารถทำรูปแบบสมการได้ ดังนี้

สมการถดถอย ได้ดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \dots + \beta_nX_n + e$$

$$Y = 0.010 + 0.110 (\text{ด้านความรับผิดชอบในงาน}) - 0.154 (\text{ด้านความสำเร็จในงาน}) + 0.122 (\text{ด้านการได้รับการยอมรับ}) + 0.137 (\text{ด้านลักษณะของงาน}) + 0.128 (\text{ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ}) + 0.124 (\text{ด้านนโยบายการบริหารองค์กร}) - 0.158 (\text{ด้านสภาพในการทำงาน}) + 0.102 (\text{ด้านความมั่นคงในงาน}) + 0.327 (\text{ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน}) + 0.167 (\text{ด้านตำแหน่งงาน})$$

4.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการทดสอบในแต่ละสมมติฐานสามารถนำมาสรุปได้ ดังนี้

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อายุการทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ช่วงอายุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด มากที่สุด คือ อายุระหว่าง 21 - 30 ปี ช่วงอายุการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด มากที่สุด คือ อายุงาน 1 - 2 ปี และรายได้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด มากที่สุด คือ 20,001-30,000 บาทต่อเดือน ในปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ตัวแปรปัจจัยการทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด คือ ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการกำหนดภารกิจ และเป้าหมายของทีมงาน ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน ในปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้านตำแหน่งงาน ในปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านการปกครองบังคับบัญชา

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) โดยใช้ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ประกอบด้วย ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ประกอบด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้านตำแหน่งงาน ซึ่งศึกษาวิจัยปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด เพื่อนำข้อมูลไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เสนอเป็นนโยบายให้กับผู้บังคับบัญชาระดับสูงใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายและผู้ประกอบการหรือผู้ที่สนใจลงทุนทางด้านธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม การพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานในองค์กร กำหนดนโยบาย วางแผน และพัฒนาองค์กรต่อไป

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างเพศชายและหญิงที่ทำงานร่วมกับบริษัทอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ของบริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด จำนวน 250 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาประมวลผลและทำการวิเคราะห์ค่าทางสถิติตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของงานวิจัยได้ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ผลการศึกษาวิจัยข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างเพศชาย และหญิงที่ทำงานร่วมกับบริษัทอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ของบริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด สามารถแบ่งได้เป็นเพศชาย ร้อยละ 72.4 และเพศหญิง ร้อยละ 27.6 โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 73.2 เป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 49.6 ซึ่งมีอายุงาน 3 - 5 ปี ร้อยละ 40 และมีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 66.4 มากที่สุด

ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด

ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4880 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อในเรื่องให้ความช่วยเหลือสนับสนุนกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56

ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4680 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อในเรื่องแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน อย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55

ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5768 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อในเรื่องตั้งเป้าหมายสำเร็จก่อนเริ่มปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68

ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4672 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อในเรื่องรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60

ด้านการตัดสินใจร่วมกัน พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกันโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5168 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อในเรื่องช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69

สรุปได้ว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน และด้านการตัดสินใจร่วมกัน และภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ตามลำดับ

โดยพนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาจะพบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงานเป็นอันดับแรก รองลงมาพนักงาน

ผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน และภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาจะพบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่เป็นอันดับแรกรองลงมาพนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และพนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำเป็นอันดับที่สาม

ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด

ด้านความรับผิดชอบในงาน พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4387 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อในเรื่องอิสระในการตัดสินใจตามขอบเขต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47

ด้านความสำเร็จในงาน พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3760 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อในเรื่องงานที่มอบหมายมักสำเร็จตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46

ด้านการได้รับการยอมรับ พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2053 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อในเรื่องได้รับการประกาศชมเชยจากบริษัทเมื่อทำงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

ด้านลักษณะของงาน พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3280 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อในเรื่องงานที่ต้องใช้ความคิดค้นสิ่งใหม่อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4107 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อในเรื่องได้รับโอกาสพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52

ด้านนโยบายการบริหารองค์กร พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4213 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อในเรื่องเข้าใจการประยุกต์ใช้นโยบายเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4817

เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อในเรื่องกิจกรรมความปลอดภัยภายในบริษัทช่วยส่งเสริมให้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4187 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อในเรื่องเรียนรู้เทคนิคการทำงานจากหัวหน้างานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47

ด้านสภาพในการทำงาน พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1867 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อในเรื่องมีการจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34

ด้านความมั่นคงในงาน พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3693 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อในเรื่องพอใจในสวัสดิการขั้นพื้นฐานด้านรักษาพยาบาลที่บริษัทจัดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40

ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านค่าจ้างและผลตอบแทนโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3920 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อในเรื่องพอใจในสวัสดิการขั้นพื้นฐานด้านรักษาพยาบาลที่บริษัทจัดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51

ด้านตำแหน่งงาน พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านตำแหน่งงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2707 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรมเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42

สรุปได้ว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้านตำแหน่งงาน ตามลำดับ

โดยพนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาจะพบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นอันดับแรก รองลงมาพนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน โดยพนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารองค์กรเป็นอันดับที่ 3 พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชาเป็นอันดับที่ 4 พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพเป็นอันดับที่ 5 พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อ

9. พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

10. พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

11. พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

12. พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านตำแหน่งงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด สามารถนำเสนอผลการวิจัยมาอภิปรายได้ ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด

ผลการศึกษานี้พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด

5.2.2 การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด

ผลการศึกษานี้พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน และด้านการตัดสินใจร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ในส่วนภาพรวมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมมนา สีหะมูญ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ปัจจัยการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ชัดแย้งกับงานวิจัยของ ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ย่านสีลม พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการอภิปรายอย่างเปิดเผย ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ย่านสีลม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.3 แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด

ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้านตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับสูง

ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ และด้านการนิเทศงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานดา คำมาก (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผล

ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัด นครราชสีมา พบว่า แรงจูงใจภายใน ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการก้าวหน้าและ อำนาจ และแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กรและด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ .05

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน และการตัดสินใจร่วมกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารและหัวหน้างาน ควรจัดให้มีการประชุมในทีมงานทุกเช้าเพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถ กำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางการปฏิบัติงานให้เหมาะสมอย่างชัดเจนในแต่ละวันที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้ จุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกัน และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน โดยควรสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีและวัฒนธรรมที่ดีภายในหน่วยงาน ให้พนักงานตระหนักว่าทุกคนต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ต้องพึ่งพา อาศัยประสบการณ์ความสามารถและความยินยอมพร้อมใจของทุกคน ให้การยอมรับความคิดเห็นเรื่อง การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมจึงจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้

2. จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ไม่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ดังนั้น ผู้บริหารและหัวหน้างาน ไม่ควรมองข้ามเรื่องนี้ควรเปิดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันและกันด้วยความจริงใจ ผู้บริหาร และหัวหน้างานสามารถรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างเต็มที่ และเปิดโอกาสให้พนักงานซักถาม ข้อสงสัยในคำสั่ง หรือปัญหาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้ เพื่อป้องกันปัญหาในการสื่อสารที่ผิดพลาด อาจนำมาซึ่งความไม่เข้าใจกันภายในหน่วยงาน

3. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จ ในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านนโยบายการ บริหารองค์กร ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้าน ตำแหน่งงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ดังนั้นผู้บริหาร และหัวหน้างาน ควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกระดับอย่างเสมอภาค เท่าเทียม และควรให้ความสำคัญ กับระบบการปฏิบัติงาน การติดตามผลการปฏิบัติงาน การจัดการฝึกอบรม การจัดสรรบุคลากรที่ตรงตาม ตำแหน่งงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานแสดงความรู้ความสามารถ สร้างความสัมพันธ์ ภายในองค์กร รวมถึงการแสดงความรักเมื่อนักงานทำงานตามเป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงาน เชิงรุก ผลตอบแทนและสวัสดิการ สร้างความมั่นใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงชีวิตส่วนตัว ของพนักงานด้วย ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

4. จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่อยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ดังนั้น ผู้บริหารและหัวหน้างาน ไม่ควรมองข้ามเรื่องการสร้างเสริมและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี และวัฒนธรรมที่ดีภายในหน่วยงาน เพื่อให้พนักงานตระหนักว่า ทุกคนต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ประสบการณ์ ความสามารถ และความยินยอมพร้อมใจของทุกคน โดยให้การยอมรับ ความคิดเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมจึงจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันของหน่วยงานได้ และควรมีการกระจายภาวะผู้นำในการปกครอง เข้าไปสู่หน่วยงานผู้รับผิดชอบในระดับรองลงมาในแต่ละ ตำแหน่งงาน เพื่อให้บุคคลเหล่านี้ได้มีโอกาสแสดงศักยภาพ ความเป็นผู้นำของตนและร่วมกันพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของ หน่วยงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้จำกัดเฉพาะพนักงานผู้ปฏิบัติงาน บุคลากรของ บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ซึ่งอยู่ในอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเลนส์เท่านั้น ดังนั้นควรมีการกระจายกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาไปยังองค์กรหรืออุตสาหกรรมอื่นด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ สมบูรณ์ และหลากหลาย

2. ควรศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนาอาจทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนไป อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยหวังว่า ผลการศึกษาวิจัยเรื่องนี้และข้อเสนอแนะข้างต้นจะช่วยให้ผู้ประกอบการ ผู้บริหาร หัวหน้างาน สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาและปรับปรุงภายในองค์กร รวมถึงช่วยสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับผู้ประกอบการ ผู้บริหาร หัวหน้างาน ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจ

บรรณานุกรม

- กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กรวิภา งามวุฒิมวงศ์. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- กานดา คำมาก. (2555). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน).
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและ ลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- กฤษดา เขียววัฒนสุข และคณะ. (2561). **แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ เบทาโกรสเปเชียลตีฟู้ดส์ จำกัด.** (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2556). **ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ย่านสีลม.** (การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- ศุภาวุธ พรหมายน. (2545). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองตรวจคนเข้าเมือง กรณีศึกษา ข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 และ ฝ่าย 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- จุฑามาศ เจริญสุข. (2561). **บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงาน.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี).
- จุฑารัตน์ ทางธรรม. (2558). **ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ญาณิภา จันทร์บำรุง. (2555). **ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ฐิติรัตน์ มีมาก และ คณะ. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานแรงงานต่างชาติ กรณีศึกษา โรงงานผลิตอาหารแบบครบวงจรแห่งหนึ่งใน จังหวัดสมุทรปราการ.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลสุวรรณภูมิ).
- ฐิติวรรณ จุ้ยเจริญ. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไท้ชอร์ส จำกัด.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2542). **ทฤษฎีองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนากร กรวัชรเจริญ. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน
กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เฮาส์ จำกัด (มหาชน)**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ฉัญญา ผลอนันต์. (2546). **การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน**.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อินโนกราฟิกส์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). **การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS** (พิมพ์ครั้งที่ 11).
กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ฉิริญญา เพ็ญญะ. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก**. **วารสารสห
วิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา**, 8(2), 153 - 161.
- นลินี สุขวิสัย. (2561). **ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อ
ผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน)**.
(การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- นิกร ลิขาคำ. (2562). **สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพที่ผลงานข้อมูล
เชิงประจักษ์จากบริษัทผลิตอุปกรณ์คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง**. (การค้นคว้าอิสระปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2547). **การจัดการสมัยใหม่** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กเซลส.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ
(ประเทศไทย) จำกัด**. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี).
- ปัญญาพร จิตพิงค์. (2558). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท
ก่อสร้าง กรณีศึกษา อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด**. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ปิติ วัลยะเพ็ชร. (2548). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการ
พลเรือนทหารเรือ**. (ปัญหาพิเศษปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พัชรภรณ์ กระบวนรัตน์. (2546). **ประสิทธิภาพในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการงานทั่วไป
โรงพยาบาลตากสิน สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา).
- พิชัย เสงี่ยมจิตต์. (2542). **การบริหารงานเฉพาะด้านในสถาบันการศึกษา**. อุบลราชธานี:
สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- พิบูล ทีปะपाल. (2550). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ไพบูลย์ ตั้งใจ. (2554). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 6).** กรุงเทพฯ: ป๋นณรัชต์.
- รัชณี สิงห์บุญตา. (2541). **การทดลองกิจกรรม 5 ส ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในโรงพยาบาลอำนาจเจริญ.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- รัตนภรณ์ ผิวนวล. (2562). **สภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาในเขตกรุงเทพมหานคร.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน. (2550). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิริยะซัพพลาย จำกัด.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- วาสนา เกอแอสละ. (2561). **การทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- วิจิตตรา ผลมะม่วง. (2562). **แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2535). **ความลัทธิองค์กร พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: ดีไลท์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอดดูเคชั่นอินโดไชน่า.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). **พฤติกรรมผู้บริโภค.** กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและเซเท็ก.
- สมยศ นาวิการ. (2547). **การบริหาร การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ.** กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.** กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สัมมนา สีมุ่ย. (2553). **การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 7).** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรพล พยอมยิ้ม. (2545). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: ธรรมเมธี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุวรรณฯ พงษ์พองพูล. (2558). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (การค้นคว้าอิสระ
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ:
นามมีบุ๊คส์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). **การบริหาร ทักษะและการปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุขภาพใจ.
- Dubrin, A.J. (2005). **Fundamentals of Organizational Behavior** (3rd ed.). Canada:
Thomson South-Western.
- Greenberg, J. & Baron, R. (1995). **Behavior in organization Under Standing and
Managing The Human Side of Work** (5th ed.). New Jersey: A Simon and
Schuster.
- Herzberg, F. (1979). **The motivation to Work** (2nd ed.). New York: John Willey & Sons.
- Manpowerthailand. (2561). **เทคนิคขั้นเทพสู่การทำงานทรงประสิทธิภาพ**. สืบค้นจาก
<https://manpowerthailand.com/tris/content/detail/838>
- Maslow, A.H. (1970). **Motivation and Personality**. New York: Harper & Brother.
- Newstrom, J. & Davis, K. (2002). **Human Behavior at Work Organizational Behavior**
(8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Parker, G.M. (1990). **Team Players and Team Work The New Competitive Business
Strategy**. San Francisco: Jossey - Bass.
- Peterson, E. & Plawman, E.G. (1989). **Business Organization and Management**. Illinois:
Richard Irwin.
- Richard Hackman, J. (2002). **Leading Teams: Setting the Stage for Great
Performances - The Five Keys to Successful Teams**. Retrieved from
<https://hbswk.hbs.edu/archive/leading-teams-setting-the-stage-for-great-performances-the-five-keys-to-successful-teams>
- Robbins, P. & Coulter, M. (2012). **Management**. New Jersey: Prentice Hall.
- Yamane, T. (1967). **Elementary Sampling Theory**. New Jersey: Prentice Hall.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม
กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรโครงการปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับ เพื่อนำไปใช้ในทางวิชาการนำเสนอโดยภาพรวมเท่านั้น และขอรับรองว่าข้อมูลที่ท่านให้จะไม่มีความเสียหายใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ท่าน/หน่วยงานของท่านแต่ประการใด ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยคำถาม รวม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม จำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ข้อ

ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว และขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่องานวิจัยในครั้งนี้ (แบบสอบถามมีทั้งหมด 8 หน้า)

ผู้วิจัยขอขอบคุณพนักงาน บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามเพื่องานวิจัยในครั้งนี้

ด้วยความนับถือ
นายเกียรติศักดิ์ แก้วใส
ผู้วิจัย

ท่านเป็นพนักงานที่ทำงานร่วมกับ บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด มาอย่างน้อย 1 ปี ใช่หรือไม่

1. ใช่ เคยทำงานร่วมกับบริษัทเกิน 1 ปี 2. ไม่ เคยทำงานร่วมกับบริษัทเกิน 1 ปี

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ไม่เกิน 20 ปี

2. 21 - 30 ปี

3. 31 - 40 ปี

4. 41 - 50 ปี

5. มากกว่า 51 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่งงาน

1. ช่างผู้ปฏิบัติงาน

2. หัวหน้างาน

3. วิศวกรโครงการ

4. อื่น ๆ

5. อายุการทำงาน

1. 1 - 2 ปี

2. 3 - 5 ปี

3. 6 - 15 ปี

4. 16 ปีขึ้นไป

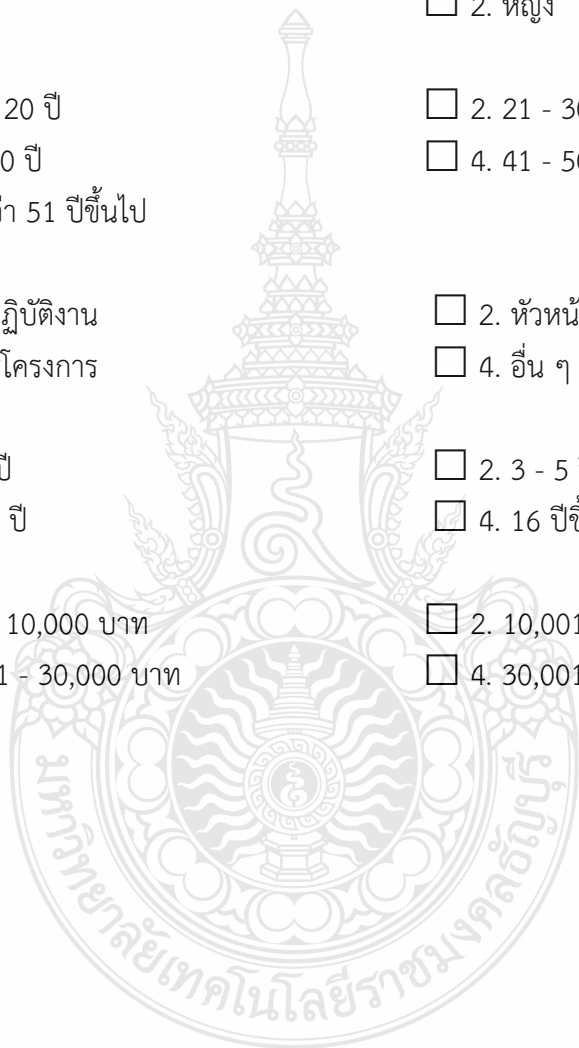
6. รายได้ต่อเดือน

1. ไม่เกิน 10,000 บาท

2. 10,001 - 20,000 บาท

3. 20,001 - 30,000 บาท

4. 30,001 บาท ขึ้นไป



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมโดยทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความเห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความเห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความเห็นไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความเห็นไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความเห็นไม่เห็นด้วยมากที่สุด |

ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่					
1. ผู้บริหารสามารถไว้วางใจได้ว่าพนักงานสามารถทำงานให้เสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
2. พนักงานมีความจริงใจต่อกันและทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ					
3. พนักงานมีการแบ่งปันทรัพยากรแก่กัน ให้ความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน					
4. พนักงานเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเองและทีมงาน					
5. พนักงานเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาความผิดพลาดภายในบริษัท					
การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย					
6. ผู้บริหารและพนักงานมีการติดต่อสื่อสารกันที่ดีชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตรงกัน					
7. ผู้บริหารและพนักงานซักถามตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผย					
8. พนักงานแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ตนรับรู้ได้อย่างทั่วถึง					
9. พนักงานหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจ					

ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน					
10. ผู้บริหารและพนักงานตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานก่อนการปฏิบัติงาน					
11. ผู้บริหารและพนักงานปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
12. ผู้บริหารและพนักงานกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานที่ต้องชัดเจนร่วมกัน					
13. ผู้บริหารและพนักงานปฏิบัติงานด้วยความอดทน เสียสละและเต็มใจ					
14. ผู้บริหารและพนักงานร่วมกันประเมินผลความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ					
การกระจายความเป็นผู้นำ					
15. พนักงานยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ					
16. พนักงานและผู้บริหารรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน					
17. พนักงานยอมรับนับถือกัน มีความสนใจและให้เกียรติกันในการทำงาน					
18. พนักงานในบริษัททุกคนเคารพในบทบาทหน้าที่ของผู้อื่น					
19. ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล					
การตัดสินใจร่วมกัน					
20. ผู้บริหารส่งเสริมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวก					
21. ผู้บริหารและพนักงานทำงานด้วยความเป็นกันเอง					
22. พนักงานและผู้บริหารช่วยเหลือและฟังพาดูซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี					
23. พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกันในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
24. บริษัทมีบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนเกื้อกูลกัน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความสำคัญมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความสำคัญมาก |
| 3 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความสำคัญปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความสำคัญน้อย |
| 1 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความสำคัญน้อยที่สุด |

ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivator Factors)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความรับผิดชอบในงาน					
25. งานที่ท่านทำมีความอิสระในการตัดสินใจตามขอบเขตที่บริษัทกำหนดให้					
26. ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากทีมงานของท่าน					
27. ท่านได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการทำงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
28. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานของท่านและได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี					
29. ท่านสามารถวางแผนการป้องกันปัญหาที่อาจขึ้นในการปฏิบัติงานได้					
30. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำมักสำเร็จตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้					
31. ท่านได้รับการประกาศชมเชยจากบริษัทเมื่อทำงานสำเร็จ					
32. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานสำเร็จ					
33. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารเมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ					

ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivator Factors)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย					
34. งานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดและคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
35. งานที่ท่านทำมีคุณค่าด้านผลิตภัณท์สูง (High Quality)					
36. ลักษณะของงานที่ท่านทำเป็นงานที่มีระบบและท้าทาย					
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ					
37. ท่านรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจในการเจริญก้าวหน้าในการทำงานที่บริษัทมอบให้					
38. ท่านได้รับการสนับสนุนจากบริษัทในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา เป็นต้น					
39. ท่านได้รับโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน					
ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร					
40. ท่านได้รับทราบ นโยบายการปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารได้ชี้แจงเป็นอย่างดี					
41. ท่านได้นำนโยบายการปฏิบัติงานของผู้บริหารนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง					
42. ท่านเข้าใจในการประยุกต์ใช้นโยบายการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร					
43. บรรยายภาคและความสัมพันธ์อันดี ส่งผลให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น					
44. กิจกรรมความพลอดภัยภายในบริษัทของท่านช่วยส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงความพลอดภัยในการทำงาน					
45. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมภายในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานในบริษัท					

ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivator Factors)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
46. ท่านมีโอกาสเข้าพบและปรึกษาหารือกับหัวหน้างานได้อย่างสะดวก					
47. ท่านได้เรียนรู้ เทคนิคในการทำงานจากหัวหน้างานเสมอ					
48. บริษัทของท่านมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสมและเป็นระบบ					
ด้านสภาพในการทำงาน					
49. ทีมงานของท่านมีจำนวนพนักงานเหมาะสมกับจำนวนงานที่ทำ					
50. ท่านพอใจในสโตร์ (Store) และที่พักในการปฏิบัติงานที่ทางบริษัทจัดไว้ให้					
51. บริษัทของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
ด้านความมั่นคงในงาน					
52. ท่านพอใจในสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ด้านการรักษาพยาบาล ที่บริษัทจัดไว้ให้					
53. ท่านพอใจในระบบเกษียณอายุตามระบบประกันสังคมและผลประโยชน์ที่ได้รับ					
54. บริษัทของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในงาน					
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน					
55. การจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา คิดตามชั่วโมงการทำงาน มีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ					
56. ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ					
57. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านทำในปัจจุบัน					

ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivator Factors)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านตำแหน่งงาน					
58. ท่านพอใจในการปรับขึ้นตำแหน่งประจำปี					
59. การเลื่อนตำแหน่งงานของบริษัทมีความเป็นธรรมและเหมาะสม					
60. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถ					



ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความสำคัญมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความสำคัญมาก |
| 3 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความสำคัญปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความสำคัญน้อย |
| 1 | หมายถึง | ผู้ตอบให้ความสำคัญน้อยที่สุด |

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านคุณภาพของงาน					
61. คุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อองค์กรภายนอก และผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า					
ด้านปริมาณงาน					
62. ปริมาณงานมีความสมดุลกับพนักงานในบริษัท					
63. ปริมาณงานมีความเหมาะสมตรงกับความสามารถของพนักงาน					
64. ปริมาณงานเป็นไปตามเป้าหมายของบริษัท					
ด้านเวลา					
65. พนักงานทำงานได้ตามเป้าหมายของเวลาที่บริษัทกำหนด					
66. ส่งมอบงานตรงตามระยะเวลาที่กำหนด					
67. เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมกับลักษณะความยากง่ายของงาน					
ด้านค่าใช้จ่าย					
68. ค่าใช้จ่ายและต้นทุนในการดำเนินงานเป็นไปตามที่บริษัทกำหนด					



ภาคผนวก ข

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อของแบบสอบถาม
(Index of Item - Objective Congruence: IOC)

เรื่อง การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม
กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด

ผู้วิจัย นายเกียรติศักดิ์ แก้วใส
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ข้อที่	ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตาม บทบาทหน้าที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			สรุปและแปลผล		
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	แปลผล
1	ผู้บริหารสามารถไว้วางใจได้ว่า พนักงานสามารถทำงานให้เสร็จ ตามที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	พนักงานมีความจริงใจต่อกันและ ทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	พนักงานมีการแบ่งปันทรัพยากร แก่กัน ให้ความช่วยเหลือ ให้การ สนับสนุนซึ่งกันและกัน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
4	พนักงานเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของตนเองและ ทีมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	พนักงานเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารใน การแก้ไขปัญหาความผิดพลาด ภายในบริษัท	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อที่	ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			สรุปและแปลผล		
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	แปลผล
1	ผู้บริหารและพนักงานมีการติดต่อสื่อสารกันที่ดี ชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตรงกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารและพนักงานซักถามตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้ อย่างเปิดเผย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	พนักงานแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ตนรับรู้ได้อย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	พนักงานหาหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			สรุปและแปลผล		
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	แปลผล
1	ผู้บริหารและพนักงานตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานก่อนการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารและพนักงานปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารและพนักงานกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานที่ถูกต้องชัดเจนร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารและพนักงานปฏิบัติงานด้วยความอดทนเสียสละและเต็มใจ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
5	ผู้บริหารและพนักงานร่วมกันประเมินผลความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อที่	ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			สรุปและแปลผล		
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	แปลผล
1	พนักงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงาน ด้วยความจริงใจ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
2	พนักงานและผู้บริหารรับฟังเหตุผล เหตุผลซึ่งกันและกัน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
3	พนักงานยอมรับนับถือกัน มีความ สนใจและให้เกียรติกันในการทำงาน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
4	พนักงานในบริษัททุกคนเคารพใน บทบาทหน้าที่ของผู้อื่น	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
5	ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับในเรื่อง ความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

ข้อที่	ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			สรุปและแปลผล		
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	แปลผล
1	ผู้บริหารส่งเสริมและปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีในการสร้าง ปฏิสัมพันธ์เชิงบวก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารและพนักงานทำงานด้วย ความเป็นกันเอง	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
3	พนักงานและผู้บริหารช่วยเหลือ และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะ ช่วยเหลือกันในเรื่องงานและเรื่อง ส่วนตัว	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
5	บริษัทมีบรรยากาศการทำงานที่ สนับสนุนเกื้อกูลกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			สรุปและแปลผล		
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	แปลผล
1	งานที่ท่านทำมีความอิสระในการตัดสินใจตามขอบเขตที่บริษัทกำหนดให้	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
2	ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากทีมงานของท่าน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
3	ท่านได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการทำงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

ข้อที่	ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			สรุปและแปลผล		
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	แปลผล
1	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานของท่านและได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
2	ท่านสามารถวางแผนการป้องกันปัญหาที่อาจขึ้นในการปฏิบัติงานได้	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
3	งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำมักสำเร็จตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			สรุปและแปลผล		
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	แปลผล
1	ท่านได้รับการประกาศชมเชยจากบริษัทเมื่อทำงานสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านทำงานสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารเมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ สร้างสรรค์และท้าทาย	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			สรุปและแปลผล		
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	แปลผล
1	งานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้ความคิด และคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	งานที่ท่านทำมีคุณค่าด้าน ผลิตภัณ์สูง (High Quality)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ลักษณะของงานที่ท่านทำเป็น งานที่มีระบบและท้าทาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			สรุปและแปลผล		
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	แปลผล
1	ท่านรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจใน การเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ที่บริษัทมอบให้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ท่านได้รับการสนับสนุนจากบริษัท ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ท่านได้รับโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้า ในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร ขององค์กร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			สรุปและแปลผล		
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	แปลผล
1	ท่านได้รับทราบ นโยบายการ ปฏิบัติงานตามที่คุณบริหารได้ชี้แจง เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ท่านได้นำนโยบายการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารนำไปปฏิบัติได้อย่าง ถูกต้อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ท่านเข้าใจในการประยุกต์ใช้ นโยบายการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ เป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			สรุปและแปลผล		
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	แปลผล
1	บรรยายภาคและความสัมพันธ์อันดี ส่งผลให้ท่านมีความกระตือรือร้น ในการทำงานมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	กิจกรรมความปลอดภัยภายใน บริษัทของท่าน ช่วยส่งเสริมให้ พนักงานตระหนักถึงความปลอดภัย ในการทำงาน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
3	ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมภายใน หน่วยงาน เพื่อเสริมสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน ในบริษัท	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			สรุปและแปลผล		
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	แปลผล
1	ท่านมีโอกาสเข้าพบและปรึกษา หารือกับหัวหน้างานได้อย่างสะดวก	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
2	ท่านได้เรียนรู้ เทคนิคในการทำงาน จากหัวหน้างานเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	บริษัทของท่านมีการกำหนดสาย การบังคับบัญชาที่เหมาะสมและ เป็นระบบ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อที่	ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพในการ ทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			สรุปและแปลผล		
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	แปลผล
1	ทีมงานของท่านมีจำนวนพนักงาน เหมาะสมกับจำนวนงานที่ทำ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ท่านพอใจในสโตร์ (Store) และที่พัก ในการปฏิบัติงานที่ทางบริษัทจัดไว้ ให้	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
3	บริษัทของท่านมีการจัดสถานที่ ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			สรุปและแปลผล		
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	แปลผล
1	ท่านพอใจในสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ด้านการรักษาพยาบาลที่บริษัท จัดไว้ให้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ท่านพอใจในระบบเกษียณอายุตาม ระบบประกันสังคมและผลประโยชน์ ที่ได้รับ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	บริษัทของท่านเป็นองค์กรที่มีความ มั่นคงในงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			สรุปและแปลผล		
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	แปลผล
1	ท่านพอใจในสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ด้านการรักษาพยาบาลที่บริษัทจัด ไว้ให้	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
2	ท่านพอใจในระบบเกษียณอายุตาม ระบบประกันสังคมและผลประโยชน์ ที่ได้รับ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
3	บริษัทของท่านเป็นองค์กรที่มีความ มั่นคงในงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ปัจจัยค้ำจุน ด้านตำแหน่งงาน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			สรุปและแปลผล		
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	แปลผล
1	ท่านพอใจในการปรับขึ้นตำแหน่ง ประจำปี	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
2	การเลื่อนตำแหน่งงานของบริษัท มีความเป็นธรรมและเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงาน ตามความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			สรุปและแปลผล		
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	แปลผล
1	ท่านพอใจในการปรับขึ้นตำแหน่งประจำปี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			สรุปและแปลผล		
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	แปลผล
1	ปริมาณงานมีความสมดุลกับพนักงานในบริษัท	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ปริมาณงานมีความเหมาะสมตรงกับความสามารถของพนักงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ปริมาณงานเป็นไปตามเป้าหมายของบริษัท	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			สรุปและแปลผล		
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	แปลผล
1	พนักงานทำงานได้ตามเป้าหมายของเวลาที่บริษัทกำหนด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ส่งมอบงานตรงตามระยะเวลาที่กำหนด	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
3	เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมกับลักษณะความยากง่ายของงาน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			สรุปและแปลผล		
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	แปลผล
1	ค่าใช้จ่ายและต้นทุนในการดำเนินงานเป็นไปตามที่บริษัทกำหนด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม



ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม
เรื่อง การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม
กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด
ผู้วิจัย นายเกียรติศักดิ์ แก้วใส
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Case Processing Summary			
		N	%
Case	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
ตัวแปร	Cronbach's Alpha	N of Items
ปัจจัยการทำงานเป็นทีม (A1-E5)	.839	24
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (F1-Q3)	.930	36
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (R1-U1)	.818	8
รวม	.952	68

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	292.73	305.444	.443	.952
A2	292.63	307.757	.288	.952
A3	292.57	309.840	.145	.953
A4	292.73	311.857	.060	.953
A5	292.57	305.702	.401	.952

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	292.60	299.766	.594	.951
B2	292.67	298.782	.648	.951
B3	292.57	308.116	.232	.953
B4	292.67	303.885	.516	.952
C1	292.43	304.737	.475	.952
C2	292.57	300.599	.694	.951
C3	292.67	303.747	.524	.952
C4	292.70	305.528	.428	.952
C5	292.70	303.872	.526	.952
D1	292.67	305.264	.436	.952
D2	292.63	306.033	.386	.952
D3	292.70	307.321	.322	.952
D4	292.70	305.183	.351	.952
D5	292.80	302.372	.577	.951
E1	292.67	309.195	.209	.953
E2	292.43	305.082	.454	.952
E3	292.47	306.326	.374	.952
E4	292.80	311.614	.066	.953
E5	292.60	309.283	.199	.953
F1	292.70	304.700	.477	.952
F2	292.73	303.582	.556	.951
F3	292.63	299.344	.617	.951
G1	292.73	306.478	.330	.952
G2	292.73	305.030	.468	.952
G3	292.67	304.782	.464	.952
H1	292.80	306.510	.406	.952
H2	292.73	302.547	.539	.951
H3	292.83	299.109	.576	.951
I1	292.63	306.102	.336	.952
I2	292.73	303.168	.413	.952

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I3	292.77	303.978	.422	.952
J1	292.80	308.717	.264	.952
J2	292.77	304.392	.522	.952
J3	292.60	303.903	.505	.952
K1	292.73	303.237	.577	.951
K2	292.63	302.930	.565	.951
K3	292.67	301.609	.514	.952
L1	292.70	305.045	.399	.952
L2	292.63	305.275	.430	.952
L3	292.70	299.114	.640	.951
M1	292.67	300.920	.690	.951
M2	292.70	299.941	.549	.951
M3	292.80	298.855	.626	.951
N1	293.00	301.724	.454	.952
N2	292.93	301.995	.449	.952
N3	292.87	302.326	.447	.952
O1	292.83	306.557	.422	.952
O2	292.73	303.720	.547	.951
O3	292.73	304.064	.527	.952
P1	292.63	302.309	.601	.951
P2	292.80	300.924	.767	.951
P3	292.80	303.545	.597	.951
Q1	292.97	304.930	.411	.952
Q2	292.77	304.323	.455	.952
Q3	292.70	302.010	.637	.951
R1	292.73	310.202	.158	.953
S1	292.80	301.821	.709	.951
S2	292.77	301.633	.695	.951
S3	292.57	302.599	.579	.951

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
T1	292.67	302.920	.573	.951
T2	292.50	304.879	.453	.952
T3	292.70	302.079	.633	.951
U1	292.60	302.662	.577	.951



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นายเกียรติศักดิ์ แก้วใส
วัน เดือน ปีเกิด	22 พฤษภาคม 2539
ที่อยู่	83/556 ตำบลบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี 12000
การศึกษา	ปริญญาตรี ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	วิศวกร บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด พ.ศ. 2561 ถึงปัจจุบัน
เบอร์โทรศัพท์	090-991-1057
อีเมล	Keittisak_k@mail.rmutt.ac.th

