

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโครงการ ก่อสร้างเครื่องบริษัท แอสเสท เวิร์ด คอร์ป จำกัด (มหาชน)

ปิยะธิดา แก้วเมฆ

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโครงการก่อสร้าง เครื่องบริษัท แอสเสท เวิร์ด คอร์ป จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานในโครงการก่อสร้าง เครื่องบริษัท แอสเสท เวิร์ด คอร์ป จำกัด (มหาชน) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานในโครงการก่อสร้าง เครื่องบริษัท แอสเสท เวิร์ด คอร์ป จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน ได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ผ่าน Google Forms สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและเอฟ ใช้การเปรียบเทียบเฉลี่ยรายคู่ และสมการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโครงการก่อสร้าง เครื่องบริษัท แอสเสท เวิร์ด คอร์ป จำกัด (มหาชน) จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25-34 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งงานวิศวกร / สถาปนิก มีอัตราเงินเดือน 20,001 บาท - 30,000 บาท และมีอายุงาน 1 - 5 ปี ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีเพศและอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมการถดถอยเชิงพหุคูณพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 69.1 (Adjusted R² = 0.691) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นแต่ละตัวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่าตัวแปรต้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มากที่สุด (B = 0.196, t = 3.611, Sig. = 0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to study the motivation of employees in construction projects under the Asset World Corp. Public Company Limited group. 2) to study the work efficiency of employees in construction projects under the Asset World Corp. group of companies. World Corp Public Company Limited 3) To study the work efficiency of employees in construction projects under the Asset World Corp. Public Company Limited group, classified by personal factors. 4) To study the motivation factors of employees in construction projects under the Asset World Corp. group of companies. World Corp. Public Company Limited that affects work efficiency. The population used in the research is Employees in construction projects under the Asset World Corp. Public Company Limited group of 400 people. The sample for this study was calculated using the Taro Yamane method, resulting in a sample size of 200 people. Tools used for data collection is a questionnaire via Google Forms, which is an online form creation tool. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, standard deviation. T and F test Use pairwise average comparisons. and multiple regression equations The results of the study found that Construction project employees of Asset World Corp. Public Company Limited, totaling 200 people, are mostly male. Are between 25-34 years old and have a bachelor's degree. There is a position of engineer / architect with a salary of 20,001 baht - 30,000 baht and a work period of 1 - 5 years. Employee motivation level The overall picture is at a high level. The overall level of employees' work efficiency factors is at a high level when comparing them to individual factors. It was found that employees of different genders and ages There were no differences in the level of opinions of their work efficiency. Statistically significant at the 0.05 level. From the multiple regression equation, it was found that Work motivation factors explain variation in employee performance. Accounted for 69.1 percent (Adjusted R² = 0.691) and when considering the relationship of each primary variable with the work efficiency of employees It was found that the primary variable Aspects of success in work It affects the work efficiency of employees the most (B = 0.196, t = 3.611, Sig. = 0.000) with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Work Motivation, Performance

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริษัทแอสเสท เวิร์ด คอร์ป จำกัด (มหาชน) พยายามสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานโครงการก่อสร้างในเครือเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและเต็มใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิควิธีการศึกษาศิลปะการในองค์การ ว่าพนักงานมีความต้องการหรือแรงจูงใจใดในการปฏิบัติงาน และพยายามตอบสนองความต้องการหรือจูงใจพนักงานในกรอบที่เป็นธรรมทั้งในด้านของบริษัทและด้านของพนักงาน ดังนั้นเมื่อพนักงานโครงการก่อสร้างในเครือบริษัทฯ ได้รับการตอบสนองความต้องการที่ตนเองคาดหวังแล้ว ก็จะส่งผลถึงผลงานที่บริษัทคาดหวังด้วยเช่นกัน โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้สภาวะที่มีการจูงใจที่ดีและเหมาะสม ย่อมที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากกว่าพนักงานที่ถูกปล่อยให้ปฏิบัติงานโดยขาดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างปัญหาในการปฏิบัติงานในที่สุด ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจนับว่าเป็นหลักการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารจัดการองค์กรและ เมื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้ว ทั้งผู้บริหารและพนักงาน ก็จะสามารถร่วมกันนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้วางกำหนดไว้

โครงการก่อสร้างเครือบริษัทฯ มีความจำเป็นที่จะต้องหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้ตรงตามแผนงานและเป้าหมายที่ได้วางไว้ จึงทำการศึกษาในหัวข้อ "แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโครงการก่อสร้างเครือบริษัท แอสเสท เวิร์ด คอร์ป จำกัด (มหาชน)" เพื่อนำปัญหาที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ มากำหนดแนวทางการปรับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในเครือบริษัท แอสเสท เวิร์ด คอร์ป จำกัด เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการให้ธุรกิจก่อสร้างให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโครงการก่อสร้าง เครือบริษัท แอสเสท เวิร์ด คอร์ป จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานในโครงการก่อสร้าง เครือบริษัท แอสเสท เวิร์ด คอร์ป จำกัด (มหาชน) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโครงการก่อสร้าง
เครือข่าย แอสเสท เวิร์ด คอร์ป จำกัด (มหาชน)
2. ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโครงการก่อสร้าง
เครือข่าย แอสเสท เวิร์ด คอร์ป จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย เป็นการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในโครงการก่อสร้างเครือข่าย โดยแบ่งการวิเคราะห์ปัจจัย 12 ด้าน ได้แก่ ด้าน
ความสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้าน
ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการนิเทศ ด้านค่าตอบแทน ด้าน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยใน
การทำงาน และด้านสภาพทางวิชาชีพ
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ใช้พื้นที่การศึกษา คือ โครงการก่อสร้าง เครือข่าย แอสเสท เวิร์ด
คอร์ป จำกัด (มหาชน) มีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling)
3. ขอบเขตในด้านระยะเวลาในการศึกษาระยะเวลาที่ดำเนินการศึกษา ระหว่างเดือน
กันยายน - ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ.2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ กรองแก้ว อยู่สุข (2542, น. 71) อธิบายว่าแรงจูงใจ
หมายถึง พฤติกรรมที่มีการแสดงออกบางอย่างที่ทำให้บุคคลที่ถูกจูงใจ แสดงความพยายามที่จะ
ทำงานมากกว่าคนที่ไม่ได้ถูกจูงใจหรือ"ความเต็มใจที่จะทำงานบางอย่าง โดยมีเงื่อนไขว่าการ
กระทำนั้นสามารถนำความพึงพอใจมาสู่บุคคลนั้นได้" พงศ์ หรดาล (2540, น. 81 ได้ให้นิยาม
ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานหมายถึงการจัดสภาวะการณ์ ต่าง ๆ ให้มี อิทธิพลต่อการ
เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และการนำพาไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อให้บุคคล

นั้นสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ Richard and Lyman (1991, pp. 380-391, อ้างถึงใน Moorhead and Griffin, 1998, pp. 518-520) ต่างให้ความหมายของแรงจูงใจที่ตรงกันว่า แรงจูงใจ เป็นแรงผลักดันหรือพลังที่ทำให้คนมีส่วนในการแสดงพฤติกรรมหนึ่ง ๆ หรือเป็นพลังหรือแรงผลักดันที่ช่วยนำคนไปสู่การแสดงพฤติกรรมเฉพาะหนึ่ง (เช่น นักศึกษาที่ใช้เวลาทั้งคืนเพื่อทำรายงานหนึ่ง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่ารายงานของเขาจะดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้หรือพนักงานขายที่อุทิศเวลาในวันหยุดของตนเพื่อการทำงาน และเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ บุคคลทั้งสองนี้ต่างก็ถูกจูงใจ แต่เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต่างกัน

1.2 ทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก (The Herzberg's Theory or Dual Factors Theory) สรุปปัจจัย 2 ประการดังนี้ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้มนุษย์ทำงานมากขึ้นเป็นตัวการที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่ความสำเร็จยอมรับเขาของเขาในการปฏิบัติงาน มี 5 ด้านคือ ด้านความสำเร็จ คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้ประสบ ด้านการยอมรับนับถือ คือ พนักงานมีความรู้สึกว่ามีคนชื่นชมความสำเร็จของตน ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ คือ พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำมาสนใจ ด้านความรับผิดชอบ คือ พนักงานรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเองและงาน และด้านความก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ 2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ มี 7 ด้าน คือ 1) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy & Administration) หมายถึง กรอบหรือข้อกำหนดที่เป็นแนวทางในการบริหารองค์กรของผู้บริหาร 2) ด้านการนิเทศ/เทคนิคและวิธีให้คำปรึกษา (Supervision) การดำเนินการและการบริหารงานของผู้มีหน้าที่ที่มีความยุติธรรม 3) ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง (Salary) หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนหรือบางครั้งอาจจะหมายถึงรวมถึงเงินพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน (Relation with Supervision) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่สามารถพูดคุยติดต่อ สื่อสารกันในการทำงานทั้งกับหัวหน้างานเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข 5) ด้านสภาพทั่วไปของการทำงาน (Work Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยรอบในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น แสงเสียง อากาศ กลิ่น สภาพพื้นที่ในการทำงาน โต๊ะที่ทำงานและรวมถึงอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน 6) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกถึงความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความมั่นคงทางด้านเงินเดือน ความยั่งยืนในการทำงาน และการปราศจากความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยซึ่งเกิดจากการทำงาน 7) ด้านสภาพทางวิชาชีพ (Status) หมายถึง สถานะทางอาชีพว่ามีความหน้าเชื่อถือ ภาคภูมิใจมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีเป็นยอมรับของสังคมหรือไม่

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของประสิทธิภาพ การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า "ประสิทธิภาพ" และ "การปฏิบัติงาน" ไว้ดังนี้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน และคำว่า การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินไปตามระเบียบ แบบแผน การกระทำ เพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติ ปรนนิบัติ รับผิดชอบ อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัทธกร (2539) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน จะทำให้งานมีประสิทธิภาพและช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ช่วยให้การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับที่ควรจะเป็นมีความชัดเจน ช่วยให้เห็นวิธีการในการพัฒนาการทำงานให้มีผลได้มากกว่าปัจจัยที่ใช้และช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองปรับเข้าสู่มาตรฐานการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

2.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพ

Peterson and Prowman (1953 อ้างถึงใน บุศรา สุตพิพัฒน์, 2553) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อดังนี้ 1) ด้านคุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า มีความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพนั้นควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร 2) ด้านปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กรโดยมีผลงานที่ปฏิบัติได้ปริมาณตามที่เหมาะสมหรือเป็นไปตามที่เป้าหมายขององค์กรวางไว้ 3) ด้านเวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานกล่าวคือต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสมและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้รวดเร็วสะดวกมากยิ่งขึ้น 4) ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการปฏิบัติงานทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงาน จะต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุด หรือการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน แรงงาน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและสูญเสียน้อยที่สุด

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(เขมจิรา ทองอร่าม, 2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคเตอร์แลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีจำนวน 273 คนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31 - 35 ปี มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.เป็นส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 9,001 บาท - 15,000 บาท มีสถานภาพสมรส และมีอายุงาน 6 - 10 ปี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

(พิชญาภา ศีลาอ่อน, 2566) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งไม่ทราบจำนวน จึงเก็บกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยประสบการณ์การรับราชการระหว่าง 2-4 ปี โดยปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(พัชรี พันธุ์แดงไทย, 2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จากผลการวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุระหว่าง 35-44 ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานตำแหน่งงานอื่น ๆ เช่น พนักงานทั่วไป พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานขับรถยนต์ สังกัดหน่วยงานสำนักงานอธิการบดี ประสบการณ์การทำงาน 15 ปี ขึ้นไป รายได้มากกว่า 20,000 บาท จากการศึกษาพบว่า 1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3. ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการวิจัยในรูปแบบสำรวจ (Survey Research) ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในโครงการก่อสร้างเครื่องปรับอากาศ แอสเสท เวิร์ด คอร์ป จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน จึงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 400 คน กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรของยามานะ ผลการคำนวณที่ได้ คือ 200 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 200 คน ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามเงื่อนไขที่กำหนด โดยวิธีสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ตัวแปรต้น คือ 1.ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, อัตราเงินเดือน และอายุงาน 2.ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (Frederick Herzberg ,1959) Motivation Factors ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ความรับผิดชอบ, ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน, ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ Hygiene Factors ประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน, ค่าตอบแทน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน (Peterson and Plowman, 1953) ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จาก Google Form

5. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้ 1) ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตงานวิจัย 2) กำหนดนิยามปฏิบัติการของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีพื้นฐานมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยสร้างแบบสอบถามที่คำนึงถึงนิยามปฏิบัติการของตัวแปรแต่ละตัว 4) ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง จากผลการวิจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 141 คน ร้อยละ 70.50 มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 82 คน ร้อยละ 41.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 122 คน ร้อยละ 61.00 ตำแหน่งงานวิศวกร / สถาปนิก จำนวน 62 คน ร้อยละ 31.00 อัตราเงินเดือน 20,001 บาท - 30,000 บาท ร้อยละ 25.50 อายุงาน 1 - 5 ปี จำนวน 97 คน ร้อยละ 48.50 ตามลำดับ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จากผลการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน โดยรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งหมดเห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ด้านการยอมรับนับถือและด้านสภาพทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านนโยบายการบริหารและด้านการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรายได้และค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ

3. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จากผลการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน โดยรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อระดับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมา คือ ข้อ 1 ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ข้อ 3 ด้านเวลาที่ใช้ในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ

4. ข้อมูลเกี่ยวกับผลวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และอายุงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโครงการก่อสร้างของบริษัท แอสเสท เวิร์ด คอร์ป จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

5. ข้อมูลเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กับปัจจัยแรงจูงใจ จากสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโครงการก่อสร้าง บริษัท แอสเสท เวิร์ด คอร์ป จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 69.1 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นแต่ละตัวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่าตัวแปรต้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ตัวแปรต้นด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพทางวิชาชีพ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้และค่าตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโครงการก่อสร้าง เครื่องบริษัท แอสเสท เวิร์ด คอร์ป จำกัด (มหาชน) คิดเป็นร้อยละ 69.1 (Adjusted R² = 0.691) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นแต่ละตัวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่าตัวแปรต้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มากที่สุด (B = 0.196, t = 3.611, Sig. = 0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโครงการก่อสร้างเครื่องบริษัท แอสเสท เวิร์ด คอร์ป จำกัด (มหาชน) ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย สามารถอภิปรายผลการศึกษา โดยแบ่งออกเป็นประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

1. อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือและด้านสภาพทางวิชาชีพ ด้านนโยบายการบริหารและด้านการนิเทศ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านรายได้และค่าตอบแทน

2 อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่าผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่าระดับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านค่าใช้จ่ายมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน จากผลการวิจัยดังกล่าว เป็นไปได้ว่าพนักงานสามารถ ดูแล บำรุงรักษาวัสดุ/อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมายของบริษัทด้านคุณภาพของงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่าปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านจำแนกตาม เพศ และอายุ มีระดับ

ความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และอายุงาน มีระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

4. อภิปรายผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมาได้แก่ ตัวแปรต้นด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและด้านสภาพทางวิชาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้และค่าตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ที่พบว่า ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์รายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์เป็นอันดับแรก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.397 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโครงการก่อสร้างเครือข่าย บริษัท แอสเสท เวิร์ด คอร์ป จำกัด (มหาชน) จากผลการวิจัยพบว่าพนักงาน ให้ระดับความคิดเห็นในด้านความสำเร็จในการทำงาน มากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในด้านนี้เป็นพิเศษ เพราะจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่ามีงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานสำเร็จจะมีคนยอมรับในความสามารถของตัวพนักงานเอง การได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากหัวหน้าผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่จะกระตุ้นการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งการรับฟังข้อเสนอแนะ ข้อผิดพลาด และคำแนะนำเกี่ยวกับงานเป็นที่ยอมรับของหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จะช่วยลดความผิดพลาด ลดระยะเวลา และค่าใช้จ่ายในการทำงานครั้งต่อไป

2. ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานในโครงการก่อสร้างเครือข่าย บริษัท แอสเสท เวิร์ด คอร์ป จำกัด (มหาชน) จากผลการวิจัยพบว่า พนักงาน ให้ระดับความ

คิดเห็นในด้านค่าใช้จ่ายมากที่สุด ดังนั้นควรบริหารค่าใช้จ่ายให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมายของบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้กับหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา พนักงานสามารถ ดูแล บำรุงรักษาวัสดุ/อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สามารถใช้วัสดุ/อุปกรณ์ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และสามารถลดปริมาณการสูญเสีย วัสดุ/อุปกรณ์ ในการก่อสร้างได้ จึงจะทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรองแก้ว อยู่สุข. (2542). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชมจิรา ทองอร่าม. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคเตอร์แลนด์ วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- พิชญาภา ตีลาอ่อน. (2566). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Herzberg, F. et al. (1959). *The Motivation of Work*. 2nd ed. New York: John Wiley Andersons Inc.
- Peterson, E., & Plowman, G. E. (1953). *Business organization and Management*. Illinois: Irwin.
- Yamane, T.A (1967). *Elementary Sampling Theory*. USA: Prentice Hall