



แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง  
: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด



โดย  
นางสาวปัญญาพร ฐิติพงศ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง  
: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

MOTIVATION WHICH AFFECTS THE EFFICIENCY IN OPERATION OF THE PERSONNEL  
TOWARDS THE CONSTRUCTION COMPANY: INTER EXPERT CONSTRUCTION., LTD.



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree  
Master of Business Administration  
Master of Business Administration Program  
Graduate School, Silpakorn University  
Academic Year 2015  
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท  
คอนสตรัคชั่น จำกัด” เสนอโดย นางสาวปัญญาพร ฐิติพงษ์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพชัย พสุนนท์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)

...../...../.....

..... กรรมการ

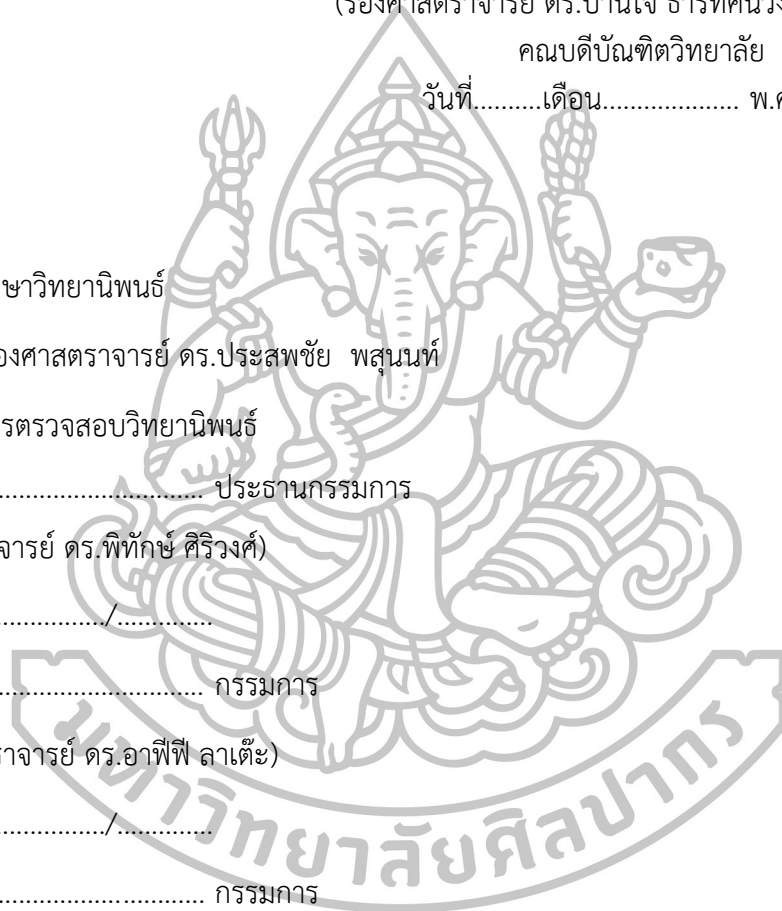
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาฟีฟ ลาเต๊ะ)

...../...../.....

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพชัย พสุนนท์)

...../...../.....



57602399 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัญหาพร ฐิติพงศ์ : แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รศ.ดร.ประสพชัย พสุนนท์. 104 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 120 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ผลข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยแบบที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนมากเป็นระดับพนักงาน ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ย 12,001-20,000 บาท โดยรู้จักบริษัทจากเพื่อนแนะนำ และมีปัญหา/อุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ด้านเวลา รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน ถัดไปเป็นด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้าย ด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่าแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและด้านการนิเทศงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ ร้อยละ 73.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y_{รวม} = 0.124 - 0.018 (\text{ด้านความสำเร็จของงาน}) - 0.009 (\text{ด้านการยอมรับนับถือ}) + 0.084 (\text{ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ}) + 0.357 (\text{ด้านความรับผิดชอบ})^* + 0.012 (\text{ด้านความก้าวหน้าในงาน}) + 0.046 (\text{ด้านค่าตอบแทน}) - 0.006 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา}) + 0.019 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา}) + 0.104 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน}) + 0.167 (\text{ด้านการนิเทศงาน})^* + 0.139 (\text{ด้านนโยบายและการบริการ}) + 0.007 (\text{ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน}) + 0.053 (\text{ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว})$$

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ปีการศึกษา 2558

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์.....

57602399 : MAJOR : MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM

KEY WORD : MOTIVATION, EFFICIENCY OF WORK PERFORMANCE

PANYAPORN THITIPONG : MOTIVATION WHICH AFFECTS THE EFFICIENCY IN OPERATION OF THE PERSONNEL TOWARDS THE CONSTRUCTION COMPANY : INTER EXPERT CONSTRUCTION.,LTD. THESIS ADVISOR : ASSOC. PROF. PRASOPCHAI PASUNON. 104 pp.

The objectives of the research include 1) to study the motivation of the personnel staffs employed by Inter Expert Construction.,Ltd 2) to study the efficiency of the staffs' work performance and 3) to study the motivation that affects the efficiency of the staffs' work performance. The sample group is 120 staffs employed by the company. The research tool is the survey and the statistical methods include the frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One way ANOVA and multiple regression at the significant level of 0.05.

The results are that

1. The mostly respondents are male, aged between 26-30 years old, single, graduated with bachelor's degrees. They are mostly the employee with more than two years of work experience. Their average monthly income are between 12,001-20,000 baht. They first knew the company by the advice from their friends and they currently have the problems or the obstacles in their works in the medium level.

2. Motivation for working in the sense of overall motivator factors and hygiene factors are in the satisfied level.

3. Overall efficiency of the work performance is in the satisfied level. When each sector is considered, the most efficient sector is the time, followed by the amount of works, expenditures, and the quality sector, respectively.

4. The correlation between the motivator factors and the efficiency of work performance indicates that motivation from the responsibility and the supervision have the impact on the efficiency of work performance, which can estimate the percentage of 73.70 at 0.05 level of significance. The relationship is implied in the equation as

$$Y_{tot} = 0.124 - 0.018 (\text{Achievement}) - 0.009 (\text{Recognition}) + 0.084 (\text{work itself}) + 0.357 (\text{Responsibility})^* + 0.012 (\text{Advancement}) + 0.046 (\text{Salary}) - 0.006 (\text{Relationship with subordinate}) + 0.019 (\text{Relationship with boss}) + 0.104 (\text{Relationship with peers}) + 0.167 (\text{Supervision})^* + 0.139 (\text{Company policies}) + 0.007 (\text{Working conditions}) + 0.053 (\text{Personal life})$$

---

Master of Business Administration Program

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature.....

Academic Year 2015

Thesis Advisor's signature.....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร.ประสพชัย พสุนนท์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย รวมทั้งรองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาฟีฟี ลาเต๊ะ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ส่งผลให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ จันทิก อาจารย์ ดร.เกริกฤทธิ์ อัมพะวัต และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย สำหรับการทำให้วิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาหลักสูตรและการนิเทศทุกท่านที่ให้ความรู้ ให้คำแนะนำและประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร และวิทยานิพนธ์ทุกเล่ม ที่ช่วยให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ ขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ ชาวหลักสูตรและการนิเทศทุกคนที่ให้คำแนะนำและกำลังใจตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร บุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ที่ให้ความร่วมมืออย่างดีในการเก็บข้อมูลการวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัย จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้จะใช้เป็นแนวทางในการบริหารบุคคล ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

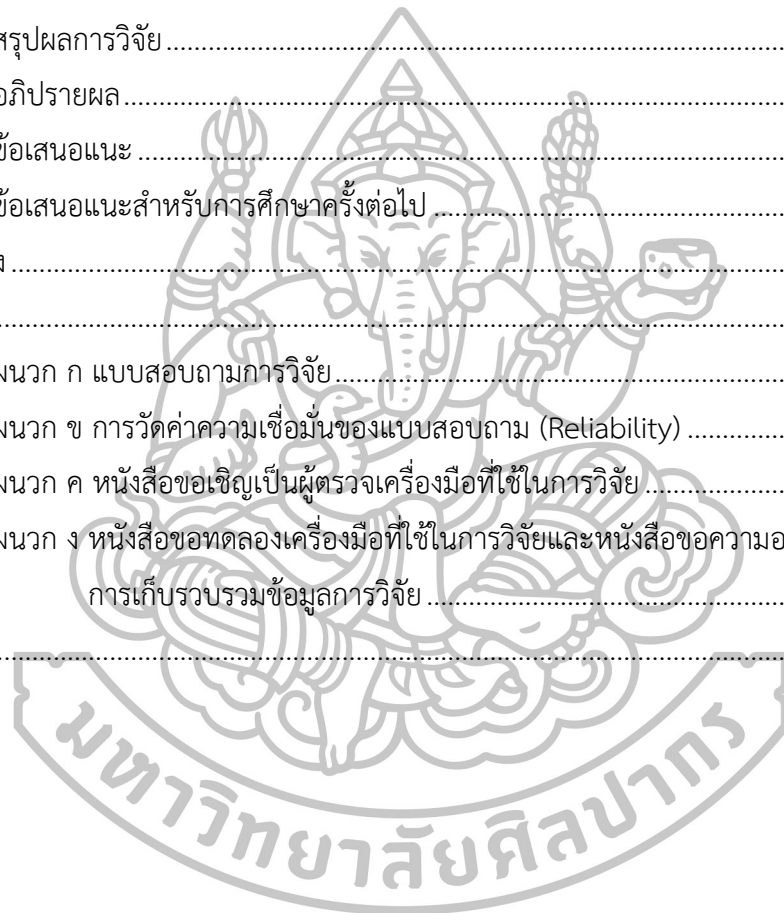


## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่	
1    บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการศึกษา .....	5
ประโยชน์ที่ได้รับ .....	5
นิยามศัพท์ .....	5
2    การทบทวนวรรณกรรม .....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน .....	9
ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด .....	11
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	12
3    วิธีดำเนินการวิจัย.....	15
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	15
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	15
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	17
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	17
สถิติที่ใช้ในการวิจัย .....	18
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	18



บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	20
การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล.....	21
วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร.....	24
วิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร.....	40
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	44
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	72
สรุปผลการวิจัย.....	73
อภิปรายผล.....	79
ข้อเสนอแนะ.....	81
ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป.....	81
รายการอ้างอิง.....	82
ภาคผนวก.....	85
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย.....	86
ภาคผนวก ข การวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability).....	96
ภาคผนวก ค หนังสือขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	98
ภาคผนวก ง หนังสือขอตกลงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย.....	102
ประวัติผู้วิจัย.....	104



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ค่าความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล .....	21
2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม .....	24
3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ .....	25
4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน .....	26
5	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน	27
6	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ .	28
7	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	29
8	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ	30
9	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน .	31
10	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน ...	32
11	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา .....	33
12	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา .....	34
13	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน .....	35
14	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศงาน .	36
15	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการ บริการ .....	37
16	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน .....	38
17	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว .	39
18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม .....	40
19	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน .....	41
20	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน .....	42
21	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลา .....	43

22	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้าน ค่าใช้จ่าย .....	44
23	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน .....	45
24	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน .....	46
25	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพกับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน .....	47
26	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน .....	48
27	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพจำแนก ตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ .....	49
28	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่.....	49
29	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลา จำแนกตาม ระดับการศึกษา เป็นรายคู่.....	50
30	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายจำแนก ตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ .....	51
31	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านรวม จำแนกตาม ระดับการศึกษา เป็นรายคู่.....	52
32	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน.....	53
33	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน .....	54
34	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ .....	55
35	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ .....	55
36	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลา จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ .....	56

ตารางที่	หน้า
37	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่..... 57
38	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านรวม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ ..... 57
39	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ..... 58
40	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ..... 59
41	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านสื่อที่ทำให้รู้จักกับ บริษัทฯ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ..... 60
42	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามสื่อ เป็นรายคู่..... 61
43	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามสื่อ เป็นรายคู่..... 61
44	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านรวม จำแนกตามสื่อ เป็นรายคู่..... 62
45	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านปัญหาและอุปสรรคในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ..... 63
46	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ..... 64
47	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ..... 65
48	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลา ..... 67
49	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย ..... 68
50	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านรวม ..... 70

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันในประเทศไทยมีองค์กรในภาคเอกชนจำนวนมากและพบว่าองค์กรส่วนใหญ่มีปัญหาในการบริหารจัดการในด้านของบุคลากร กล่าวคือ องค์กรเหล่านั้นควรมีนโยบายเกี่ยวกับการให้ความสำคัญในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ มีการกำหนดบทบาทความรับผิดชอบให้กับผู้บริหาร โดยเฉพาะให้ผู้บริหารควบคุมและดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับระบบการสรรหาและการจ้างงาน การประเมินผล การจัดสวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร รวมถึงการจัดกิจกรรมต่างๆ(เรณู สุขฤกษ์กิจ, 2554) ในรูปแบบของกิจกรรมวิชาการและกิจกรรมสัมพันธ์ ซึ่งเป้าหมายสูงสุด คือ การให้พนักงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายที่วางไว้ (พระมหาทองมี (สุทธิจิตโต), 2554)องค์กรจึงจำเป็นต้องหาวิธีทาง มาตราการเพื่อสรรหาบุคลากรและรักษาบุคลากรขององค์กรให้ทำงานด้วยกันต่อไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการขององค์กร ดังนั้น การที่บุคลากรจะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรก็เนื่องมาจากแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรมีความพอใจในการทำงานนั่นเอง(ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554)

แรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ ซึ่งจะมีผลทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด บุคคลในองค์กรจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำนั้นเป็นผลมาจากความพอใจในการทำงานของบุคลากรซึ่งมาจากแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจมีทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์ต้องทำงานมากขึ้น เพื่อเป็นตัวสร้างความพึงพอใจในองค์กร อาทิเช่น การที่บุคคลมีความพยายามและพร้อมปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน ย่อมคาดหวังต่อการยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรยึดมั่นในองค์กร เป็นต้น เป็นแรงจูงใจที่ทำให้มีความรู้สึกดีต่อองค์กร อยากร่วมงานกับองค์กรนั้นๆอย่างยาวนาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ อาทิเช่น บุคลากรในองค์กรคาดหวังผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร โดยสามารถวัดได้จากประสิทธิภาพ ทั้งคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่ายและบรรยากาศในการทำงาน องค์การใดที่บุคลากรมีความพอใจในการทำงานน้อย องค์กรนั้นจะมีแต่ปัญหาเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ตรงข้ามองค์กรใดที่บุคลากรองค์การมีความพอใจในการทำงานสูงองค์กรนั้นก็เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง (กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์สิริ, 2554) โดยองค์กรต้องรองรับและสนับสนุนแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อให้ส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร เมื่อพนักงานมีความพอใจมีความสุขในการทำงานก็ส่งผลที่ดีต่อการปฏิบัติงานและผลงานก็มีคุณภาพ ดังนั้นหากผู้บริหารขององค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขและมีแรงจูงใจเพื่อความพึงพอใจในการทำงาน ก็มักจะได้ผลลัพธ์และผลการดำเนินการที่น่าพอใจ(ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554)

แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งถ้าองค์กรมีแรงจูงใจในระดับที่สูงเสมอ บุคลากรก็จะมีคามพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความอดทน และมีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยมาก ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่จะต้องควรทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สำเร็จลุล่วงด้วยและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ (กิตติวัฒน์ ฅมยา, 2553) และอีกประการหนึ่งการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนี้ได้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการช่วยขับเคลื่อน ผลักดันให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งความร่วมมือร่วมกันนั่นเองจะนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จ (อิษทุทธิพนารักษ์, 2555)

บริษัท อินเทอร์เน็ตเอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด เป็นธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง และธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตโครงสร้างสำเร็จรูป ที่รับเหมาก่อสร้างและพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ชั้นนำหลายโครงการ ทั้งคอนโดมิเนียม โรงแรม บ้านหรูมีระดับ เป็นต้น ซึ่งปัญหาของบริษัทนี้ คือจากสภาพการณ์ปัจจุบัน ธุรกิจด้านอสังหาริมทรัพย์นั้นได้เกิดการขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้นักธุรกิจหลายประเภทหันมาสนใจธุรกิจนี้มากยิ่งขึ้น ทำให้บริษัทประสบกับปัญหาพนักงานมีทางเลือกมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีการลาออกอย่างต่อเนื่องเมื่อพนักงานได้รับแรงจูงใจจากบริษัทใหม่ที่ดีกว่า และปัญหาที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ บุคลากรที่เคยรับเข้ามาทำงานนั้น ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลเสียหายทั้งในด้านบุคลากรที่ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ด้านการเงินเนื่องจากพนักงานปฏิบัติงานผิดพลาด และยังเสียเวลาอีกด้วย ซึ่งเหตุผลดังกล่าวเป็นสาเหตุทำให้บริษัทขาดบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ (ลัดดา พัชรวิภาส, 2550)ที่เกิดจากการใช้พนักงานใหม่ที่ขาดทักษะ ความรู้ ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ทำให้บริษัทปฏิบัติงานไม่ราบรื่นหรือไม่มีความคล่องตัวในการทำงานซึ่งส่งผลโดยรวมของบริษัท (ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554)

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรของบริษัทอินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรและเพื่อศึกษาแนวทางการปรับปรุงการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ และสามารถนำไปใช้เพื่อช่วยส่งเสริมการพัฒนาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ช่วยผลักดันการดำเนินงานด้านต่างๆให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด

2.3 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด

## 3. ขอบเขตการวิจัย

### 3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด รวมทั้งศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขต่อไป

### 3.2 ขอบเขตการวิจัยด้านประชากรที่ต้องการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 120 คน

### 3.3 ขอบเขตการวิจัยด้านตัวแปรที่ต้องการวิจัย

ตัวแปรที่นำมาใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรที่เกี่ยวข้องสำหรับงานวิจัย มีดังนี้

3.3.1 ตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทานู้จักบริษัทจากสื่อใดและปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน

3.3.2 ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน มี 2 ด้านได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่น่าสนใจ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศ งาน นโยบายและการบริการ สภาพการทำงาน สภาพชีวิตส่วนตัว

3.3.3 ตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

### 3.4 ขอบเขตการวิจัยด้านพื้นที่และระยะเวลา

พื้นที่ที่ต้องการศึกษา คือ บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2559

#### 4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยใช้แนวคิดแรงจูงใจ 2 ปัจจัยของเฮอร์เบิร์ก และแนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของปีเตอร์สัน (Peterson) และ โพลวแมน (Plowman) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



## 5. สมมติฐานของการศึกษา

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้กล่าวข้างต้น จึงตั้งสมมติฐานการวิจัยของงานวิจัยนี้ไว้  
2 สมมติฐาน ตามกรอบแนวคิด ดังนี้

- 5.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
- 5.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

## 6. ประโยชน์ที่ได้รับ

6.1 ทำให้ทราบถึงข้อมูลของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรใน บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ซึ่งเป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรมากที่สุด

6.2 ทำให้ทราบถึงข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด เพื่อนำไปพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร และสามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามองค์กรต้องการ

6.3 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและเก็บรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรเพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงานและลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่

6.4 เพื่อทราบความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานต่อองค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 7. นิยามศัพท์

7.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวเกี่ยวกับสิ่งเฉพาะของบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นต้น

7.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งใดๆที่เป็นแรงผลักดัน หรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

7.2.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ และมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานนั้นๆมากขึ้น

7.2.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงแต่จะเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนทำให้พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นๆมากขึ้น

7.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน อย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน

7.3.1 ด้านคุณภาพงาน หมายถึง ผลงานที่ปฏิบัติออกมานั้นต้อง ถูกต้อง เรียบร้อยทันเวลา ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้

7.3.2 ด้านปริมาณงาน หมายถึงปริมาณงานที่ออกมาชิ้น ต้องสมดุลกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน มีการสำรวจอุปกรณ์ก่อนใช้ทุกครั้งและมีการเก็บวัสดุอุปกรณ์ไว้ในจำนวนที่เหมาะสม

7.3.3 ด้านเวลา หมายถึงผลงานเสร็จตามกำหนดเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงาน ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย และต้องมีความถูกต้องรวดเร็ว

7.3.4 ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง พนักงานในหน่วยงานใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดที่สุด เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด มีการวางแผนงานก่อนเริ่มงาน เพื่อขจัดงานซ้ำซ้อนเพื่อลดต้นทุนการผลิต



## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่นจำกัด ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง โดยเสนอตามลำดับต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

##### 1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ เป็นคำมาจากภาษาละตินว่า *Movere* หมายถึง การเคลื่อนไหว เป็นความรู้สึกที่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2542) ในขณะที่ เสนาะ ติเยาว์ กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ แรงกระตุ้น ที่ผลักดันให้แสดงพฤติกรรมต่อความต้องการเพื่อตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นขององค์กร ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ให้เกิดพฤติกรรมการทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการและส่งผลให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด (โชติกา ระโส, 2555)

##### 1.2 ความสำคัญของการจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะมนุษย์ต้องมีแรงจูงใจที่จะประกอบกิจกรรมในชีวิตประจำวันต่างๆ ซึ่งแรงจูงใจนั้นเป็นแรงขับหรือแรงผลักดันให้มนุษย์มีความรู้สึกต้องการปฏิบัติงาน ในด้านการทำงาน ทั้งจำนวนผลิตผล คุณภาพของงาน โดยประสิทธิภาพของงาน ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ซึ่งในการทำงานทุกชนิดสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จ คือ ความตั้งใจและการกระตือรือร้นในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องลำดับการบริหารจัดการว่าแรงจูงใจแบบไหนที่พนักงานต้องการ ซึ่งพนักงานแต่ละบุคคลมีความต้องการแรงจูงใจต่างกัน (กรองกาญจน์ ทองสุข , 2554)

##### 1.3 ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีอยู่หลายประเภท หลายรูปแบบ เพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล แรงจูงใจจึงจำแนกประเภทเป็น 2 ประเภทดังนี้ (ภัทรดนัย ประสานตรี, 2556)

1.3.1 แรงจูงใจภายใน หมายถึง แรงจูงใจที่กระตุ้นมาจากสิ่งเร้าภายในบุคคลนั้นๆ และจะแสดงพฤติกรรมออกมาด้วยเหตุผลและความชอบ

1.3.2 แรงจูงใจภายนอก หมายถึง แรงจูงใจกระตุ้นมาจากสิ่งเร้าภายนอก ทำให้เห็นเป้าหมาย ซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของคนๆ นั้นได้ โดยทั่วไปพฤติกรรมของคนมักจะได้รับแรงจูงใจจากภายนอกทั้งสิ้น

#### 1.4 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างแรงจูงใจเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารและหัวหน้างานที่จะต้องบริหารจัดการและจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารขององค์กร เพราะแรงจูงใจจะช่วยตอบสนองความต้องการ ของบุคลากรในองค์กรได้ เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจ ดังนี้ (โกลม บัชรหม, 2553)

1.4.1 กระตุ้นให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น

1.4.2 กระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวอยู่เสมอ

1.4.3 ใช้การแข่งขันและร่วมมือในการปฏิบัติงาน

1.4.4 ใช้การชมเชยและการตำหนิ เป็นการนำเอาวิธีการเสริมแรงและหลีกเลี่ยงการลงโทษมาใช้การจูงใจ

1.4.5 การให้ความก้าวหน้าของตนเอง การให้รู้การปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้เขารู้ว่าประสบความสำเร็จและเกิดความภูมิใจ รวมถึงข้อบกพร่องที่ควรแก้ไข

1.4.6 การให้ตั้งระดับความมุ่งหวัง

1.4.7 ใช้การเสริมแรงและการลงโทษ

1.4.8 พยายามสนองตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐาน

1.4.9 การส่งเสริมให้มีเป้าหมายในชีวิต

1.4.10 ส่งเสริมให้มีค่านิยมและปรัชญาชีวิตที่เหมาะสม

#### 1.5 ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factor Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจให้ทำงาน เฮอร์ซเบิร์กพบว่า มี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานคือ ดังนี้ (สุพิชฌาย์ คูศรีเทพประทาน, 2551)

1.5.1 ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์ทำงานมากขึ้น เป็นการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จ คือ บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้ทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2 การยอมรับนับถือ คือ มีความรู้สึกว่าได้ทำงานสำเร็จมีคนยอมรับ

1.3 ลักษณะของงาน คือ บุคลากรมีรู้สึกว่างานที่ได้รับเป็นงานที่น่าสนใจท้าทาย

1.4 ความรับผิดชอบ คือ บุคลากรรู้สึกว่าต้องรับผิดชอบตนเองและงานที่ได้รับ

1.5 ความก้าวหน้า คือ บุคลากรรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ

1.5.2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 2.1 เงินเดือน คือ บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
- 2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ บุคลากรรู้สึกดีต่อหัวหน้างาน
- 2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
- 2.5 การนิเทศงาน คือ บุคลากรรู้สึกว่าผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ
- 2.6 นโยบายและการบริการ คือ บุคลากรรู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและรู้ถึงนโยบายขององค์กรที่อยู่
- 2.7 สภาพการทำงาน คือ บุคลากรรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่
- 2.8 สภาพชีวิตส่วนตัว คือ บุคลากรรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น มีความสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนและกระตุ้นให้บุคลากรมีการตอบสนองตามความต้องการขององค์กร ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้เกณฑ์ชี้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบอร์กซึ่งศึกษาถึงสาเหตุในการจูงใจการทำงานทั้ง 2 ปัจจัย ซึ่งมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการวิจัย ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจของพนักงานในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด และนำผลที่ได้ไปปฏิบัติและปรับปรุงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

### 2.1 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คือ ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่นำเข้ากับผลผลิตที่ได้ออกมา ถ้าผลผลิตที่ออกมาได้มากกว่าทรัพยากรที่นำเข้า หมายความว่า องค์กรได้เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานขึ้นแล้ว ในขณะที่เดียวกันหากผลผลิตที่ได้ออกมาใช้ทรัพยากรน้อยหรือประหยัดที่สุด ก็หมายความว่า องค์กรได้เพิ่มประสิทธิภาพขึ้นเช่นกัน (รจนพรรณ อมรรุจิโรจน์, 2551) และสิ่งที่สำคัญของประสิทธิภาพ คือ การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีเพียงใด ใช้ทรัพยากรไปมากน้อยแค่ไหน รวมถึงประสิทธิภาพในงานว่าในการทำงานนั้นได้ปริมาณและคุณภาพของงานมาก โดยรวมความสามัคคีมีสันติภาพและความสุข ซึ่งเป็นผลดีต่อส่วนรวม (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2544)

### 2.2 การสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน

ดังที่ทราบว่าประสิทธิภาพ คือ การประหยัดทรัพยากรหรือค่าใช้จ่าย จึงมีแนวคิดในการลดต้นทุน ดังนี้ (จิตติมา อัครธิพิงศ์, 2556)

## 1. การลดต้นทุนคุณภาพ เพื่อเลี่ยงการสูญเสียเปล่า ดังนี้

1.1 ต้นทุนคุณภาพ เป็นต้นทุนผลิตภัณฑ์ ซึ่งรวมข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจริงทั้งที่มองเห็นและมองไม่เห็นต่างๆ ใช้ในการซ่อมแซมงาน ซึ่งเป็นต้นทุนที่ทำให้มั่นใจว่าลูกค้าจะได้รับสินค้าหรือบริการคุณภาพสูง

1.2 การวิเคราะห์ต้นทุนคุณภาพ ช่วยให้เห็นว่า มีต้นทุนมากมายซ่อนอยู่ ต้นทุนที่มองเห็นอยู่ เช่น ความบกพร่อง การทำซ้ำ งานแก้ไข ค่าล่วงเวลา ส่วนต้นทุนที่มองไม่เห็นก็มีอีกมากมาย เช่น ค่าเสียโอกาส การรอคอย การสูญเสียลูกค้า

2. การลดความสูญเสียเปล่า คือการทำงานที่ไม่ก่อให้เกิดมูลค่าแต่เพิ่มต้นทุนให้แก่องค์กร อาจแยกได้ 7 ประเภท ดังนี้

2.1 ความสูญเสียเปล่าที่เกิดจากการผลิตมากเกินไป เป็นการใช้จ่ายเงินมากขึ้นทำให้ต้นทุนจม เปลืองพื้นที่ในการจัดเก็บ และเสี่ยงต่อการตรึง จึงควรผลิตในปริมาณและเวลาที่ต้องการ

2.2 ความสูญเสียเปล่าที่เกิดจากการผลิตบกพร่อง/แก้ไขงาน ทำให้ต้นทุนวัตถุดิบ เครื่องจักร แรงงาน สูญไปเปล่าประโยชน์ จึงต้องทำงานให้ถูกต้องแต่แรกเพื่อลดความสูญเสีย

2.3 ความสูญเสียเปล่าที่เกิดจากเวลารอคอย/ความล่าช้า ทำให้เกิดต้นทุนเสียโอกาส และเกิดปัญหาเรื่องขวัญและกำลังใจ ต้องหาสาเหตุแห่งความล่าช้า ให้ทำต่อเนื่องกันได้ดี

2.4 ความสูญเสียเปล่าที่เกิดจากสินค้าคงคลัง/งานอยู่ระหว่างผลิต บางครั้งอาจเสียวัตถุดิบในที่เกิดทุนสินค้า ทำให้ต้นทุนจมและยังเสียพื้นที่ในการจัดเก็บ ควรกำหนดระดับการจัดเก็บ มีจุดสั่งซื้อที่ชัดเจน

2.5 ความสูญเสียที่เกิดจากการขนย้าย ทำให้มีต้นทุนในการขนส่ง ควรใช้อุปกรณ์การขนส่งที่เหมาะสม

2.6 ความสูญเสียเปล่าเกิดจากกระบวนการขาดประสิทธิภาพ ทำให้เสียพื้นที่ในการผลิต ใช้เครื่องจักร แรงงานโดยไม่เกิดมูลค่า ต้องลดขั้นตอนที่ซับซ้อน เพื่อให้สามารถทำงานได้ง่ายขึ้น

2.7 ความสูญเสียอันเกิดจากการเคลื่อนไหวหรือการกระทำที่ไม่จำเป็น ทำให้เสียเวลาและแรงงานโดยไม่จำเป็น ต้องจัดสภาพการทำงานให้เหมาะสม

### 2.1.3 ทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงาน

Peterson & Plowman ได้ให้แนวคิดและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 4 ข้อ ดังนี้ (จิตรวราธรณ ถาวรวงศ์สกุล)

1. คุณภาพของงาน ต้องมีคุณภาพสูง คือ ผลผลิตจะต้องคุ้มค่า ได้ประโยชน์สูงสุด และน่าพึงพอใจต่อการลงทุน

2. ปริมาณงาน งานที่ได้รับจะต้องเป็นไปที่องค์กรคาดหวัง

3. เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสม และได้ผลกำไรมากที่สุด

4. ค่าใช้จ่าย ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด

ดังนั้นประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม หมายถึง การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการนำทรัพยากรที่มีอยู่ไปใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งประสิทธิภาพนี้เป็นตัวชี้วัดผล ของการทำงานว่าสามารถปฏิบัติหรือใช้ทรัพยากรได้อย่างมีคุณภาพหรืออย่างคุ้มค่า มากน้อยเพียงใด เมื่อเทียบกับทรัพยากรที่สูญเสียไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงาน ตามแนวคิดของ Peterson & Plowman ถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด เพื่อนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นและสามารถพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งถ้าบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพ ก็จะสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ก็สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

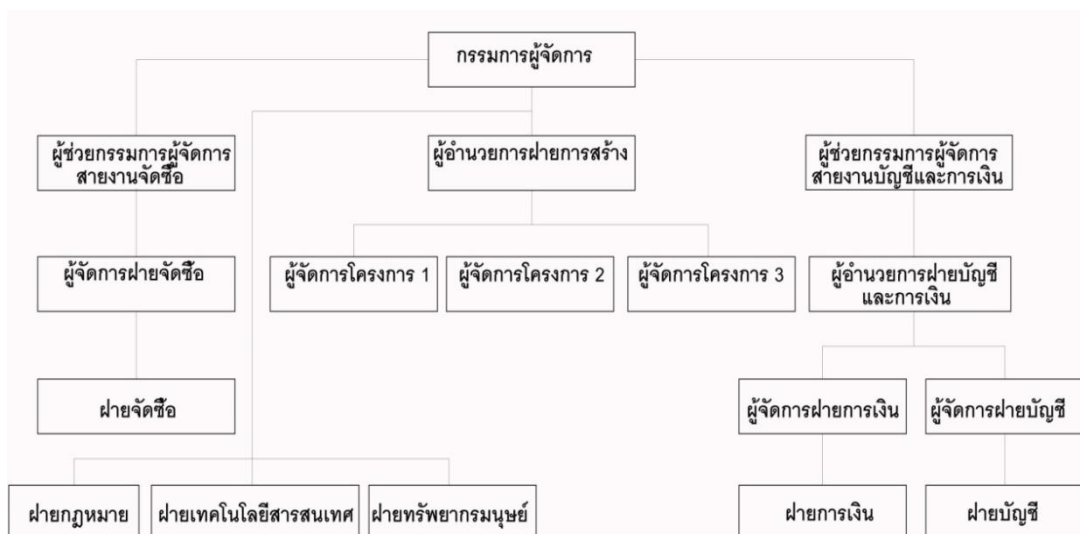
### 3. ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด

บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2550 สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ 285 ถนนจรัญสนิทวงศ์ แขวงบางอ้อ เขตบางพลัด 10700 ทุนจดทะเบียน 95,000,000 บาท ซึ่งดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการรับเหมาก่อสร้าง อาทิเช่น บ้านเพื่ออยู่อาศัย คอนโดมิเนียม โรงแรม ฯลฯ รวมไปถึงงานปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานคอนกรีตสำเร็จรูป และงานบริหารงานก่อสร้าง

อีกทั้ง บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด มีสาขาที่จังหวัดนครปฐม 2 สาขา เพื่อรองรับความต้องการของตลาดอสังหาริมทรัพย์ รวมถึงตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคให้ได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว ด้วยทีมงานที่มีคุณภาพ ในด้านการออกแบบ ประเมินต้นทุน และการควบคุมก่อสร้างจึงทำให้บริษัทเป็นผู้รับเหมาก่อสร้างที่ลูกค้าให้ความไว้วางใจและใช้บริการอย่างต่อเนื่องเรื่อยมา

ด้วยวิสัยทัศน์ที่ว่า มุ่งมั่นพัฒนาทั้งด้านบุคลากร รวมถึงเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้ก้าวทันกับสถานการณ์ธุรกิจโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา สร้างความมั่นคงให้องค์กรสามารถเติบโตอย่างเป็นลำดับขั้น ผสานกับระบบการจัดการองค์กรที่ดี และกลยุทธ์ทางการตลาดที่ชัดเจน พร้อมตอบแทนสังคม

บุคลากรของบริษัทอินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้างาน และระดับพนักงาน รวมจำนวนทั้งสิ้น 120 คน เพื่อดูแลรับผิดชอบหน่วยงานตามที่ตนเองได้รับมอบหมาย ซึ่งในปัจจุบันมีโครงการต่างๆมากมายที่บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด รับผิดชอบดูแล ทั้งบริเวณรอบจังหวัดนครปฐม และต่างจังหวัด รวมถึงงานปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค งานปรับแต่งภูมิทัศน์ และงานผลิตคอนกรีตสำเร็จรูป (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ เดือนตุลาคม พ.ศ.2558)



## รูปที่ 2 ผังโครงสร้างองค์กร

ดังนั้นข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด แสดงให้เห็นถึงรายละเอียด ประวัติการก่อตั้งบริษัท และกิจการการดำเนินธุรกิจต่างๆ เพื่อรองรับธุรกิจในรูปแบบต่างๆ โดยมีบุคลากรในบริษัทฯ จำนวน 120 คน โดยจะนำมาใช้เป็นตัวบ่งชี้กลุ่มเป้าหมายและจำนวนแบบสอบถามที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาทำการวิจัย โดยการเก็บแบบสอบถามจำนวน 120 ชุด จากนั้นจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามอัตราส่วนของบุคลากรเพื่อนำมากระจายข้อมูลในเชิงสถิติซึ่งข้อมูลที่ได้จะนำไปวิเคราะห์ผล เพื่อให้เกิดข้อสรุปถึงปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนกร กรวัชรเจริญ (2555) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด(มหาชน) เพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด(มหาชน) โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 350 คน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 25-30 ปี ระดับการศึกษาเฉลี่ยส่วนใหญ่คือปริญญาตรี อายุงานเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-3 ปี ตำแหน่งงานส่วนมากคือ ระดับพนักงาน จากสมมติฐานพบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน



ไพบุลย์ ตั้งใจ (2554) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4 เพื่อศึกษาแนวทางและข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4 โดยการแจกแบบสอบถาม ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 237 คน จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 26-30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับรายได้เฉลี่ย 15,001 – 20,000 บาท สังกัดฝ่ายขาย มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านจิตตะ(4.27) รองลงมาคือด้านฉันทะ(4.26) ด้านวิมังสา(4.10) และสุดท้ายด้านวิริยะ(4.09) โดยเฉลี่ยแล้วปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 ไม่แตกต่างกัน

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล(2554)ศึกษาปัจจัยกระบวนการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยกระบวนการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับ 2-7 จำนวน 379 คน โดยการแจกแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.2 มีอายุระหว่าง 44 – 56 ปี ร้อยละ 35.9 ซึ่งมีสถานะโสด ร้อยละ 41.2 วุฒิการศึกษาระดับ ปวส ร้อยละ 47.2 อัตราเงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 20,002 – 30,000 บาท ร้อยละ 35.9 ส่วนมากอยู่ในตำแหน่งระดับ 6 ร้อยละ 34.8 ระยะเวลาการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 21 ปีขึ้นไป ร้อยละ 30.6 ซึ่งแนวทางการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพในแต่ละบุคคลอยู่ระดับปานกลาง ส่วนประสิทธิภาพการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

นัยน์ปพร ยุทธนาวา (2554) ศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน เพื่อศึกษาความแตกต่างของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน และเพื่อศึกษาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือบุคลากรในวิทยาลัย เทคนิคฉะเชิงเทรา จำนวน 126 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ T-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) จากการสรุปผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 20 – 30 ปี ส่วนจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งครู มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี รายได้เฉลี่ย 10,000 – 20,000 บาท ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพอใจของผู้ใช้บริการมีประสิทธิภาพสูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านความถูกต้องตามระเบียบและด้านการบรรลุเป้าหมาย ในด้านความแตกต่างขอประสิทธิภาพในการดำเนินงานนั้น มีทั้งด้านตำแหน่งงาน ระดับปัจจัยการดำเนินการ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความแตกต่างกัน จากการศึกษารูปได้ว่า 1)ควรมีการประเมินประสิทธิภาพ

ในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 2) ควรมีการศึกษาระบบการเงินใหม่ๆ และนำมาใช้ในวิทยาลัย 3) ควรมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาช่วยในการดำเนินงานของงานการเงิน

อัจฉิมา หอมระรื่น (2552) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน ไฮ-เทค(ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พนักงาน บริษัท แคนนอน ไฮ-เทค(ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 369 คน โดยการแจกแบบสอบถาม เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ จากผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-35 ปี ศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ในด้านความพึงพอใจ ด้านนโยบาย และบริการอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

ดวงใจ วุฒิประเสริฐ (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานขายและบริการลูกค้าองค์กรบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานขายและบริการลูกค้าองค์กร บริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานขายและบริการลูกค้าองค์กรบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานขายและบริการลูกค้าองค์กร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จำนวน 433 คน โดยการแจกแบบสอบถาม เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ พบว่าสิ่งที่สำคัญอันดับแรก คือด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านตำแหน่งงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานขายและบริการลูกค้าองค์กร บริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจะนำข้อมูลดังกล่าวไปเป็นแนวทางในการทำวิจัยบทที่ 3 และอ้างอิงเป็นเนื้อหาเพื่อสรุปผลการวิจัยออกมาว่า บุคลากรในบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด นั้นมีปัจจัยแรงจูงใจด้านใดมากที่สุดที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยข้อมูลในส่วนนี้จะนำมาสรุปกับผลทางสถิติที่เก็บข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถาม ซึ่งจะนำไปประโยชน์ต่อไป โดยนำข้อมูลจากการวิจัยไปปรับปรุง พัฒนาและนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดความเหมาะสม เพื่อให้พนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากงานเอกสาร งานวิจัยต่างๆทั้งที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี เพื่อสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในเครื่องจักรเอกชนแห่งหนึ่ง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) คือ บุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด บุคลากรทั้งหมด 120 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ เดือนตุลาคม พ.ศ.2558)

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้จัดทำแบบสอบถามขึ้นมาเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

##### 2.1 ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดลำดับเนื้อหา ออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ท่านรู้จักบริษัทจากสื่อใดและปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

โดยใช้แบบสอบถามประเภทมาตรการวัดระดับข้อมูลเป็นมาตราอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตรการวัดของ Likert Scale โดยการให้คะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งการให้คะแนนข้อคำถามดังกล่าว เป็นข้อคำถามเชิงนิมาน (เชิงบวก) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับแรงจูงใจ	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

จากนั้นกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยการประเมินแบบสอบถามดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

โดยใช้แบบสอบถามประเภทมาตรการวัดระดับข้อมูลเป็นมาตราอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตรการวัดของ Likert Scale โดยการให้คะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งการให้คะแนนข้อคำถามดังกล่าว เป็นข้อคำถามเชิงนิมาน (เชิงบวก) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับประสิทธิภาพ	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

จากนั้นกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยการประเมินแบบสอบถามดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20	มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นข้อความปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อใช้ประกอบในงานวิจัย

### 3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ การสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ปรับปรุงตัดแปลงเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องและให้ ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

3.4 ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วย (IOC) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1

3.6 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.949 และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.934

3.7 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผลจากการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นก่อนนำไปใช้จริง

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เก็บข้อมูลจาก 2 ส่วน คือ

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซีเพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จังหวัดนครปฐม จำนวน 120 ตัวอย่าง

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากสถิติ ซึ่งจัดทำขึ้นมาโดยใช้โปรแกรมสถิติ SPSS รวมทั้ง ข้อมูลสถิติจากแหล่งอื่นที่ใช้อ้างอิงวิธีการเก็บสถิติ เพื่อประกอบเป็นข้อมูลอ้างอิงในการศึกษา

## 5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอ้างอิง ซึ่งสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติเชิงอ้างอิง ประกอบด้วย การทดสอบค่าเฉลี่ยแบบที่ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ดังนี้

5.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร

5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean หรือ Average) ค่าเฉลี่ยที่ได้มาจากกลุ่มตัวอย่างและค่าเฉลี่ยที่ได้มาจากประชากรทั้งหมด

5.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations : SD) คือ ค่ารากที่สองของผลรวมของความแตกต่างระหว่างข้อมูลดิบกับค่าเฉลี่ยยกกำลังสองหารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมด ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมี 2 ลักษณะ คือ ข้อมูลที่เก็บมาจากประชากรทั้งหมดและข้อมูลที่เก็บมาจากกลุ่มตัวอย่าง

5.4 ทดสอบค่าเฉลี่ยแบบที่และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อวิเคราะห์หาความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแยกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล เมื่อพบความแตกต่างเป็นรายกลุ่มที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้สถิติ LSD

5.5 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามจำนวน 1 ตัว กับตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป เพื่ออธิบายการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ตามขั้นตอน ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของ บุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด โดยคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อสรุปปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์ในการทำงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทานรู้จักบริษัทจากสื่อใดและปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน

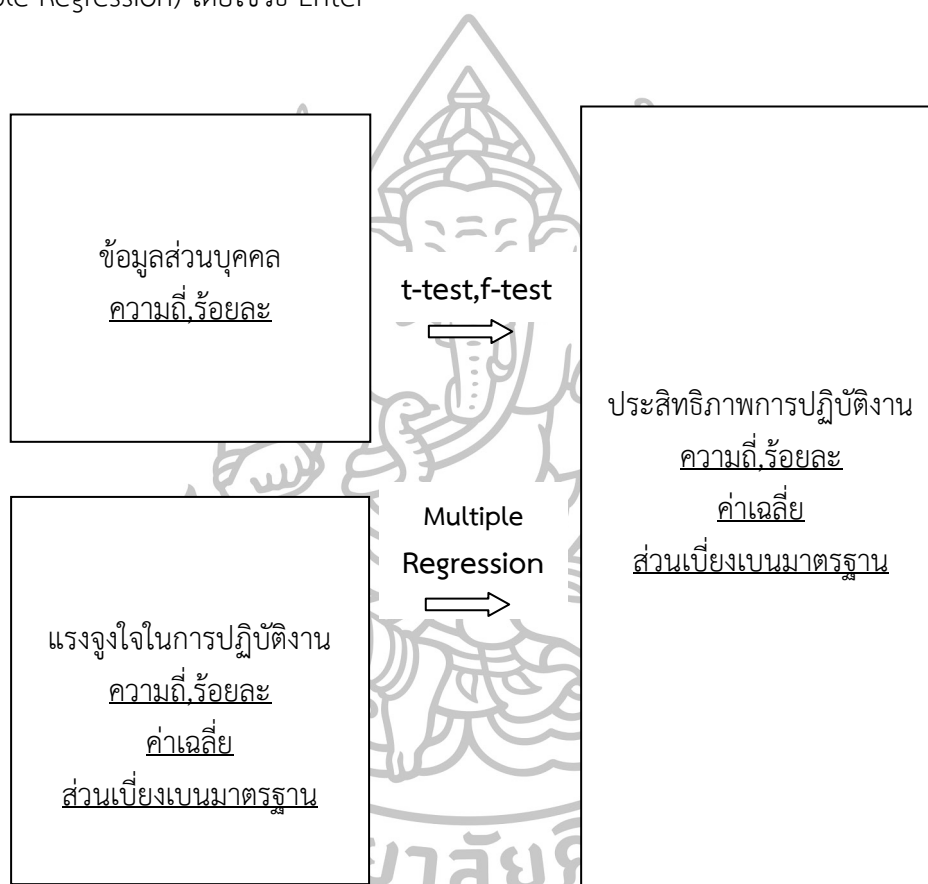
6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยการคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยการคำนวณหาค่าสถิติ

ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

6.4 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด เพื่อทดสอบหาความแตกต่าง ด้วย การทดสอบค่าเฉลี่ยแบบที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

6.5 การวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด เพื่อหาความสัมพันธ์ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) โดยใช้วิธี Enter



รูปที่ 3 แสดงการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

## บทที่ 4 ผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัทอินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัดมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด และ 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และผลการวิจัยที่นำมาอธิบายเชิงวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการทดสอบค่าเฉลี่ยแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแล้วพบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร จะทดสอบความแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ LSD (Least Significant Difference) เพื่อหาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 120 คน ผลที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล
2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด
3. วิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน



### 1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 120 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สื่อที่ทำให้รู้จักบริษัทฯ และปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน ด้วยการแจกแจงความถี่ และคิดเป็นร้อยละ แสดงผลดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ค่าความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	68	56.70
หญิง	52	43.30
2. อายุ		
20 – 25 ปี	27	22.50
26 – 30 ปี	40	33.30
31 – 35 ปี	21	17.50
36 – 40 ปี	8	6.70
41 ปีขึ้นไป	24	20
3. สถานภาพ		
โสด	69	57.50
สมรส	45	37.50
หม้าย	6	5.00
4. ระดับการศึกษา		
ปวช.	6	5.00
ปวส.	13	10.80
ปริญญาตรี	82	68.30
ปริญญาโท	3	2.50
อื่นๆ	16	13.30
5. ตำแหน่งงาน		
ผู้บริหาร	6	5.00
หัวหน้างาน	24	20.00
พนักงาน	90	75.00

ตารางที่ 1 ค่าความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
6. หน่วยงานที่สังกัด		
ฝ่ายผลิต	5	4.20
ฝ่ายวิศวกรรม	54	45.00
ฝ่ายธุรการ/สโตร์	22	18.30
ฝ่ายบุคคล	27	22.50
ฝ่ายบัญชี	12	10.00
7. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 2 ปี	41	34.17
2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปี	44	36.70
6 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี	11	9.20
มากกว่า 10 ปี	24	20.00
8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 12,000 บาท	16	13.30
12,001 – 20,000 บาท	63	52.50
20,001 – 40,000 บาท	32	26.70
40,001 – 50,000 บาท	4	3.30
มากกว่า 50,000 บาท	5	4.20
9. สื่อที่ทำให้รู้จักบริษัทฯ		
เว็บไซต์สมัครงาน/INTERNET	29	24.20
เพื่อนแนะนำ	72	60.00
ป้ายรับสมัครงาน	9	7.50
อื่นๆ	10	8.30
10. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน		
มากที่สุด	1	0.80
มาก	11	9.20
ปานกลาง	67	55.80
น้อย	33	27.50
น้อยที่สุด	8	6.70

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 120 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สื่อก และปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

**เพศ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 120 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 และ เพศหญิง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30

**อายุ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 120 คน ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 รองลงมาอายุระหว่าง 20 - 25 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ต่อมาคือ อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 อายุระหว่าง 31 - 35 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 รองลงมาตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคืออายุระหว่าง 36 - 40 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70

**สถานภาพ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 120 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมา สถานภาพสมรส จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือ สถานภาพหม้าย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

**ระดับการศึกษา** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 120 คน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 68.30 รองลงมา ระดับอื่นๆ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 ต่อมาคือ ระดับ ปวส. จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 ระดับ ปวช. จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

**ตำแหน่งงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 120 คน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานพนักงานจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมา หัวหน้างาน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือ ผู้บริหาร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

**หน่วยงานที่สังกัด** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 120 คน ส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานฝ่ายวิศวกรรม มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองมาคือ ฝ่ายบุคคล มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ต่อมาคือ ฝ่ายธุรการ / สโตร์ มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 ฝ่ายบัญชี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือ ฝ่ายผลิต มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.20

**ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 120 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 รองมาคือ มีประสบการณ์ต่ำกว่า 2 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 34.20 ต่อมาคือ มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีจำนวน

24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด มีประสบการณ์ 6 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20

**รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 120 คน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 12,001-20,000 บาท มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองมาคือ รายได้ระหว่าง 20,001-40,000 บาท มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 ต่อมาคือ รายได้ต่ำกว่า 12,000 บาท มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 รายได้มากกว่า 50,000 บาท มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.20 ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือ รายได้ระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30

**สื่อที่ทำให้รู้จัก บริษัทฯ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 120 คน ส่วนใหญ่รู้จักบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จากเพื่อนแนะนำ มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองมาคือ เว็บไซต์สมัครงาน มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 ต่อมาคือ รู้จักจากแหล่งอื่นๆ มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือ ป้ายรับสมัครงาน มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50

**ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 120 คน ส่วนใหญ่มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานระดับปานกลางมีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 55.80 รองมาคือ มีปัญหาน้อย มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ต่อมาคือ มีปัญหามาก มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20 และมีปัญหาน้อยที่สุด มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70

## 2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน นโยบายและการบริการ สภาพแวดล้อมการทำงานและสภาพชีวิตส่วนตัว ดังแสดงในตารางที่ 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับแรงจูงใจ
1.ปัจจัยจูงใจ	3.89	0.52	มาก
2.ปัจจัยค้ำจุน	3.79	0.52	มาก
รวม	3.84	0.47	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด โดยรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า บุคลากรของบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับรองลงมา ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.79 โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังแสดงในตารางที่ 3 - 4

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{x}$	SD	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.93	0.63	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.01	0.61	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.95	0.68	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.07	0.67	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.51	0.70	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.89</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัยจูงใจแล้ว พบว่า บุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยมีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 รองมาเป็นด้านการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.01 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.95 ด้านความสำเร็จของงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93 และมีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.51 ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{x}$	SD	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านค่าตอบแทน	3.48	0.70	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.80	0.75	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.05	0.69	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.71	มาก
5. ด้านการนิเทศงาน	3.75	0.71	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริการ	3.96	0.68	มาก
7. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.74	0.64	มาก
8. ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว	3.44	0.69	มาก
รวม	3.79	0.52	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.79 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยค้ำจุน พบว่า บุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากทั้ง 8 ด้าน โดยมีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05 ด้านนโยบายและการบริการ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.80 ด้านการนิเทศงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.75 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74 ด้านค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.48 และมีแรงจูงใจด้านสภาพชีวิตส่วนตัว น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.44 ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ดังแสดงในตารางที่ 5 – 17

ตาราง 5 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จ ของงาน	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
การที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถเต็มที่ใน การปฏิบัติงาน	46 (38.30)	47 (39.20)	26 (21.70)	1 (0.80)	0 (0.00)	4.15	0.78	มาก
การได้มีโอกาสในการ แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับงาน	24 (20.00)	57 (47.50)	36 (30.00)	2 (1.70)	1 (0.80)	3.84	0.78	มาก
การที่สามารถแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้าที่ เกิดขึ้นได้ทันท่วงที	23 (19.20)	61 (50.80)	33 (27.50)	3 (2.50)	0 (0.00)	3.87	0.74	มาก
การได้รับความไว้วางใจ ให้ปฏิบัติงานสำคัญ	23 (19.20)	63 (52.50)	31 (25.80)	1 (0.80)	2 (1.70)	3.87	0.78	มาก
	รวม					3.93	0.63	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ในส่วนของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยมีแรงจูงใจในเรื่องการใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15 รองลงมาเป็นด้านการสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที และด้านการได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานสำคัญ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.87 และมีแรงจูงใจด้านการได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.84 ตามลำดับ

ตาราง 6 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจ ด้านการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจุดใจ ด้านการยอมรับ นับถือ	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ผู้บังคับบัญชายอมรับ ใน ความรู้ และ ความสามารถ	37 (30.80)	62 (51.70)	20 (16.70)	1 (0.80)	0 (0.00)	4.13	0.70	มาก
เพื่อนร่วมงานยอมรับ ใน ความรู้ และ ความสามารถ	29 (24.20)	55 (45.80)	36 (30.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.94	0.73	มาก
ผลงานที่ทำนั้นได้ รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา	34 (28.30)	50 (41.70)	36 (30.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.98	0.76	มาก
ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานยอมรับ ฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ	28 (23.30)	63 (52.50)	29 (24.20)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.99	0.69	มาก
รวม						4.01	0.61	มาก

จากตารางที่ 6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ในส่วนของปัจจัยจุดใจ ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ โดยมีแรงจูงใจในเรื่องผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 รองลงมา เป็นต้นผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.99 ถัดไปเป็นด้านผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.98 และมีแรงจูงใจด้านเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.94 ตามลำดับ



ตาราง 7 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจุดใจ ด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
มีความรู้ความสามารถ ในงานที่ท่านรับผิดชอบ ชัดเจน	39 (32.50)	54 (45.00)	26 (21.70)	1 (0.80)	0 (0.00)	4.09	0.75	มาก
งานที่ได้รับมอบหมาย ตรงกับความถนัด	34 (28.30)	49 (40.80)	32 (26.70)	4 (3.30)	1 (0.80)	3.93	0.87	มาก
หน่วยงานมีการกำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบ ไว้ชัดเจน	32 (26.70)	47 (39.20)	38 (31.70)	3 (2.50)	0 (0.00)	3.90	0.82	มาก
งานที่ได้รับมีความทำ ทหายและน่าสนใจ	30 (25.00)	52 (43.30)	34 (28.30)	3 (2.50)	1 (0.80)	3.89	0.83	มาก
รวม						3.95	0.68	มาก

จากตารางที่ 7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ในส่วนของปัจจัยจุดใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ โดยมีแรงจูงใจในเรื่องการมีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบชัดเจนมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.09 รองลงมาเป็นด้านงานที่การได้รับมอบหมายตรงกับความถนัด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93 ถัดไปเป็นด้านหน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.90 และมีแรงจูงใจด้านงานมีความท้าทายและน่าสนใจน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 ตามลำดับ

ตาราง 8 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบ	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)			
การได้มีโอกาสได้แสดง ความสามารถในงานที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	38 (31.70)	54 (45.00)	23 (19.20)	4 (3.30)	1 (0.80)	4.03	0.84	มาก
การที่ปฏิบัติงาน เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ที่ท่านดำรงอยู่	33 (27.50)	54 (45.00)	29 (24.20)	4 (3.30)	0 (0.00)	3.97	0.80	มาก
การที่สามารถปฏิบัติงาน จนแล้วเสร็จแม้จะเลย เวลาปฏิบัติงาน	38 (31.70)	53 (44.20)	29 (24.20)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.08	0.74	มาก
มีความเต็มใจในการ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมาย	49 (40.80)	47 (39.20)	23 (19.20)	1 (0.80)	0 (0.00)	4.19	0.80	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.07</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ในส่วนของปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากทั้ง 4 ข้อ โดยมีแรงจูงใจเรื่องการมีความเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.19 รองลงมาเป็นด้านการสามารถปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จแม้จะเลยเวลาปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.08 ถัดไปเป็นด้านการได้มีโอกาสได้แสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.03 และมีแรงจูงใจด้านการปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านดำรงอยู่น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.97 ตามลำดับ

ตาราง 9 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยจุดใจ ด้านความก้าวหน้า ในงาน	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
การที่มีโอกาสที่ได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้และความสามารถ	16 (13.30)	46 (38.30)	51 (42.50)	5 (4.20)	2 (1.70)	3.58	0.83	มาก
การประเมิน การปรับเงินเดือนและประเมินโบนัสประจำปีเป็นไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสม	11 (9.20)	51 (42.50)	50 (41.70)	6 (5.00)	2 (1.70)	3.53	0.79	มาก
การได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนาและฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้	9 (7.50)	47 (39.20)	47 (39.20)	11 (9.20)	6 (5.00)	3.35	0.93	ปานกลาง
มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าและในตำแหน่งหน้าที่ขณะนี้	16 (13.30)	50 (41.70)	45 (37.50)	6 (5.00)	3 (2.50)	3.58	0.87	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.51</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ในส่วนของปัจจัยจุดใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก 3 ข้อและอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยมีแรงจูงใจเรื่องการมีโอกาสดังกล่าวที่ได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถ และด้านความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในขณะนี้มากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 รองลงมาเป็นการประเมินการปรับเงินเดือนและโบนัสประจำปีเป็นไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสม ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.53 และมีแรงจูงใจด้านการได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.35 ตามลำดับ

ตาราง 10 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)			
เงินเดือนที่ได้รับมีความ เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ	12 (10.00)	35 (29.20)	63 (52.50)	8 (6.70)	2 (1.70)	3.39	0.82	ปาน กลาง
การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายมี ความเหมาะสม	9 (7.50)	50 (41.70)	52 (43.30)	8 (6.70)	1 (0.80)	3.48	0.76	มาก
การได้รับสิทธิที่ควร ได้รับในที่ปฏิบัติงาน เช่น ค่าล่วงเวลา	22 (18.30)	44 (36.70)	40 (33.30)	11 (9.20)	3 (2.50)	3.59	0.97	มาก
ค่าสวัสดิการและ ค่าตอบแทนต่างๆที่ ได้รับมีความเหมาะสม	14 (11.70)	42 (35.00)	51 (42.50)	11 (9.20)	2 (1.70)	3.46	0.87	มาก
รวม						3.48	0.70	มาก

จากตารางที่ 10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยมีแรงจูงใจเรื่องการได้รับสิทธิที่ควรได้รับในที่ปฏิบัติ เช่น ค่าล่วงเวลา มากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.59 รองลงมาเป็นด้านการเบิกค่าใช้จ่ายมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.48 ถัดไปเป็นด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนต่างๆที่ได้รับมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.46 และมีแรงจูงใจด้านเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.39 ตามลำดับ

ตาราง 11 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับ  
ผู้ใต้บังคับบัญชา

ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)			
เป็นที่เคารพนับถือต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	29 (24.20)	51 (42.50)	35 (29.20)	4 (3.30)	1 (0.80)	3.86	0.85	มาก
การที่สามารถแก้ไข ปัญหาให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เมื่อมีปัญหา	27 (22.50)	41 (34.20)	44 (36.70)	7 (5.80)	1 (0.80)	3.72	0.90	มาก
การที่ยกย่อง ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อ เขาทำงานดี	30 (25.00)	50 (41.70)	36 (30.00)	4 (3.30)	0 (0.00)	3.88	0.82	มาก
สามารถทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ใน โอวาท เชื่อฟัง และ เป็นแบบอย่างที่ดี	25 (20.80)	48 (40.00)	40 (33.30)	3 (2.50)	4 (3.30)	3.73	0.93	มาก
รวม						3.80	0.75	มาก

จากตารางที่ 11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า บุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก 4 ข้อ โดยมีแรงจูงใจเรื่องการยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเขาทำงานดีมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.88 รองลงมาเป็นด้านความเป็นที่เคารพต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.86 ถัดไปเป็นด้านความสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในโอวาท ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.73 และมีแรงจูงใจด้านการแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหา น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.72 ตามลำดับ

ตาราง 12 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับ  
ผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)			
การที่มีความสัมพันธ์ที่ดี กับผู้บังคับบัญชา	35 (29.20)	58 (48.30)	25 (20.80)	2 (1.70)	0 (0.00)	4.05	0.75	มาก
ผู้บังคับบัญชาสามารถ ช่วยให้คำแนะนำและ แก้ไขปัญหาให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้	45 (37.50)	48 (40.00)	24 (20.00)	3 (2.50)	0 (0.00)	4.13	0.81	มาก
ผู้บังคับบัญชามอบหมาย งานให้รับผิดชอบอย่าง เสมอภาค	39 (32.50)	50 (41.70)	28 (23.30)	3 (2.50)	0 (0.00)	4.04	0.81	มาก
การได้รับความไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชา โดย ได้รับมอบหมายงาน สำคัญ	33 (27.50)	57 (47.50)	25 (20.80)	5 (4.20)	0 (0.00)	3.98	0.80	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.05</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 12 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า บุคลากรบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก 4 ข้อ มีแรงจูงใจเรื่องผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 รองลงมาเป็นการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05 ถัดไปเป็นด้านผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.04 และมีแรงจูงใจด้านการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา โดยได้รับมอบหมายงานสำคัญน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.98 ตามลำดับ

ตาราง 13 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
การมีความสุขเมื่อปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	45 (37.50)	54 (45.00)	21 (17.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.20	0.71	มาก
เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง	47 (39.20)	50 (41.70)	23 (19.20)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.20	0.74	มาก
การที่สามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	38 (31.70)	51 (42.50)	26 (21.70)	5 (4.20)	0 (0.00)	4.02	0.84	มาก
เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรช่วยกันแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้	41 (34.20)	43 (35.80)	32 (26.70)	4 (3.30)	0 (0.00)	4.01	0.86	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.11</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 13 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก 4 ข้อ โดยมีแรงจูงใจเรื่องมีความสุขเมื่อปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และด้านการที่เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.20 รองลงมาเป็นด้านการที่สามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02 และมีแรงจูงใจด้านเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร สามารถช่วยกันแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.01 ตามลำดับ

ตาราง 14 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศงาน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศงาน	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)			
ผู้สอนงานมีความรู้ ความสามารถในการ สอนงาน	22 (18.30)	48 (40.00)	48 (40.00)	1 (0.80)	1 (0.80)	3.74	0.79	มาก
ผู้สอนงานมีรูปแบบการ สอนงานได้อย่าง เหมาะสม	20 (16.70)	52 (43.30)	46 (38.30)	1 (0.80)	1 (0.80)	3.74	0.77	มาก
การได้รับสอนงานตรง ตามหน้าที่	20 (16.70)	55 (45.80)	40 (33.30)	3 (2.50)	2 (1.70)	3.73	0.82	มาก
ได้รับมอบหมายงานตาม หน้าที่	23 (19.20)	53 (44.20)	41 (34.20)	2 (1.70)	1 (0.80)	3.79	0.79	มาก
รวม						3.75	0.71	มาก

จากตารางที่ 14 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก 4 ข้อ โดยมีแรงจูงใจเรื่องการได้รับมอบหมายตามหน้าที่มากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.79 รองลงมา เป็นด้านผู้สอนงานมีความรู้ ความสามารถในการสอนงานค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74 และด้านผู้สอนงานมีรูปแบบการสอนงานได้อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74 และมีแรงจูงใจด้านการได้รับสอนงานตรงตามหน้าที่น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.73 ตามลำดับ



ตาราง 15 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริการ

ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการ บริการ	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ผู้บริหารมีการกำหนด นโยบายและการบริหาร ที่เหมาะสม	35 (29.20)	55 (45.80)	27 (22.50)	3 (2.50)	0 (0.00)	4.02	0.78	มาก
การเข้าใจนโยบายและ การบริการขององค์กร	33 (27.50)	52 (43.30)	34 (28.30)	1 (0.80)	0 (0.00)	3.98	0.77	มาก
ความเต็มใจที่จะ ประพฤติตามระเบียบ ของหน่วยงานอย่าง เคร่งครัด	40 (33.30)	54 (45.00)	24 (20.00)	2 (1.70)	0 (0.00)	4.10	0.77	มาก
โครงสร้างและ อัตรากำลังที่เหมาะสม กับสภาพปัจจุบัน	23 (19.20)	49 (40.80)	41 (34.20)	7 (5.80)	0 (0.00)	3.73	0.83	มาก
รวม						3.96	0.68	มาก

จากตารางที่ 15 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก 4 ข้อ โดยมีแรงจูงใจเรื่องความเต็มใจที่จะประพฤติตามระเบียบอย่างเคร่งครัดมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.10 รองลงมาเป็นด้านผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสม ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02 ถัดไปเป็นด้านการเข้าใจนโยบายและการบริการขององค์กร ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.98 และมีแรงจูงใจด้านหน่วยงานมีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.73 ตามลำดับ

ตาราง 16 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)			
การที่ความสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	44 (36.70)	47 (39.20)	28 (23.30)	1 (0.80)	0 (0.00)	4.12	0.79	มาก
เครื่องมือ อุปกรณ์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	21 (17.50)	41 (34.20)	53 (44.20)	3 (2.50)	2 (1.70)	3.63	0.85	มาก
บริษัทมีความปลอดภัยในการทำงาน	22 (18.30)	47 (39.20)	47 (39.20)	4 (3.30)	0 (0.00)	3.73	0.79	มาก
ระบบการเบิกจ่ายอุปกรณ์ทุกชนิดในการปฏิบัติงาน มีการจัดระบบระเบียบและรวดเร็วต่อการเบิกจ่ายไปใช้งาน	14 (11.70)	46 (38.30)	47 (39.20)	9 (7.50)	4 (3.30)	3.48	0.91	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.74</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 16 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก 4 ข้อ โดยมีแรงจูงใจเรื่องการสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.12 รองลงมาเป็นด้านบริษัทมีความปลอดภัยในการทำงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.73 ถัดไปเป็นด้านเครื่องมือ อุปกรณ์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.63 และมีแรงจูงใจด้านระบบการเบิกจ่ายอุปกรณ์ทุกชนิดในการปฏิบัติงาน มีการจัดระบบระเบียบและรวดเร็วต่อการเบิกจ่ายไปใช้งานน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.48 ตามลำดับ

ตาราง 17 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ชั่วโมงการทำงานไม่ได้ กระทบกับชีวิตส่วนตัว	23 (19.20)	55 (45.80)	31 (25.80)	7 (5.80)	4 (3.30)	3.72	0.95	มาก
มีเวลาว่างเพียงพอที่จะ ทำกิจกรรมต่างๆ เช่น การกำลังกาย อ่าน หนังสือ เป็นต้น	11 (9.20)	34 (28.30)	55 (45.80)	12 (10.00)	8 (6.70)	3.23	0.98	ปาน กลาง
มีสิ่งอำนวยความสะดวก ที่จำเป็นในการดำเนิน ชีวิตปัจจุบันอย่าง สมบูรณ์ เช่น บ้าน รถ	14 (1.70)	54 (45.00)	45 (37.50)	5 (4.20)	2 (1.70)	3.61	0.81	มาก
มีเงินเก็บออมสำหรับ การวางแผนอนาคตของ ตนเองหรืออนาคตทาง การศึกษาของบุตรหลาน	8 (6.70)	38 (31.70)	53 (44.20)	13 (10.80)	8 (6.70)	3.21	0.96	ปาน กลาง
<b>รวม</b>						<b>3.44</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 17 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยมีแรงจูงใจเรื่องชั่วโมงการทำงานไม่กระทบกับชีวิตส่วนตัวมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.72 รองลงมาเป็นด้านสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.61 ถัดไปเป็นด้านเวลาว่างในการทำกิจกรรมต่างๆ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.23 และมีแรงจูงใจในด้านการมีเงินเก็บออมสำหรับอนาคตน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.21 ตามลำดับ

### 3. วิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับประสิทธิภาพ
ด้านคุณภาพงาน	3.80	0.66	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.90	0.65	มาก
ด้านเวลา	3.91	0.66	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	3.86	0.65	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.87</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 18 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า บุคลากรของบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลามากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.91 รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.90 ถัดไปเป็นด้านค่าใช้จ่าย ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.86 และมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.80 ตามลำดับ

ตาราง 19 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน	ระดับประสิทธิภาพ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)			
การที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้มาตรฐานที่บริษัทตั้งเป้าหมายไว้	26 (21.70)	60 (50.00)	33 (27.50)	1 (0.80)	0 (0.00)	3.93	0.72	มาก
การทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยผิดพลาดน้อยมาก	15 (12.50)	56 (46.70)	47 (39.20)	2 (1.70)	0 (0.00)	3.68	0.75	มาก
การที่สามารถปฏิบัติงานโดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาในภายหลัง	20 (16.70)	58 (48.30)	39 (32.50)	3 (2.50)	0 (0.00)	3.79	0.74	มาก
รวม						3.80	0.66	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ด้านคุณภาพงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณาารายด้านแล้ว พบว่า บุคลากรของบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเรื่องการที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามมาตรฐานที่บริษัทตั้งเป้าไว้มากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93 รองลงมาเป็นเรื่องการที่ปฏิบัติงานโดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาในภายหลัง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.79 และมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเรื่องการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยผิดพลาดน้อยมากน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.68 ตามลำดับ

ตาราง 20 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้าน ปริมาณงาน

ประสิทธิภาพการ ทำงาน ด้านปริมาณงาน	ระดับประสิทธิภาพ					$\bar{X}$	SD	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
การที่สามารถทำงานได้ ปริมาณตามที่หน่วยงาน กำหนด	26 (21.70)	60 (50.00)	32 (26.70)	2 (1.70)	0 (0.00)	3.92	0.74	มาก
ความเอาใจใส่ติดตาม งานที่ได้รับมอบหมาย อยู่เสมอ	36 (30.00)	52 (43.30)	30 (25.00)	2 (1.70)	0 (0.00)	4.02	0.78	มาก
การที่สามารถปฏิบัติงาน ได้เท่าเดิมแม้พนักงาน น้อยลง	16 (13.30)	61 (50.80)	41 (34.20)	2 (1.70)	0 (0.00)	3.76	0.69	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.90</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 20 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ด้านปริมาณงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า บุคลากรของบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเรื่องการติดตามเอาใจใส่ติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02 รองลงมาเป็นเรื่องการทำงานได้ตามปริมาณที่กำหนด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.92 และมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเรื่องการที่สามารถปฏิบัติงานได้เท่าเดิมแม้พนักงานน้อยลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.76 ตามลำดับ

ตาราง 21 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลา

ประสิทธิภาพการ ทำงาน ด้านเวลา	ระดับประสิทธิภาพ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
การที่สามารถทำงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จได้ทันตามเวลา	23 (19.20)	65 (54.20)	29 (24.20)	3 (2.50)	0 (0.00)	3.90	0.72	มาก
ปริมาณงานมีความ เหมาะสมกับเวลา	25 (20.80)	53 (44.20)	38 (31.70)	3 (2.50)	1 (0.80)	3.82	0.82	มาก
การที่สามารถจัดลำดับ ความสำคัญของงาน เพื่อให้สอดคล้องกับ เวลาที่กำหนดได้อย่าง เหมาะสม	29 (24.20)	63 (52.50)	27 (22.50)	1 (0.80)	0 (0.00)	4.00	0.71	มาก
รวม						3.91	0.66	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ด้านเวลาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณา  
รายด้านแล้ว พบว่า บุคลากรของบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด มีประสิทธิภาพการ  
ปฏิบัติงานระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเรื่องการจัดลำดับความสำคัญของ  
งานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสมมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 รองลงมา  
เป็นเรื่องการที่สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ทันตามเวลา ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.90 และ  
มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเรื่องปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเวลาอยู่ในระดับน้อยที่สุด  
ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.82 ตามลำดับ

ตาราง 22 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้าน  
ค่าใช้จ่าย

ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย	ระดับประสิทธิภาพ					$\bar{X}$	SD	ระดับ
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)			
การใช้ทรัพยากรด้านคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่ อย่างประหยัด	25 (20.80)	57 (47.50)	37 (30.80)	1 (0.80)	0 (0.00)	3.88	0.73	มาก
การที่ผลงานที่ได้เกิดการ เสียหายน้อยที่สุด	28 (23.30)	50 (41.70)	42 (35.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.88	0.75	มาก
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีความเหมาะสมกับงาน	21 (17.50)	57 (47.50)	40 (33.30)	2 (1.70)	0 (0.00)	3.81	0.73	มาก
รวม						3.86	0.65	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต  
เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ด้านค่าใช้จ่ายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณา  
รายด้านแล้ว พบว่า บุคลากรของบริษัท อินเทอร์เน็ต เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด มีประสิทธิภาพการ  
ปฏิบัติงานระดับมาก 3 ด้าน โดยมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเรื่องการใช้ทรัพยากรด้าน คน เงิน  
วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด และการที่ผลงานได้รับความเสียหายน้อยที่สุดในระดับมาก  
ที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.88 และมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความ  
เหมาะสมกับงานในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.81 ตามลำดับ

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพการ  
ปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล  
ครั้งนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ t-test และ one-way ANOVA เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของ  
ตัวแปร และหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต  
เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด โดยการหาการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) สำหรับการศึกษา  
ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้



**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ตเอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ได้แก่เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สื่อที่ทำให้รู้จักบริษัทฯ และปัญหา/อุปสรรคในการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1.1** เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกันได้ สามารถเขียนสมมติฐานย่อยได้ ดังนี้

สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) : เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกันได้

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t-Value	P-Value
ด้านคุณภาพงาน	ชาย	68	4.03	0.598	4.727	0.000*
	หญิง	52	3.50	0.621		
ด้านปริมาณงาน	ชาย	68	4.06	0.573	3.232	0.002*
	หญิง	52	3.69	0.690		
ด้านเวลา	ชาย	68	4.07	0.608	3.193	0.002*
	หญิง	52	3.69	0.679		
ด้านค่าใช้จ่าย	ชาย	68	4.04	0.587	3.716	0.000*
	หญิง	52	3.62	0.674		
รวมประสิทธิภาพการในปฏิบัติงาน	ชาย	68	4.05	0.523	4.268	0.000*
	หญิง	52	3.62	0.568		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.2** อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกันได้ สามารถเขียนสมมติฐานย่อยได้ ดังนี้

สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) : อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกันได้

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	อายุ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.139	4	0.785	1.852	0.124
	ภายในกลุ่ม	48.728	115	0.424	-	-
	รวม	51.867	119	-	-	-
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.298	4	0.824	2.013	0.097
	ภายในกลุ่ม	47.101	115	0.410	-	-
	รวม	50.399	119	-	-	-
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.490	4	0.373	0.840	0.502
	ภายในกลุ่ม	50.995	115	0.443	-	-
	รวม	52.485	119	-	-	-
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	2.177	4	0.544	1.264	0.288
	ภายในกลุ่ม	49.526	115	0.431	-	-
	รวม	51.703	119	-	-	-
รวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.230	4	0.558	1.691	0.157
	ภายในกลุ่ม	37.911	115	0.330	-	-
	รวม	40.141	119	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.3** สถานภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานย่อยได้ ดังนี้

สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) : สถานภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : สถานภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกัน

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สถานภาพ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.555	2	0.778	1.808	0.168
	ภายในกลุ่ม	50.312	117	0.430	-	-
	รวม	51.867	119	-	-	-
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.462	2	0.731	1.747	0.179
	ภายในกลุ่ม	48.937	117	0.418	-	-
	รวม	50.399	119	-	-	-
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2.173	2	1.086	2.526	0.084
	ภายในกลุ่ม	50.312	117	0.430	-	-
	รวม	52.485	119	-	-	-
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	1.436	2	0.718	1.672	0.192
	ภายในกลุ่ม	50.266	117	0.430	-	-
	รวม	51.703	119	-	-	-
รวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.630	2	0.815	2.476	0.088
	ภายในกลุ่ม	38.511	117	0.329	-	-
	รวม	40.141	119	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.4** ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกันได้ สามารถเขียนสมมติฐานย่อยได้ ดังนี้

สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกันได้

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.697	4	2.674	7.470	0.000*
	ภายในกลุ่ม	41.170	115	0.358	-	-
	รวม	51.867	119	-	-	-
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.512	4	2.378	6.688	0.000*
	ภายในกลุ่ม	40.887	115	0.356	-	-
	รวม	50.399	119	-	-	-
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	7.912	4	1.978	5.104	0.001*
	ภายในกลุ่ม	44.573	115	0.388	-	-
	รวม	52.485	119	-	-	-
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	7.438	4	1.860	4.831	0.001*
	ภายในกลุ่ม	44.264	115	0.385	-	-
	รวม	51.703	119	-	-	-
รวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.566	4	2.141	7.799	0.000*
	ภายในกลุ่ม	31.576	115	0.275	-	-
	รวม	40.141	119	-	-	-

จากตารางที่ 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 27 – 31

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	อื่นๆ
			4.33	3.74	3.65	3.55	4.46
ด้านคุณภาพงาน	ปวช.	4.33	-	-	-	-	-
	ปวส.	3.74	0.589*	-	-	-	-
	ปริญญาตรี	3.65	0.682*	0.093	-	-	-
	ปริญญาโท	3.55	0.777	0.188	0.094	-	-
	อื่นๆ	4.46	-0.125	-0.714*	-0.807*	-0.902*	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับ ปวส. และปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีการศึกษา ปวช. โดยบุคลากรที่มีการศึกษาระดับ ปวช. มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับ ปวส. และปริญญาตรี ส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับอื่นๆนอกจากนี้ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวส. ปริญญาตรีและปริญญาโท โดยบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับอื่นๆ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวส. ปริญญาตรีและปริญญาโท ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	อื่นๆ
			4.61	3.77	3.79	3.22	4.40
ด้านปริมาณงาน	ปวช.	4.61	-	-	-	-	-
	ปวส.	3.77	0.841*	-	-	-	-
	ปริญญาตรี	3.79	0.818*	-0.023	-	-	-
	ปริญญาโท	3.22	1.388*	0.547	0.570	-	-
	อื่นๆ	4.40	0.215	-0.626*	-0.603*	-1.173*	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ด้านปริมาณงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับ ปวส. ปริญญาตรีและปริญญาโท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีการศึกษา ปวช. โดยบุคลากรที่มีการศึกษาระดับ ปวช. มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับ ปวส. ปริญญาตรีและปริญญาโท ส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับอื่นๆนอกจากนี้ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวส. ปริญญาตรีและปริญญาโท โดยบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับอื่นๆ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวส. ปริญญาตรีและปริญญาโท ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลา จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	อื่นๆ
			4.33	3.74	3.65	3.55	4.46
ด้านเวลา	ปวช.	4.66	-	-	-	-	-
	ปวส.	3.77	0.897*	-	-	-	-
	ปริญญาตรี	3.80	0.865*	-0.031	-	-	-
	ปริญญาโท	3.56	1.111*	-0.213	0.245	-	-
	อื่นๆ	4.33	0.333	-0.564*	-0.532*	-0.777*	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ด้านเวลา จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับ ปวส. ปริญญาตรีและปริญญาโท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาแตกต่างจากบุคลากรที่มีการศึกษา ปวช. โดยบุคลากรที่มีการศึกษาระดับ ปวช. มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลามากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับ ปวส. ปริญญาตรีและปริญญาโท ส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับอื่นๆนอกจากนี้ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวส. ปริญญาตรีและปริญญาโท โดยบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับอื่นๆ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลามากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวส. ปริญญาตรีและปริญญาโท ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	อื่นๆ
			4.33	3.74	3.65	3.55	4.46
ด้านค่าใช้จ่าย	ปวช.	4.44	-	-	-	-	-
	ปวส.	3.82	0.623*	-	-	-	-
	ปริญญาตรี	3.73	0.712*	0.088	-	-	-
	ปริญญาโท	3.67	0.777	0.153	0.065	-	-
	อื่นๆ	4.35	0.090	-0.533*	-0.622*	-0.687	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับ ปวส. และปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างจากบุคลากรที่มีการศึกษา ปวช. โดยบุคลากรที่มีการศึกษาระดับ ปวช. มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับ ปวส. และปริญญาตรี ส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับอื่นๆนอกจากนี้ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวส. และปริญญาตรี โดยบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับอื่นๆ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวส. และปริญญาตรี ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านรวม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	อื่นๆ
			4.51	3.78	3.74	3.50	4.39
ด้านรวม	ปวช.	4.51	-	-	-	-	-
	ปวส.	3.78	0.738*	-	-	-	-
	ปริญญาตรี	3.74	0.769*	0.031	-	-	-
	ปริญญาโท	3.50	1.013*	0.275	0.243	-	-
	อื่นๆ	4.39	0.128	-0.609*	-0.641*	-0.885*	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 31 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ด้านรวม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับ ปวส. ปริญญาตรีและปริญญาโท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านรวมแตกต่างจากบุคลากรที่มีการศึกษา ปวช. โดยบุคลากรที่มีการศึกษาระดับ ปวช. มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านรวมมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับ ปวส. ปริญญาตรีและปริญญาโท ส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับอื่นๆนอกจากนี้ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านรวมแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวส. ปริญญาตรีและปริญญาโท โดยบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับอื่นๆ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านรวมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวส. ปริญญาตรีและปริญญาโท ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



**สมมติฐานที่ 1.5** ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกันได้ สามารถเขียนสมมติฐานย่อยได้ ดังนี้

สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกันได้

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	.553	2	0.277	0.631	0.534
	ภายในกลุ่ม	51.314	117	0.439	-	-
	รวม	51.867	119	-	-	-
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.104	2	0.552	1.310	0.274
	ภายในกลุ่ม	49.295	117	0.421	-	-
	รวม	50.399	119	-	-	-
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	.217	2	0.108	0.243	0.785
	ภายในกลุ่ม	52.268	117	0.447	-	-
	รวม	52.485	119	-	-	-
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	1.090	2	0.545	1.260	0.287
	ภายในกลุ่ม	50.613	117	0.433	-	-
	รวม	51.703	119	-	-	-
รวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.634	2	0.317	0.938	0.394
	ภายในกลุ่ม	39.508	117	0.338	-	-
	รวม	40.141	119	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งในด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.6** หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกันได้ สามารถเขียนสมมติฐานย่อยได้ ดังนี้

สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) : หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกันได้

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	หน่วยงานที่สังกัด	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.100	4	3.275	9.715	0.000*
	ภายในกลุ่ม	38.767	115	0.337	-	-
	รวม	51.867	119	-	-	-
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.918	4	2.229	6.181	0.000*
	ภายในกลุ่ม	41.481	115	0.361	-	-
	รวม	50.399	119	-	-	-
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	10.644	4	2.661	7.314	0.000*
	ภายในกลุ่ม	41.841	115	0.364	-	-
	รวม	52.485	119	-	-	-
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	9.770	4	2.442	6.698	0.000*
	ภายในกลุ่ม	41.933	115	0.365	-	-
	รวม	51.703	119	-	-	-
รวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.838	4	2.459	9.333	0.000*
	ภายในกลุ่ม	30.304	115	0.264	-	-
	รวม	40.141	119	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 34 – 38

ตาราง 34 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน  
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	หน่วยงานที่สังกัด	$\bar{x}$	ฝ่ายผลิต	วิศวกร	ธุรการ/สโตร์	บุคคล	บัญชี
			3.33	4.12	3.68	3.65	3.11
ด้านคุณภาพงาน	ฝ่ายผลิต	3.33	-	-	-	-	-
	วิศวกร	4.12	-0.783*	-	-	-	-
	ธุรการ/สโตร์	3.68	-0.348	0.435*	-	-	-
	บุคคล	3.65	-0.320	0.462*	0.027	-	-
	บัญชี	3.11	0.222	1.006*	0.570*	0.543*	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 34 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า บุคลากรที่อยู่ฝ่ายวิศวกรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานแตกต่างจากฝ่ายผลิต โดยฝ่ายวิศวกรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานมากกว่าฝ่ายผลิต ส่วนฝ่ายธุรการ/สโตร์ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายบัญชีมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานแตกต่างจากฝ่ายวิศวกร โดยฝ่ายธุรการ/สโตร์ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายบัญชี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานน้อยกว่าจากฝ่ายวิศวกร และฝ่ายธุรการ/สโตร์ ฝ่ายบุคคล มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพแตกต่างจากฝ่ายบัญชี โดยฝ่ายบัญชีมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานน้อยกว่าฝ่ายธุรการ/สโตร์และฝ่ายบุคคล ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 35 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน  
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	หน่วยงานที่สังกัด	$\bar{x}$	ฝ่ายผลิต	วิศวกร	ธุรการ/สโตร์	บุคคล	บัญชี
			3.40	4.15	3.89	3.70	3.39
ด้านปริมาณงาน	ฝ่ายผลิต	3.40	-	-	-	-	-
	วิศวกร	4.15	-0.754*	-	-	-	-
	ธุรการ/สโตร์	3.89	-0.493	0.260	-	-	-
	บุคคล	3.70	-0.303	0.450*	0.190	-	-
	บัญชี	3.39	0.011	0.765*	0.505*	0.314	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 35 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ทคอนสตรัคชั่น จำกัด ด้านปริมาณงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า บุคลากรฝ่ายวิศวกรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานแตกต่างจากฝ่ายผลิต โดยฝ่ายวิศวกรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานมากกว่าฝ่ายผลิต ส่วนฝ่ายบุคคลและฝ่ายบัญชีมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานแตกต่างจากฝ่ายวิศวกร โดยฝ่ายบุคคลและฝ่ายบัญชีมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานน้อยกว่าจากฝ่ายวิศวกร และฝ่ายบัญชีมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานแตกต่างจากฝ่ายธุรการ/สโตร์ โดยฝ่ายบัญชีมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานน้อยกว่าจากฝ่ายธุรการ/สโตร์ ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 36 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลา จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	หน่วยงานที่สังกัด	$\bar{X}$	ฝ่ายผลิต	วิศวกร	ธุรการ/สโตร์	บุคคล	บัญชี
				3.40	4.13	3.94	3.85
ด้านเวลา	ฝ่ายผลิต	3.40	-	-	-	-	-
	วิศวกร	4.13	-0.729*	-	-	-	-
	ธุรการ/สโตร์	3.94	-0.539	0.190	-	-	-
	บุคคล	3.85	-0.451	0.277	0.087	-	-
	บัญชี	3.17	0.233	0.962*	0.772*	0.685*	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 36 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ด้านเวลา จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า บุคลากรฝ่ายวิศวกรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาแตกต่างจากฝ่ายผลิต โดยฝ่ายวิศวกรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลามากกว่าฝ่ายผลิต ส่วนบุคลากรฝ่ายบัญชีมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาแตกต่างจากฝ่ายวิศวกร ฝ่ายธุรการ/สโตร์และฝ่ายบุคคล โดยฝ่ายบัญชีมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาน้อยกว่าฝ่ายวิศวกร ฝ่ายธุรการ/สโตร์และฝ่ายบุคคล ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 37 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	หน่วยงานที่สังกัด	$\bar{X}$	ฝ่ายผลิต	วิศวกร	ธุรการ/สโตร์	บุคคล	บัญชี
			3.73	4.13	3.89	3.50	3.42
ด้านค่าใช้จ่าย	ฝ่ายผลิต	3.73	-	-	-	-	-
	วิศวกร	4.13	-0.396	-	-	-	-
	ธุรการ/สโตร์	3.89	-0.160	0.235	-	-	-
	บุคคล	3.50	0.227	0.623*	0.387*	-	-
	บัญชี	3.42	0.316	0.712*	0.477*	0.089	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 37 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่าบุคลากรฝ่ายบุคคลมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างจากฝ่ายวิศวกรและฝ่ายธุรการ/สโตร์ โดยฝ่ายบุคคลมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายน้อยกว่าฝ่ายวิศวกรและฝ่ายธุรการ/สโตร์ และฝ่ายบัญชีมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างจากฝ่ายวิศวกรและฝ่ายธุรการ/สโตร์ โดยฝ่ายบัญชีมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายน้อยกว่าฝ่ายวิศวกรและฝ่ายธุรการ/สโตร์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 38 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านรวม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	หน่วยงานที่สังกัด	$\bar{X}$	ฝ่ายผลิต	วิศวกร	ธุรการ/สโตร์	บุคคล	บัญชี
			3.47	4.13	3.85	3.68	3.27
ด้านรวม	ฝ่ายผลิต	3.47	-	-	-	-	-
	วิศวกร	4.13	-0.666*	-	-	-	-
	ธุรการ/สโตร์	3.85	-0.385	0.280*	-	-	-
	บุคคล	3.68	-0.212	0.453*	0.173	-	-
	บัญชี	3.27	0.195	0.861*	0.581*	0.408*	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 38 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ด้านรวม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า บุคลากรฝ่ายวิศวกรรมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านรวมแตกต่างจากฝ่ายผลิต โดยฝ่ายวิศวกรรมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านรวมมากกว่าฝ่ายผลิต ส่วนฝ่ายวิศวกรรมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านรวมแตกต่างจากฝ่ายธุรการ/สโตร์ ฝ่ายบุคคลและฝ่ายบัญชี โดยฝ่ายวิศวกรรมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านรวมมากกว่าฝ่ายธุรการ/สโตร์ ฝ่ายบุคคลและฝ่ายบัญชี และฝ่ายบัญชีมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านรวมแตกต่างจากฝ่ายธุรการ/สโตร์และฝ่ายบุคคล โดยฝ่ายบัญชีมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านรวมน้อยกว่าฝ่ายธุรการ/สโตร์ และฝ่ายบุคคล ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.7** ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกันได้ สามารถเขียนสมมติฐานย่อยได้ ดังนี้

สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) : ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกันได้

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.566	3	0.855	2.012	0.116
	ภายในกลุ่ม	49.301	116	.425	-	-
	รวม	51.867	119	-	-	-
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.880	3	0.627	1.498	0.219
	ภายในกลุ่ม	48.519	116	0.418	-	-
	รวม	50.399	119	-	-	-
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2.413	3	0.804	1.863	0.140
	ภายในกลุ่ม	50.072	116	0.432	-	-
	รวม	52.485	119	-	-	-
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	2.294	3	0.765	1.795	0.152
	ภายในกลุ่ม	49.409	116	0.426	-	-
	รวม	51.703	119	-	-	-
รวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.937	3	0.646	1.960	0.124
	ภายในกลุ่ม	38.205	116	0.329	-	-
	รวม	40.141	119	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 39 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.8** รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกันได้ สามารถเขียนสมมติฐานย่อยได้ ดังนี้

สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกันได้

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.633	4	0.408	0.934	0.447
	ภายในกลุ่ม	50.234	115	0.437	-	-
	รวม	51.867	119	-	-	-
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.500	4	0.375	0.882	0.477
	ภายในกลุ่ม	48.899	115	0.425	-	-
	รวม	50.399	119	-	-	-
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.530	4	0.382	0.863	0.488
	ภายในกลุ่ม	50.955	115	0.443	-	-
	รวม	52.485	119	-	-	-
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	1.945	4	0.486	1.124	0.349
	ภายในกลุ่ม	49.757	115	0.433	-	-
	รวม	51.703	119	-	-	-
รวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.396	4	0.349	1.036	0.392
	ภายในกลุ่ม	38.746	115	0.337	-	-
	รวม	40.141	119	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 40 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.9** สื่อที่ทำให้รู้จัก บริษัทฯ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกันได้ สามารถเขียนสมมติฐานย่อยได้ ดังนี้

สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) : สื่อที่ทำให้รู้จัก บริษัทฯ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : สื่อที่ทำให้รู้จัก บริษัทฯ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกันได้

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านสื่อที่ทำให้รู้จักกับ บริษัทฯ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	สื่อ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.443	3	1.481	3.622	0.015*
	ภายในกลุ่ม	47.424	116	0.409	-	-
	รวม	51.867	119	-	-	-
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.162	3	0.721	1.733	0.164
	ภายในกลุ่ม	48.238	116	0.416	-	-
	รวม	50.399	119	-	-	-
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.739	3	0.580	1.325	0.270
	ภายในกลุ่ม	50.746	116	0.437	-	-
	รวม	52.485	119	-	-	-
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	5.901	3	1.967	4.982	0.003*
	ภายในกลุ่ม	45.802	116	0.395	-	-
	รวม	51.703	119	-	-	-
รวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.184	3	1.061	3.332	0.022*
	ภายในกลุ่ม	36.957	116	0.319	-	-
	รวม	40.141	119	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 41 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำแนกตามสื่อที่ทำให้รู้จัก บริษัทฯ ในด้านปริมาณงานและด้านเวลา พบว่า สื่อที่ทำให้รู้จัก บริษัทฯ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านรวม ส่วนด้านคุณภาพงานและค่าใช้จ่าย พบว่า สื่อที่ทำให้รู้จัก บริษัทฯ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง



สถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 42 – 44

ตาราง 42 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามสื่อ เป็นรายคู่

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สื่อ	$\bar{X}$	เว็บไซต์	เพื่อนแนะนำ	ป้ายรับสมัครงาน	อื่นๆ
			3.61	3.81	3.67	4.37
ด้านคุณภาพงาน	เว็บไซต์	3.61	-	-	-	-
	เพื่อนแนะนำ	3.81	-0.205	-	-	-
	ป้ายรับสมัครงาน	3.67	-0.057	0.148	-	-
	อื่นๆ	4.37	-0.757*	-0.551*	-0.700*	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 42 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามสื่อ เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่าบุคลากรรู้จักบริษัทฯ จากสื่ออื่นๆ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานแตกต่างจากบุคลากรที่รู้จักบริษัทฯ จากเว็บไซต์ เพื่อนแนะนำ และจากป้ายรับสมัครงาน โดยบุคลากรที่รู้จักบริษัทฯ จากสื่ออื่นๆ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานมากกว่าบุคลากรที่รู้จักบริษัทฯ จากเว็บไซต์ เพื่อนแนะนำ และจากป้ายรับสมัครงาน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 43 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามสื่อ เป็นรายคู่

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สื่อ	$\bar{X}$	เว็บไซต์	เพื่อนแนะนำ	ป้ายรับสมัครงาน	อื่นๆ
			3.55	3.93	3.70	4.37
ด้านค่าใช้จ่าย	เว็บไซต์	3.55	-	-	-	-
	เพื่อนแนะนำ	3.93	-0.378*	-	-	-
	ป้ายรับสมัครงาน	3.70	-0.151	0.226	-	-
	อื่นๆ	4.37	-0.814*	-0.436*	-0.662*	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 43 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามสื่อ เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า บุคลากรที่รู้จักบริษัทฯ จากเพื่อนแนะนำมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างจากบุคลากรที่รู้จักบริษัทฯ จากเว็บไซต์ โดยบุคลากรที่รู้จักบริษัทฯ จากเพื่อนแนะนำมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายมากกว่าบุคลากรที่รู้จักบริษัทฯ จากเว็บไซต์ ส่วนบุคลากรที่รู้จักบริษัทฯ จากแหล่งอื่น ๆ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างจากบุคลากรที่รู้จักบริษัทฯ จากเว็บไซต์ เพื่อนแนะนำและป้ายรับสมัครงาน โดยบุคลากรที่รู้จักบริษัทฯ จากแหล่งอื่น ๆ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายมากกว่าบุคลากรที่รู้จักบริษัทฯ จากเว็บไซต์ เพื่อนแนะนำและป้ายรับสมัครงาน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 44 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านรวม จำแนกตามสื่อ เป็นรายคู่

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สื่อ	$\bar{X}$	เว็บไซต์	เพื่อนแนะนำ	ป้ายรับสมัครงาน	อื่นๆ
			3.67	3.90	3.69	4.28
ด้านรวม	เว็บไซต์	3.67	-	-	-	-
	เพื่อนแนะนำ	3.90	-0.236	-	-	-
	ป้ายรับสมัครงาน	3.69	-0.012	0.223	-	-
	อื่นๆ	4.28	-0.602*	-0.366	-0.589*	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 44 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ด้านรวม จำแนกตามสื่อ เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า บุคลากรที่รู้จักบริษัทฯ จากแหล่งอื่น ๆ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านรวมแตกต่างจากบุคลากรที่รู้จักบริษัทฯ จากเว็บไซต์และป้ายรับสมัครงาน โดยบุคลากรที่รู้จักบริษัทฯ จากแหล่งอื่น ๆ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านรวมมากกว่าบุคลากรที่รู้จักบริษัทฯ จากเว็บไซต์และป้ายรับสมัครงาน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.10** ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกันได้ สามารถเขียนสมมติฐานย่อยได้ ดังนี้

สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) : ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกันได้

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านปัญหาและอุปสรรคในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ปัญหาและอุปสรรค	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.855	4	1.464	3.658	0.008*
	ภายในกลุ่ม	46.012	115	0.400	-	-
	รวม	51.867	119	-	-	-
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.277	4	0.819	2.000	0.099
	ภายในกลุ่ม	47.122	115	0.410	-	-
	รวม	50.399	119	-	-	-
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	3.958	4	0.990	2.345	0.059
	ภายในกลุ่ม	48.527	115	0.422	-	-
	รวม	52.485	119	-	-	-
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	2.019	4	0.505	1.168	0.329
	ภายในกลุ่ม	49.684	115	0.432	-	-
	รวม	51.703	119	-	-	-
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.717	4	0.679	2.087	0.087
	ภายในกลุ่ม	37.425	115	0.325	-	-
	รวม	40.141	119	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 45 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำแนกตามปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย ส่วนด้านคุณภาพงาน มีความแตกต่างกันในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 46 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้าน  
คุณภาพงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ	B	SE B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	-0.203	0.360		-0.562	0.575
<b>ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน</b>					
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>					
ด้านความสำเร็จของงาน	-0.001	0.097	-0.001	-0.007	0.995
ด้านการยอมรับนับถือ	-0.010	0.066	-0.009	-0.156	0.876
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.280	0.113	0.290	2.473	0.015*
ด้านความรับผิดชอบ	0.137	0.115	0.139	1.189	0.237
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.107	0.080	0.114	1.340	0.183
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>					
ด้านค่าตอบแทน	0.105	0.073	0.112	1.439	0.153
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.037	0.070	0.043	0.532	0.596
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-0.137	0.098	-0.144	-1.400	0.164
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.113	0.078	0.121	1.449	0.150
ด้านการนิเทศงาน	0.051	0.064	0.055	0.797	0.427
ด้านนโยบายและการบริการ	0.141	0.099	0.146	1.417	0.159
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.115	0.088	0.112	1.310	0.193
ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว	0.120	0.071	0.125	1.687	0.094
R = 0.824, R <sup>2</sup> = 0.679, F-test = 17.259, Durbin-Watson= 1.949, Adjusted R <sup>2</sup> = 0.640 , Sig. = 0.00*					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 46 พบว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระกัน โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.949 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า มีเพียงด้านคุณภาพงาน สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยแรงจูงใจทุกด้านที่นำมาวิเคราะห์สามารถอธิบายความผันแปรต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 64.00 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$\hat{Y} = -0.203 - 0.001$  (ด้านความสำเร็จของงาน)  $- 0.010$  (ด้านการยอมรับนับถือ)  $+ 0.280$  (ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ)\*  $+ 0.137$  (ด้านความรับผิดชอบ)  $+ 0.107$  (ด้านความก้าวหน้าในงาน)  $+ 0.105$  (ด้านค่าตอบแทน)  $+ 0.037$  (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา)  $- 0.137$  (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา)  $+ 0.113$  (ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)  $+ 0.051$  (ด้านการนิเทศงาน)  $+ 0.141$  (ด้านนโยบายและการบริการ)  $+ 0.115$  (ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน)  $+ 0.120$  (ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว)

โดยค่า b ของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ = 0.280 หมายความว่า จำนวนของลักษณะงานที่ปฏิบัติเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ด้านคุณภาพงาน จะเพิ่มขึ้น 0.280

ตาราง 47 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติ ด้านปริมาณงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ	B	SE B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	-0.503	0.360		1.399	0.165
<b>ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน</b>					
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>					
ด้านความสำเร็จของงาน	0.162	0.097	0.158	1.677	0.097
ด้านการยอมรับนับถือ	-0.089	0.066	-0.083	-1.352	0.179
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-0.144	0.113	-0.151	-1.274	0.206
ด้านความรับผิดชอบ	0.614	0.115	0.633	5.337	0.000*
ด้านความก้าวหน้าในงาน	-0.005	0.079	-0.006	-0.066	0.947
<b>ปัจจัยค่าจูง</b>					
ด้านค่าตอบแทน	-0.002	0.073	-0.002	-0.029	0.977
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-0.105	0.070	-0.122	-1.498	0.137
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.072	0.097	0.077	0.740	0.461
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-0.011	0.078	-0.012	-0.138	0.891
ด้านการนิเทศงาน	0.185	0.064	0.204	2.907	0.004*
ด้านนโยบายและการบริการ	0.180	0.099	0.189	1.810	0.073

ตาราง 47 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติ ด้านปริมาณงาน (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ	B	SE B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.503	0.360		1.399	0.165
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.007	0.088	0.007	0.085	0.933
ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว	-0.022	0.071	-0.023	-0.305	0.761

R= 0.819, R<sup>2</sup> = 0.671, F-test = 16.645, Durbin-Watson= 1.979, Adjusted R<sup>2</sup>= 0.631, Sig. = 0.00\*

จากตาราง 47 พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระกัน โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.979 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่ามีเพียงด้านปริมาณงาน สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยแรงจูงใจทุกด้านที่นำมาวิเคราะห์สามารถอธิบายความผันแปรต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 63.10 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.503 + 0.162 (\text{ด้านความสำเร็จของงาน}) - 0.089 (\text{ด้านการยอมรับนับถือ}) - 0.144 (\text{ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ}) + 0.614 (\text{ด้านความรับผิดชอบ}) - 0.005 (\text{ด้านความก้าวหน้าในงาน}) - 0.002 (\text{ด้านค่าตอบแทน}) - 0.105 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา}) + 0.072 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา}) - 0.011 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน}) + 0.185 (\text{ด้านการนิเทศงาน}) + 0.180 (\text{ด้านนโยบายและการบริการ}) + 0.007 (\text{ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน}) - 0.022 (\text{ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว})$$

โดยค่า b ของปัจจัยด้านความรับผิดชอบ = 0.614 หมายความว่า จำนวนของความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ด้านปริมาณงาน จะเพิ่มขึ้น 0.614

และค่า b ของปัจจัยด้านการนิเทศงาน = 0.185 หมายความว่า จำนวนของการนิเทศงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ด้านปริมาณงาน จะเพิ่มขึ้น 0.185

ตาราง 48 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ	B	SE B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.249	0.399		0.624	0.534
<b>ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน</b>					
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>					
ด้านความสำเร็จของงาน	-0.197	0.107	-0.188	-1.835	0.069
ด้านการยอมรับนับถือ	0.001	0.073	0.001	0.014	0.989
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.047	0.125	0.049	0.379	0.706
ด้านความรับผิดชอบ	0.360	0.128	0.363	2.820	0.006*
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.118	0.088	0.126	1.344	0.182
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>					
ด้านค่าตอบแทน	0.057	0.081	0.061	0.710	0.479
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.103	0.078	0.117	1.322	0.189
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.021	0.108	0.022	0.198	0.843
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.101	0.086	0.108	1.178	0.241
ด้านการนิเทศงาน	0.226	0.071	0.244	3.202	0.002*
ด้านนโยบายและการบริการ	0.128	0.110	0.132	1.165	0.247
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	-0.009	0.097	-0.009	-0.093	0.926
ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว	-0.015	0.078	-0.016	-0.194	0.847
R= 0.782, R <sup>2</sup> = 0.612, F-test = 12.873, Durbin-Watson= 1.979, Adjusted R <sup>2</sup> = 0.565, Sig. = 0.00*					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 48 พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระกัน โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.887 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า มีเพียงด้านเวลาสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยแรงจูงใจทุกด้านที่นำมาวิเคราะห์สามารถอธิบายความผันแปรต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 56.50 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$\hat{Y} = 0.249 - 0.197$  (ด้านความสำเร็จของงาน) + 0.001 (ด้านการยอมรับนับถือ) + 0.047 (ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ) + 0.360 (ด้านความรับผิดชอบ)\* + 0.118 (ด้านความก้าวหน้าในงาน) + 0.057 (ด้านค่าตอบแทน) + 0.103 (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) + 0.021 (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) + 0.101 (ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) + 0.226 (ด้านการนิเทศงาน)\* + 0.128 (ด้านนโยบายและการบริการ) - 0.009 (ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน) - 0.015 (ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว)

โดยค่า b ของปัจจัยด้านความรับผิดชอบ = 0.360 หมายความว่า จำนวนของความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ด้านเวลา จะเพิ่มขึ้น 0.360

และค่า b ของปัจจัยด้านการนิเทศงาน = 0.226 หมายความว่า จำนวนของการนิเทศงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ด้านเวลาจะเพิ่มขึ้น 0.226

ตาราง 49 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ	B	SE B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	-0.053	0.390		-0.136	0.892
<b>ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน</b>					
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>					
ด้านความสำเร็จของงาน	-0.038	0.105	-0.037	-0.366	0.715
ด้านการยอมรับนับถือ	0.063	0.071	0.059	0.892	0.374
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.152	0.122	0.158	1.243	0.216
ด้านความรับผิดชอบ	0.315	0.125	0.321	2.529	0.013
ด้านความก้าวหน้าในงาน	-0.173	0.086	-0.186	-2.014	0.047*
<b>ปัจจัยค่าจุน</b>					
ด้านค่าตอบแทน	0.022	0.079	0.024	0.284	0.777
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-0.058	0.076	-0.067	-0.767	0.445
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.121	0.105	0.127	1.145	0.255
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.211	0.084	0.227	2.504	0.014*
ด้านการนิเทศงาน	0.205	0.069	0.223	2.974	0.004
ด้านนโยบายและการบริการ	0.106	0.108	0.110	0.985	0.327
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	-0.085	0.095	-0.083	-0.891	0.375



ตาราง 49 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ	B	SE B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	-0.053	0.390		-0.136	0.892
ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว	0.131	0.077	0.137	1.706	0.091

R = 0.790, R<sup>2</sup> = 0.624, F-test = 13.511, Durbin-Watson= 1.957, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.577, Sig. = 0.00\*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 49 พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระกัน โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.957 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเองจาก การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า มีเพียงด้านค่าใช้จ่าย สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยแรงจูงใจทุกด้านที่นำมาวิเคราะห์สามารถอธิบายความผันแปรต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 57.70 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = -0.503 - 0.038 (\text{ด้านความสำเร็จของงาน}) + 0.063 (\text{ด้านการยอมรับนับถือ}) + 0.152 (\text{ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ}) + 0.315 (\text{ด้านความรับผิดชอบ}) - 0.173 (\text{ด้านความก้าวหน้าในงาน})^* + 0.022 (\text{ด้านค่าตอบแทน}) - 0.058 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา}) + 0.121 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา}) + 0.211 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน})^* + 0.205 (\text{ด้านการนิเทศงาน}) + 0.106 (\text{ด้านนโยบายและการบริการ}) - 0.085 (\text{ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน}) + 0.131 (\text{ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว})$$

โดยค่า b ของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน = -0.173 หมายความว่า จำนวนของความก้าวหน้าในงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ด้านค่าใช้จ่าย จะลดลง 0.173

และค่า b ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน = 0.211 หมายความว่า จำนวนของความสัมพันธกับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ด้านค่าใช้จ่ายจะเพิ่มขึ้น 0.211

ตาราง 50 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านรวม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ	B	SE B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.124	0.271		0.458	0.648
<b>ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน</b>					
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>					
ด้านความสำเร็จของงาน	-0.018	0.073	-0.020	-0.252	0.801
ด้านการยอมรับนับถือ	-0.009	0.049	-0.009	-0.175	0.862
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.084	0.085	0.099	0.986	0.326
ด้านความรับผิดชอบ	0.357	0.087	0.412	4.114	0.000*
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.012	0.060	0.014	0.194	0.847
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>					
ด้านค่าตอบแทน	-0.046	0.055	0.055	0.832	0.407
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-0.006	0.053	-0.008	-0.110	0.913
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.019	0.073	0.023	0.264	0.792
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.104	0.059	0.127	1.770	0.080
ด้านการนิเทศงาน	0.167	0.048	0.206	3.477	0.001*
ด้านนโยบายและการบริการ	0.139	0.075	0.163	1.855	0.066
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.007	0.066	0.008	0.109	0.914
ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว	0.053	0.053	0.063	1.002	0.319
R= 0.875, R <sup>2</sup> = 0.766, F-test = 26.655, Durbin-Watson= 1.847, Adjusted R <sup>2</sup> = 0.737, Sig. = 0.00*					

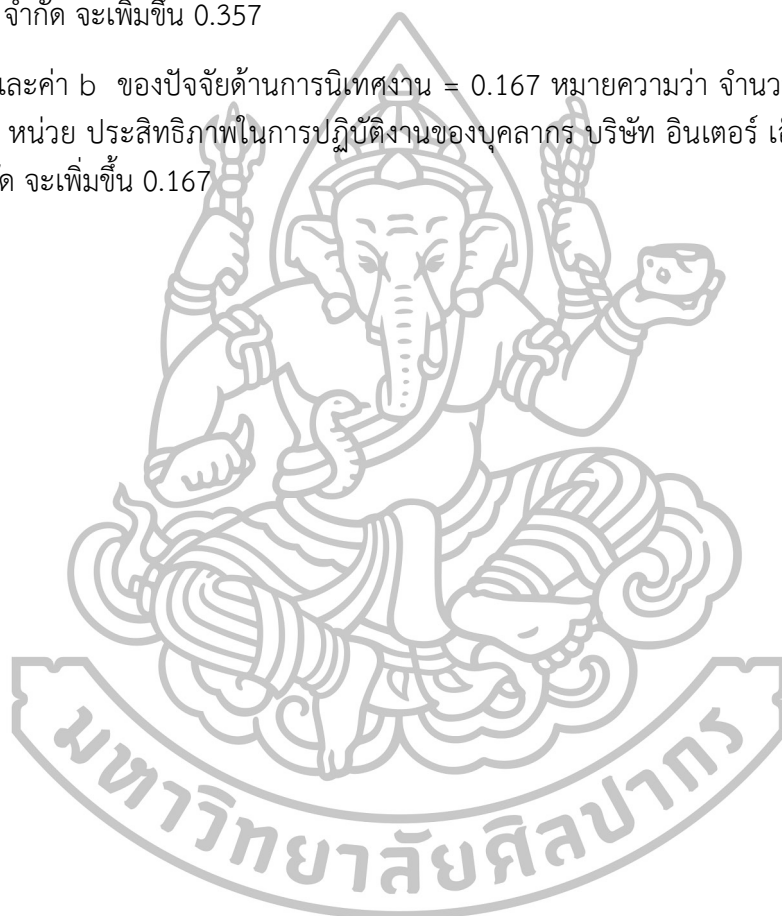
\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 50 พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระกัน โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.847 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 - 2.5 จึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า มีเพียงด้านรวมสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยแรงจูงใจทุกด้านที่นำมาวิเคราะห์สามารถอธิบายความผันแปรต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 73.70 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.124 - 0.018 (\text{ด้านความสำเร็จของงาน}) - 0.009 (\text{ด้านการยอมรับนับถือ}) + 0.084 (\text{ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ}) + 0.357 (\text{ด้านความรับผิดชอบ})^* + 0.012 (\text{ด้านความก้าวหน้าในงาน}) + 0.046 (\text{ด้านค่าตอบแทน}) - 0.006 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา}) + 0.019 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา}) + 0.104 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน}) + 0.167 (\text{ด้านการนิเทศงาน})^* + 0.139 (\text{ด้านนโยบายและการบริการ}) + 0.007 (\text{ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน}) + 0.053 (\text{ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว})$$

โดยค่า b ของปัจจัยด้านความรับผิดชอบ = 0.357 หมายความว่า จำนวนของความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จะเพิ่มขึ้น 0.357

และค่า b ของปัจจัยด้านการนิเทศงาน = 0.167 หมายความว่า จำนวนของการนิเทศงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จะเพิ่มขึ้น 0.167



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัทอินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด และเพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด โดยประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบถึงข้อมูลของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรใน บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ซึ่งเป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรมากที่สุด ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด เพื่อนำไปพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรและสามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามองค์กรต้องการ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเก็บรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรเพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงานและลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่และเพื่อทราบความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อองค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ 120 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ตัวแปรในการศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรต้นประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ท่านรู้จักบริษัทจากสื่อใดและปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 2 ด้านได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน นโยบายและการบริการ สภาพการทำงาน สภาพชีวิตส่วนตัว และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

## 1. สรุปผลการวิจัย

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า บุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานเป็นพนักงาน สังกัดหน่วยงานฝ่ายวิศวกรรม ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 12,001-20,000 บาทรู้จักบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จากเพื่อนแนะนำและปัญหาและอุปสรรคในการทำงานระดับปานกลาง

### ส่วนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีแรงจูงใจมากที่สุด เท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ เท่ากับ 4.07 ต่อมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เท่ากับ 4.05 ด้านการยอมรับนับถือ เท่ากับ 4.01 ด้านนโยบายและการบริการ เท่ากับ 3.96 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเท่ากับ 3.95 ด้านความสำเร็จของงาน เท่ากับ 3.93 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เท่ากับ 3.80 ด้านการนิเทศงาน เท่ากับ 3.75 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เท่ากับ 3.74 ด้านความก้าวหน้าในงาน เท่ากับ 3.51 ด้านค่าตอบแทน เท่ากับ 3.48 รองลงมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว เท่ากับ 3.44

ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจในเรื่องการใช้ความรู้ ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15 รองลงมาเป็นด้านการสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันที่ และด้านการได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานสำคัญ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.87 และมีแรงจูงใจด้านการได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.84 ตามลำดับ

ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 4.01 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจเรื่องผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถมากที่สุด เท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เท่ากับ 3.99 ต่อมาคือ ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เท่ากับ 3.98 ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ เท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.95 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจเรื่องงานที่มีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบชัดเจนมากที่สุด เท่ากับ 4.09 รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับ

ถนัด เท่ากับ 3.93 ต่อมาคือ หน่วยงานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน เท่ากับ 3.90 ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ งานที่ทำมีความท้าทายและน่าสนใจ เท่ากับ 3.89 ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 4.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจเรื่องความมีความเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายมากที่สุด เท่ากับ 4.19 รองลงมาคือ การที่สามารถปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จแม้จะเลยเวลาปฏิบัติงาน เท่ากับ 4.08 ต่อมาคือ การได้มีโอกาสได้แสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ เท่ากับ 4.03 ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ ท่านปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านดำรงอยู่ เท่ากับ 3.97 ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจเรื่องการมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถและความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในขณะนั้นมากที่สุด เท่ากับ 3.58 รองลงมาคือ การประเมิน การปรับเงินเดือนและโบนัสประจำปี เป็นไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสม เท่ากับ 3.53 ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ การได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เท่ากับ 3.35 ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจเรื่องการได้รับสิทธิที่ควรได้รับในที่ปฏิบัติงาน เช่น ค่าล่วงเวลา มากที่สุด เท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายมีความเหมาะสม เท่ากับ 3.48 ต่อมาคือ สวัสดิการและค่าตอบแทนต่างๆที่ได้รับมีความเหมาะสม เท่ากับ 3.46 ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เท่ากับ 3.39 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.80 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจการที่ยกย่องผู้บังคับบัญชาเมื่อเขาทำงานดี มากที่สุด เท่ากับ 3.88 รองลงมาคือ การเป็นที่เคารพต่อผู้บังคับบัญชา เท่ากับ 3.86 ต่อมาคือ ความสามารถที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาอยู่ในโอวาท เชื่อฟัง และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้บังคับบัญชา เท่ากับ 3.73 ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้บังคับบัญชาได้เมื่อมีปัญหา เท่ากับ 3.72 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 4.05 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจเรื่องผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาได้ มากที่สุด เท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เท่ากับ 4.05 ต่อมาคือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค เท่ากับ 4.04 ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา โดยได้รับมอบหมายงานสำคัญ เท่ากับ 3.98 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 4.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจเมื่อมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน โดยมีแรงจูงใจมากที่สุด เท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ การที่สามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี เท่ากับ 4.02 ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ เป็นร่วมงานมีความเป็นมิตรช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆได้ เท่ากับ 4.01ตามลำดับ

ด้านการนิเทศงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.75 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจเมื่อได้รับมอบหมายงานตามหน้าที่มากที่สุด เท่ากับ 3.79 รองลงมาคือ ผู้สอนงานมีความรู้ ความสามารถในการสอนงานและผู้สอนงานมีรูปแบบการสอนงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน เท่ากับ 3.74 ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ การได้รับสอนงานตรงตามหน้าที่ เท่ากับ 3.73 ตามลำดับ

ด้านนโยบายและการบริการ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจด้านความเต็มใจที่จะประพฤติตามระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด มากที่สุด เท่ากับ 4.10 รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสม เท่ากับ 4.02 ต่อมาคือ ความเข้าใจนโยบายและการบริการขององค์กร เท่ากับ 3.98 ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 3.73 ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจเรื่องความสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มากที่สุด เท่ากับ 4.12 รองลงมาคือ บริษัทมีความปลอดภัยในการทำงาน เท่ากับ 3.73 ต่อมาคือ เครื่องมือ อุปกรณ์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เท่ากับ 3.63 ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ ระบบการเบิกจ่ายอุปกรณ์ทุกชนิดในการปฏิบัติงาน มีการจัดระบบระเบียบและรวดเร็วต่อการเบิกจ่ายไปใช้งาน เท่ากับ 3.48 ตามลำดับ

ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.44 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจเรื่องชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบกับชีวิตส่วนตัว มากที่สุด เท่ากับ 3.72 รองลงมาคือ การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตปัจจุบันอย่างสมบูรณ์ เช่น บ้าน รถ เท่ากับ 3.61 ต่อมาคือ การมีเวลาว่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่างๆ เช่น การออกกำลังกาย อ่านหนังสือ เป็นต้น เท่ากับ 3.23 ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ มีเงินเก็บออมสำหรับการวางแผนอนาคตของตนเองหรืออนาคตทางการศึกษาของบุตรหลาน เท่ากับ 3.21 ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเวลาโดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน เท่ากับ 3.90 ต่อมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย เท่ากับ 3.86 มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัยในการให้บริการ เท่ากับ 3.51 รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านคุณภาพงาน เท่ากับ 3.80

ด้านคุณภาพงานโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.80 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้มาตรฐานที่บริษัทตั้งเป้าหมายไว้โดยมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาในภายหลัง 3.79 ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยผิดพลาดน้อยมาก เท่ากับ 3.68 ตามลำดับ

ด้านปริมาณงานโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.90 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านเอาใจใส่ติดตามงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่เสมอโดยมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.02 รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณตามที่หน่วยงานกำหนด เท่ากับ 3.92 ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เท่าเดิมแม้พนักงานน้อยลง เท่ากับ 3.76 ตามลำดับ

ด้านเวลาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสมโดยมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ทันตามเวลา เท่ากับ 3.90 ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเวลา เท่ากับ 3.82 ตามลำดับ

ด้านค่าใช้จ่ายโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.86 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านใช้ทรัพยากรด้านคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด และ ผลงานที่ได้เกิดการเสียหายน้อยที่สุดซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันโดยมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.88 รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความเหมาะสมกับงาน เท่ากับ 3.81 ตามลำดับ





สมมติฐานที่ 1.7 ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.9 สื่อที่ให้อ่านที่ บริษัทฯ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สื่อที่ให้อ่านที่ บริษัทฯ แตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.10 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ตเอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านการนิเทศงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 73.70 (R<sup>2</sup>) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

$$Y_{รวม} = 0.124 - 0.018 (\text{ด้านความสำเร็จของงาน}) - 0.009 (\text{ด้านการยอมรับนับถือ}) + 0.084 (\text{ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ}) + 0.357 (\text{ด้านความรับผิดชอบ})^* + 0.012 (\text{ด้านความก้าวหน้าในงาน}) + 0.046 (\text{ด้านค่าตอบแทน}) - 0.006 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา}) + 0.019 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา}) + 0.104 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน}) + 0.167 (\text{ด้านการนิเทศงาน})^* + 0.139 (\text{ด้านนโยบายและการบริการ}) + 0.007 (\text{ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน}) + 0.053 (\text{ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว})$$

## 5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด” จำนวน 120 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานเป็นพนักงาน สังกัดหน่วยงานฝ่ายวิศวกรรม ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 12,001-20,000 บาทรู้จักบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัดจากเพื่อนแนะนำ และ ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานระดับปานกลางสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยมีแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ต่อมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริการ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทน รองลงมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานและด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่าองค์กรที่จะบรรลุเป้าหมายได้นั้น ต้องมีการบริหารและมีนโยบายที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จึงส่งให้งานมีประสิทธิภาพ และส่วนหนึ่งที่บุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงนั้น อันเนื่องมาจาก มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารซึ่งทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเอง และสามารถช่วยเหลือ ให้คำปรึกษากันได้ตลอดเวลา เป็นผลทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน

5.2.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติ โดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านเวลาโดยมีประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ต่อมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ส่วนด้านที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุดคือ ด้านคุณภาพงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทศพร ทรงเกียรติ (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี พบว่า ประสิทธิภาพด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านวิธีการ อยู่ในระดับมากสามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัดมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูง ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

5.2.3 การศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจด้านต่างๆต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า

5.2.3.1 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพด้านคุณภาพงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 64.00

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประคอง คุรัตน์สุวรรณ (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอลเดอชาร์ตร พบว่า มีปัจจัยเรียงตามลำดับ คือ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลักษณะงานและนโยบายและการบริการ สามารถพยากรณ์โดยภาพรวม ได้ร้อยละ 53.90

5.2.3.2 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพด้านปริมาณงานและด้านเวลา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและการนิเทศงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 63.10 และ 56.50 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑิตมา เสริมวิวัฒน์วงศ์ (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบัญชีการเงินบริษัทแห่งหนึ่งในกลุ่มธุรกิจพลังงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยค่าจ้าง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบัญชีการเงินบริษัทแห่งหนึ่งในกลุ่มธุรกิจพลังงาน

5.2.3.3 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ร้อยละ 57.70 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจามีกร กรพิทักษ์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนกรพิทักษ์ศึกษา เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกต่อความสำเร็จ ส่วนปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาพการทำงาน การมีรายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และนโยบายและการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรี สรณศิริ (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน พบว่า ปัจจัยในด้านความก้าวหน้าและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.3.4 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพด้านรวม พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและด้านการนิเทศงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ร้อยละ 73.70 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ วุฒิประเสริฐ (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานขายและบริการลูกค้าองค์กรบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่าสิ่งที่สำคัญอันดับแรก คือด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านตำแหน่งงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก

### ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริการ ด้านสภาพแวดล้อมและด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน ดังนั้น องค์กรควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการช่วยกันให้ความสำคัญทั้งในด้านการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ต่างๆกับคนในองค์กร ด้านชีวิตส่วนตัว โดยนำความรู้ ความสามารถที่มีมาใช้ปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ภายใต้งบประมาณขององค์กร

2. นอกจากปัจจัยด้านการนิเทศงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแล้ว องค์กรควรมีผู้ให้คำปรึกษาด้านการทำงานให้เพียงพอต่อบุคลากรขององค์กร และกำหนดหน้าที่ของบุคลากรให้เหมาะสมต่อตำแหน่งงาน ซึ่งองค์กรควรตระหนักว่าบุคลากรมีทางเลือกใหม่อยู่เสมอ เมื่อมีแรงจูงใจที่ดีกว่าและจัดการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรเป็นประจำ

3. จากปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองมาก และตั้งใจปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จด้วยความเต็มใจ ดังนั้น องค์กรควรรักษาระดับแรงจูงใจให้สูงอยู่เสมอเพื่อเป็นแรงจูงใจบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้ดำรงอยู่กับองค์กรต่อไป

4. ผู้บริหารควรมีโครงสร้างที่แสดงความชัดเจนให้พนักงานได้เห็นความก้าวหน้าในสายงานและแจ้งให้พนักงานได้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นแรงจูงใจพนักงานให้เห็นโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ว่าการทำงานในองค์กรจะมีความก้าวหน้าได้มากน้อยเพียงใด

5. ผู้บริหารควรมีนโยบายด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการเห็นคุณค่าของพนักงานและเป็นที่ยอมรับของพนักงานได้ จึงปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้จำกัดเฉพาะบุคลากรของบริษัทอินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด เท่านั้น ดังนั้นควรมีการกระจายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์กรอื่นด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ควรใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยวิธีอื่นประกอบด้วยเช่นการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติของบุคลากรของบริษัทอินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ต่อไป

3. ควรศึกษาเพิ่มในประเด็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันของบุคลากรของบริษัทอินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด เพื่อจะทำให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือมากขึ้น

## รายการอ้างอิง

- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์สิริ.(2554). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.” สาขาวิชาศึกษาทั่วไปคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.
- กิตติวัฒน์ ฅมยา.(2553). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน สายออกบัตร ธนาคารแห่งประเทศไทย.” สาขาวิชาประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- โกมล บัวพรหม. (2553) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3” คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2556) “วิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน” เอกสารประกอบการสอน สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554) “การศึกษาปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่” ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จามีกร กรพิทักษ์.(2544). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนกรพิทักษ์ศึกษา เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร.”วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- โชติกา ระโส. (2555) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์” ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐิติมา เสริมวิวัฒน์วงศ์. (2556). “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบัญชีการเงินบริษัทแห่งหนึ่งในกลุ่มธุรกิจพลังงาน.”หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทศพร ทรงเกียรติ.(2554). “แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี.” ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกระบบสารสนเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ดวงใจ วุฒิประเสริฐ.(2550). “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานขายและบริการลูกค้าองค์กร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)” หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- ธนกร กรวัชรเจริญ.(2555).“ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์จำกัด(มหาชน).”ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธัชฤทธิ์ ปนาร์ักษ์. (2555). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด.” วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ปีที่ 32 ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2555.
- นัยน์ปพร ยุทธนาวา.(2554). “ประสิทธิภาพการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิค ฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา.” ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประคอง คุรัตน์สุวรรณ.(2548). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอลเดอ ชาร์ต.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พระมหาทองมี สุทธิจิตโต.(2554). “การปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงตามหลักอิทธิบาท4 : กรณีศึกษา การไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- ไพบุลย์ ตั้งใจ.(2554). “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 :กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ.” ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- ภัทรดนัย ประสานตรี. (2556). “แรงจูงใจในการเล่นกีฬาบาสเกตบอลของนักกีฬาบาสเกตบอลในการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 40.” ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเรียนรู้พลศึกษา.
- รจนพรรณ อมรรุจิโรจน์. (2551) “การวัดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ITสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง โดยวิธี Data Envelopment Analysis” วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเทคโนโลยี วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เรณู สุขฤกษ์กิจ.(2554). “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัททำอากาศยานไทยจำกัด(มหาชน).” ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ลัดดา พัชรวิภาส. (2550) “บรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานชั่วคราว บริษัท ทูร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน).” วิทยาศาสตร์บัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2554). “ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพการรวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา.” ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพิชฌาย์ คูศรีเทพประทาน. (2551) “การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด” บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

อัจฉิมา หอมระรื่น.(2552). “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด” หลักสูตรบริหารมหาธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.







ภาคผนวก





## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง  
: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำปริญญาโท โดยนักศึกษาระดับปริญญาโท ภาควิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วนประกอบด้วย

- |  |              |
|--|--------------|
| ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน 10 ข้อ |
| ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน        | จำนวน 52 ข้อ |
| ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน     | จำนวน 12 ข้อ |
| ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ      |              |

ขอความกรุณาโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ ตามความคิดเห็นและความ  
เป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ จะนำไปใช้เพื่อประกอบการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจะ  
เก็บข้อมูลท่านไว้เป็นความลับ โดยไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณใน  
ความร่วมมือที่ ณ โอกาสนี้

ปัญญาพร ฐิติพงศ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการประกอบการ

คณะวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20 – 25 ปี

36 – 40 ปี

26 - 30 ปี

41 ปีขึ้นไป

31 – 35 ปี

3. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หม้าย

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

ปวช.

ปวส.

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. ตำแหน่งงาน

ผู้บริหาร

หัวหน้างาน

พนักงาน

6. หน่วยงานที่สังกัด

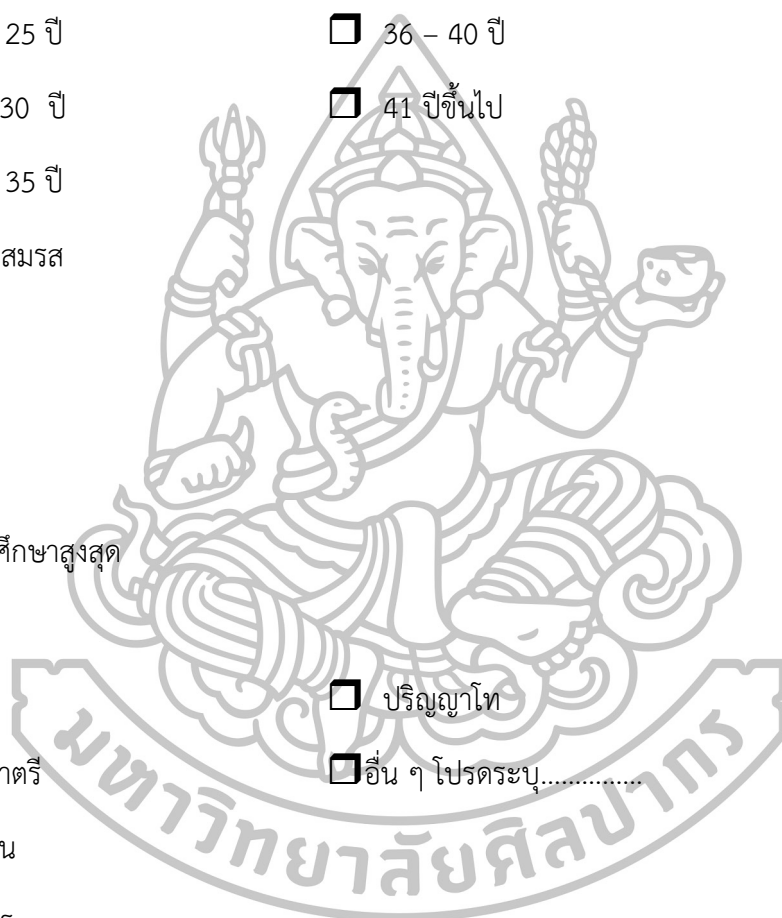
ฝ่ายผลิต

บุคคล

ฝ่ายวิศวกรรม

บัญชี

ฝ่ายธุรการ / สโตร์



## 7. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ต่ำกว่า 2 ปี                       2 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 5 ปี  
 6 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี                       มากกว่า 10 ปี

## 8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ต่ำกว่า 12,000 บาท                       40,001 – 50,000 บาท  
 12,001 – 20,000 บาท                       มากกว่า 50,000 บาท  
 20,001 – 40,000 บาท

## 9. ท่านรู้จักบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จากสื่อใด

- เว็บไซต์สมัครงาน / INTERNET                       ป้ายรับสมัครงาน  
 เพื่อนแนะนำ                       อื่นๆ.....

## 10. ท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมากน้อยเพียงใด

- มากที่สุด  
 มาก  
 ปานกลาง  
 น้อย  
 น้อยที่สุด



## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>					
<b>ด้านความสำเร็จของงาน</b>					
ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน					
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันที					
ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานสำคัญ					
<b>ด้านการยอมรับนับถือ</b>					
ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
<b>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>					
ท่านมีความรู้ความสามารถในงานที่ท่านรับผิดชอบชัดเจน					
งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความถนัด					
หน่วยงานของท่านกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน					
งานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจ					
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>					
ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถในงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่					
ท่านปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ดำรงอยู่					
ท่านสามารถปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จแม้จะเลยเวลางาน					
ท่านมีความเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>					
<b>ด้านความก้าวหน้าในงาน</b>					
ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของท่าน					
การประเมิน การปรับเงินเดือนและโบนัสประจำปี เป็นไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสม					
ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
ท่านพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในขณะนี้					
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>					
<b>ด้านค่าตอบแทน</b>					
เงินเดือนที่ได้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายมีความเหมาะสม					
ท่านได้รับสิทธิที่ควรได้รับในที่ปฏิบัติงาน					
สวัสดิการและค่าตอบแทนต่างๆที่ได้รับมีความเหมาะสม					
<b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา</b>					
ท่านเป็นที่เคารพต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
ท่านสามารถแก้ไขปัญหให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เมื่อมีปัญหา					
ท่านยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเขาทำงานดี					
ท่านสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในโอวาท เชื้อพียง และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
<b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>					
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหแก่ท่านได้					
ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ท่านรับผิดชอบอย่างเสมอภาค					
ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา โดยได้รับมอบหมายงานสำคัญ					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>					
<b>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>					
ท่านมีความสุขเมื่อปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง					
ท่านสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรช่วยกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว					
<b>การนิเทศงาน</b>					
ผู้สอนงานมีความรู้ ความสามารถในการสอนงาน					
ผู้สอนงานมีรูปแบบการสอนงานได้อย่างเหมาะสม					
ท่านได้รับสอนงานตรงตามหน้าที่					
ท่านได้รับมอบหมายงานตามหน้าที่					
<b>นโยบายและการบริการ</b>					
ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายที่เหมาะสม					
ท่านเข้าใจนโยบายและการบริการขององค์กร					
ท่านเต็มใจที่จะประพฤติตามระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด					
หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน					
<b>สภาพแวดล้อมการทำงาน</b>					
ท่านสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
เครื่องมือ อุปกรณ์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
บริษัทมีความปลอดภัยในการทำงาน					
ระบบการเบิกจ่ายอุปกรณ์ทุกชนิดในการปฏิบัติงาน มีการจัดระบบระเบียบและรวดเร็วต่อการเบิกจ่ายไปใช้งาน					



แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยค้ำจุน					
สภาพชีวิตส่วนตัว					
ท่านคิดว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบกับชีวิตส่วนตัว					
ท่านมีเวลาว่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่างๆ เช่น การกำลังกาย อ่านหนังสือ เป็นต้น					
ท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตปัจจุบันอย่างสมบูรณ์ เช่น บ้าน รถ					
ท่านมีเงินเก็บออมสำหรับการวางแผนอนาคตของตนเองหรืออนาคตทางการศึกษาของบุตรหลาน					



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านคุณภาพงาน</b>					
ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้มาตรฐานที่บริษัทตั้งเป้าหมายไว้					
ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยผิดพลาดน้อยมาก					
ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาในภายหลัง					
<b>ด้านปริมาณงาน</b>					
ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณตามที่หน่วยงานกำหนด					
ท่านเอาใจใส่ติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ					
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เท่าเดิมแม้พนักงานน้อยลง					
<b>ด้านเวลา</b>					
ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามเวลา					
ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเวลา					
ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม					
<b>ด้านค่าใช้จ่าย</b>					
ท่านใช้ทรัพยากรด้านคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด					
ผลงานที่ได้เกิดการเสียหายน้อยที่สุด					
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความเหมาะสมกับงาน					

ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

\*\*\*\*\*





## Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	52

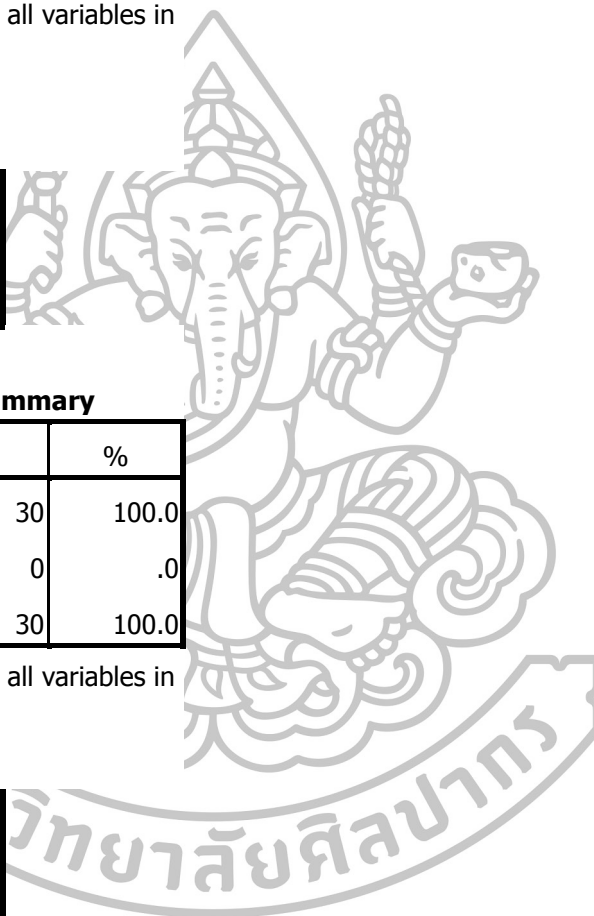
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	12





ภาคผนวก ค

หนังสือขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ภาคผนวก ง

หนังสือขอตกลงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

และหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวปัญญาพร รุติพงศ์
ที่อยู่	57/1 หมู่ 6 ตำบลบางแหม อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000 โทร. 092-2644662
ที่ทำงาน	บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด 56/1 หมู่ 5 ตำบลลำพญา อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000
ประวัติการศึกษา	<p>พ.ศ. 2556 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล สาขาวิชาธุรกิจวิศวกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม</p> <p>พ.ศ. 2557 ศึกษาต่อระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ ภาควิชาบริหารธุรกิจ สาขาประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร</p>
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2556-ปัจจุบัน พนักงานบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด