

การบริหารจัดการแรงจูงใจของบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด

ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

Motivation management of Team Construction Management Company Limited which affects the work efficiency of employees

กัลยรัตน์ ศรีภูทอง¹ ผศ. ดร. อรไท ชั่วเจริญ²

1 นักศึกษาโครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต Visionary Leader รุ่นที่18 (กลุ่มวิชาเอกการจัดการ) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2 อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

การบริหารจัดการแรงจูงใจของบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.) การบริหารจัดการแรงจูงใจในระดับที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันและ2.) พนักงานมีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ต่างกัน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด มีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 253 คน โดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ(SPSS) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 89.3 ส่วนที่เหลือคือเพศชายคิดเป็นร้อยละ 10.7 เมื่อจำแนกตามอายุพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.5 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.1 มีสถานะภาพโสดเป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 82.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับ Junior ร้อยละ 40.3 แผนกที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงคือแผนก Cost/Specification คิดเป็นร้อยละ 68.8 ส่วนใหญ่มีอายุงาน 3-5 ปี รายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 20,000 – 30,000 บาท

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน แผนก อายุงาน รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพต่างๆในการปฏิบัติงานอาทิเช่น งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตาม KPI มีความกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน มีการวางแผนการปฏิบัติงาน

อย่างมีระบบ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่การงาน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น ทั้งหมดนี้เป็น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันซึ่งเป็นผลมาจากการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารจัดการแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

Motivation management of Team Construction Management Company Limited which affects the work efficiency of employees the objective for 1.) Managing motivation different levels resulting in efficiency And 2.) Employees have different personal factors resulting in different efficiency of work. This research is quantitative research. Which the sample was selected from the staff of Team Construction Management Company Limited had a sample 253 people by using a tool which was a questionnaire to collect data and analyze the results with the statistical software package (SPSS). The findings indicated that most of the respondents are female. 89.3% were under the age of 30 years, the rest were 10.7% male. When classified by age, most respondents were under 30 years old, accounting for 58.5%. Most of the education graduates graduated. Bachelor degree 71.1 percent were mostly single, accounting for 82.2 percent. Most of the respondents were in junior positions at 40.3 percent. The department in which most of the respondents were department. Cost / Specification Accounting for 68.8 percent, most of them are 3-5 years of age, monthly income is 20,000 - 30,000 baht

Personal factors that affect job motivation are gender, age, education level, status, job position, department, experience, salary affects different job motivation. That affect various efficiency in the performance Assignments completed according to the KPI are always active. Able to perform tasks that meet the objectives of the job there is a systematic operational plan. Have knowledge and understanding about work efficiently, etc. All of this is the efficiency of different operations that result from having different personal factors.

Therefore this research is a guideline in planning to manage employee incentive services within Team Construction Management Company Limited in order to build morale and increase work motivation to make the work more effective which the finding revealed that different genders don't affect the efficiency of work performance. In terms of work efficiency achieving KPI results and a high level of pride in working in this organization and in terms of working conditions, flexibility, does not affect the overall picture of personal life

Key word: Managing motivation that affects work efficiency

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการของบริษัทฯ ซึ่งบริษัทฯ จะบรรลุเป้าหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับทรัพยากรที่มีคุณค่าเหล่านี้ องค์กรที่สามารถวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร การที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้ต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และทักษะคิที่ติดต่อกับองค์กร บุคคลที่มีศักยภาพย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังมีอีกปัจจัยหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้บุคลากรเหล่านี้ทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพนั้นคือแรงจูงใจ “แรงจูงใจในการทำงาน” หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม (Pinder, 1998)

คุณภาพการทำงาน เกิดจากหลายๆปัจจัยที่กระตุ้น หรือจูงใจให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแรงจูงใจจะกระตุ้นให้บุคลากรกระทำพฤติกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เต็มศักยภาพ โดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจภายใน และภายนอก (Intrinsic and Extrinsic Motivation Approaches) ซึ่งแรงจูงใจภายในเป็นความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดจากการเสาะแสวงหาของตนเอง โดยความต้องการมีความสามารถ ความต้องการลิขิตด้วยตนเองและปัจจัยภายในงาน เช่น ความท้าทาย น่าสนใจของงานเป็นแรงผลักดัน ไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอกหรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับ (อรพินทร์ ชูชม , อัจฉรา สุขารมณ และ วิลาสลักษณ์ ชิววลี, 2542) ในส่วนของแรงจูงใจภายนอกนั้นเป็นความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมใดออกมาโดยต้องอาศัยสิ่งจูงใจภายนอก เช่น รางวัล แรงเสริมหรือข้อบังคับมาเป็นตัวกำหนดให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ออกมา

หนึ่งในความท้าทายของการบริหารบริษัทคือกำลังเผชิญหน้ากับ Disruptive innovation โดยผู้ที่ให้คำจำกัดความของ คำว่า “Disruptive innovation” คือ Clayton Christensen แห่ง Harvard Business

School โดยเขาอธิบายว่า นวัตกรรมได้สร้างตลาดใหม่และพลิกโฉมหน้าอุตสาหกรรมและสังคม โดยทำให้เกิด ผู้บริโภคกลุ่มใหม่ๆ ซึ่งไม่เพียงเป็นผลมาจากการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีใหม่ๆ แต่ยังรวมถึงการพัฒนารูปแบบ ธุรกิจใหม่ๆ และการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเดิมในรูปแบบใหม่ ปัจจุบันโลกกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บริษัท และพนักงานต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด เป้าหมายของนวัตกรรมใหม่ คือ 1.เพื่อปรับปรุงเรื่องของคุณภาพ 2. เพื่อสร้างตลาดใหม่ 3.เพื่อขยายช่วงของผลิตภัณฑ์ 4. เพื่อลดงบประมาณเกี่ยวกับการจ้างงาน 5. เพื่อปรับปรุงกระบวนการของผลิตภัณฑ์ 6. เพื่อลดการใช้วัตถุดิบ 7. เพื่อลดการสูญเสียต่อสิ่งแวดล้อม 8. เพื่อนำมาแทนที่ผลิตภัณฑ์และการบริการ 9. เพื่อลดการใช้พลังงาน 10.เพื่อปฏิบัติตามกฎระเบียบอันดี

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาถึงการบริหารจัดการแรงจูงใจของบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด เพื่อนำข้อมูล และผลงานวิจัยมาเป็นประโยชน์สำหรับเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีความสุขและมีคุณภาพ ส่งผลต่อบริษัทได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแรงจูงใจของ บริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด

สมมุติฐานการวิจัย

1. การบริหารจัดการแรงจูงใจในระดับที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. พนักงานมีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง** คือพนักงานบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด จำนวนพนักงาน 315 คนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) โดยกำหนดค่าความคาดเคลื่อนที่ 0.05 จากจำนวนประชากร 315 คน
2. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ศึกษาการจัดการแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

กลุ่มที่ 1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic)

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. ฝ่าย
6. ตำแหน่งงาน
7. อายุงาน
8. รายได้

กลุ่มที่ 2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย

1. นโยบายบริษัท และการบริหาร
2. ค่าตอบแทน และสวัสดิการ
3. ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกัน
4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน
5. ลักษณะของงาน
6. ความมั่นคงของงาน

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในงาน
2. การได้รับความยอมรับ
3. งานที่ได้รับความรับผิดชอบ
4. การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
5. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

3. **ขอบเขตด้านเวลา** ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2562 ถึง เดือนมกราคม พ.ศ. 2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด
2. เพื่อเป็นข้อมูลในด้านการพัฒนาวิธีการบริหารจัดการแรงจูงใจของบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด
3. ผลการวิจัยสามารถนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด

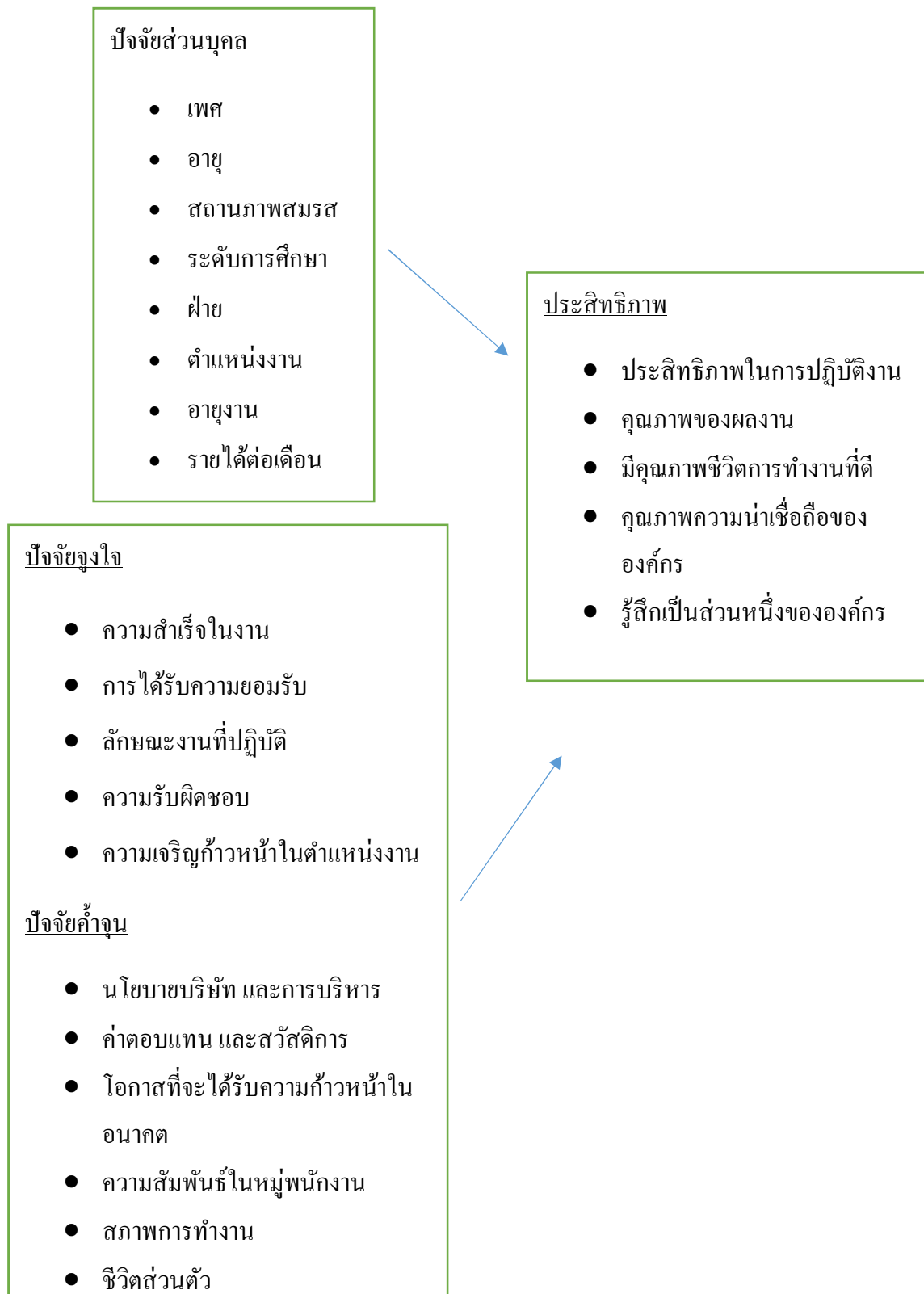
การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาเรื่อง การบริหารการจัดการของบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎี สำหรับกำหนดตัวแปรในการวิจัย เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในกาปฏิบัติงาน คำว่า “แรงจูงใจ” (Motivation) ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2539:711) หมายถึง การใช้กำลังหรืออำนาจ ชักนำ เคลี้ยกล่อมเพื่อให้คล้อยตามจากการทบทวนวรรณกรรมสามารถสรุปได้ว่า “แรงจูงใจ” หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆที่ผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีสิ่งตอบแทนที่เป็นแรงจูงใจ อาจจะเป็น ค่าจ้าง รายได้ การบังคับบัญชา การได้รับการยกย่องยอมรับนับถือ ความเหมาะสมในปริมาณงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา รวมถึงผู้ร่วมงาน

2. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มนุษย์และได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการได้รับการให้กับประชาชน ดังนี้ 1.) การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน 2) การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ และ4) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (โชติกา โสระ,2555John D. Millet,1954:115)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด จำนวน 305 คน และคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือมีความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่ 0.05 มีผลของจำนวนกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ 253

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเครื่องมือที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้คือการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ศึกษาข้อมูลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยสร้างข้อคำถามให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และขอบเขตการศึกษา ให้ครอบคลุมทางวัตถุประสงค์ โดยแบบสอบถามมีรายละเอียดประกอบด้วยส่วนต่างๆ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. คำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด 3. คำถามเพื่อวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีจำนวน 10 ข้อ

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ T-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one way analysis of variance)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการแรงจูงใจของบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 253 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 89.3 เพศชายคิดเป็นร้อยละ 10.7 เมื่อจำแนกตามอายุพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.5 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.1 มีสถานะภาพโสด เป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 82.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในขั้น Junior ร้อยละ 40.3 แผนกที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงคือแผนก Cost/Specification คิดเป็นร้อยละ 68.8 ส่วนใหญ่มีอายุงาน 3-5 ปี รายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 20,000 – 30,000 บาท ได้ผลสรุปดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแรงจูงใจของ บริษัท ทีเอ็ม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.31 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57) ด้านที่ 2 คือด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.44 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61) ด้านที่ 3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.57 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) ด้านที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ(ค่าเฉลี่ย 3.56, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63)ด้านสุดท้ายของแรงจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน(ค่าเฉลี่ย 3.52 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69)

ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.44 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.46 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่าด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.73 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 ด้านชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.58 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 ด้านนโยบาย และการบริหารอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.53 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.30 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.21 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 ด้านความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.29 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74

ตารางที่ 1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทีเอ็ม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	SD.	ระดับ
1. ความสำเร็จในงาน	3.31	0.57	ปานกลาง
2. การได้รับการยอมรับ	3.44	0.61	มาก
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.57	0.68	มาก
4. ความรับผิดชอบในงาน	3.56	0.63	มาก
5. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.52	0.69	มาก
ภาพรวมของปัจจัยจูงใจ	3.48	0.53	มาก

จากตารางที่ 1 ภาพรวมของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ทีเอ็ม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด อยู่ในระดับมาก(Mean = 3.48, SD. = 0.53) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ (Mean = 3.44, SD. = 0.61) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Mean = 3.57, SD. = 0.61) ด้านความรับผิดชอบ (Mean = 3.56, SD. = 0.63) ด้านความ

เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Mean = 3.52, SD. = 0.69) ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (Mean = 3.31, SD. = 0.57)

ตารางที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด

ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน	Mean	SD.	ระดับ
6. นโยบายบริษัท และการบริหาร	3.53	0.67	มาก
7. ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	3.30	0.63	ปานกลาง
8. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.21	0.75	ปานกลาง
9. ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงาน	3.29	0.74	ปานกลาง
10. สภาพการทำงาน	3.73	0.76	มาก
11. ชีวิตส่วนตัว	3.58	0.70	มาก
ภาพรวมของปัจจัยค้ำจุน	3.44	0.56	มาก
ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.46	0.52	มาก

จากตารางที่ 2 ภาพรวมของปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน พบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.44, SD. = 0.56) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านนโยบายบริษัท และการบริหาร (Mean = 3.53, SD. = 0.67) ด้านสภาพการทำงาน (Mean = 3.73, SD. = 0.76) ด้านชีวิตส่วนตัว (Mean = 3.58, SD. = 0.70) ในส่วนระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ (Mean = 3.30, SD. = 0.63) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Mean = 3.21, SD. = 0.75) และด้านความสัมพันธ์ในหมู่พนักงาน (Mean = 3.29, SD. = 0.74) จากการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด พบว่ามีภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.46, SD. = 0.52)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.56 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 สามารถแยกให้ระดับค้ำความคิดเห็นเป็นรายชื่อได้ดังนี้ ในข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตาม KPI. ค่าเฉลี่ย 3.98 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78, มีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอค่าเฉลี่ย 3.66, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน ค่าเฉลี่ย 3.74 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 มีการ

วางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ ค่าเฉลี่ย 3.66, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.10 รู้สึกภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมทำให้บริษัทมีผลประกอบการดี เป็นไปตามเป้าหมายค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.95 ระดับรองลงมาคือระดับมาก จะชี้แจงเมื่อมีคน พูดถึงองค์กรไม่ดีค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.04 ระดับปานกลาง มีความรู้สึกว่าองค์กรไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตค่าเฉลี่ย 3.12 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 ระดับน้อยคือ เป็นเรื่องธรรมดาเมื่อเห็น ทรัพย์สินบริษัทเสียหายค่าเฉลี่ย 2.51 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.05

ตารางที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเมนท์ จำกัด

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับ
1. งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตาม KPI	3.98	0.78	มาก
2. มีความกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ	3.66	0.60	มาก
3. สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน	3.74	0.59	มาก
4. มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ	3.66	0.67	มาก
5. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่การงาน	3.80	0.80	มาก
6. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์	3.83	1.10	มาก
7. เป็นเรื่องธรรมดาเมื่อเห็นทรัพย์สินบริษัทเสียหาย	2.51	1.05	น้อย
8. มีความรู้สึกว่าองค์กรไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	3.12	0.74	ปานกลาง
9. จะชี้แจงเมื่อมีคนพูดถึงองค์กรไม่ดี	3.45	1.04	มาก
10. รู้สึกภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมทำให้บริษัทมีผลประกอบการดี เป็นไปตามเป้าหมาย	3.84	0.95	มาก
ภาพรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	3.56	0.48	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเมนท์ จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.56, SD. = 0.48) สามารถแยกให้ระดับค่าความคิดเห็นเป็นรายข้อได้ดังนี้ ในข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตาม KPI. (Mean = 3.98, SD. = 0.78), มีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ (Mean = 3.66, SD. = 0.60) สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน (Mean = 3.74, SD. = 0.59) มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ (Mean = 3.66, SD. = 0.67) ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ (Mean = 3.83, SD. = 1.10) รู้สึกภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมทำให้บริษัทมีผลประกอบการดี เป็นไปตามเป้าหมาย (Mean = 3.84, SD. = 0.95) ระดับรองลงมาคือระดับมาก จะ

ชี้แจงเมื่อมีคนพูดถึงองค์กรไม่ดี (Mean = 3.45, SD. = 1.04) ระดับปานกลาง มีความรู้สึกว่าองค์กรไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Mean = 3.12, SD. = 0.74) ระดับน้อยคือ เป็นเรื่องธรรมดาเมื่อเห็นทรัพย์สินบริษัทเสียหาย (Mean = 2.51, SD. = 1.05)

สรุปและอภิปรายผล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการแรงจูงใจของบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด ผู้วิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจากข้อมูลส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 89.3 ส่วนที่เหลือคือเพศชายคิดเป็นร้อยละ 10.7 เมื่อจำแนกตามอายุพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.5 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.1 มีสถานะภาพโสดเป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 82.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในขั้น Junior ร้อยละ 40.3 แผนกที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงคือแผนก Cost/Specification คิดเป็นร้อยละ 68.8 ส่วนใหญ่มีอายุงาน 3-5 ปี รายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 20,000 – 30,000 บาท

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด

เมื่อทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ(SPSS) พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.31 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57) ด้านที่ 2 คือด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.44 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61) ด้านที่ 3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.57 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) ด้านที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ(ค่าเฉลี่ย 3.56, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63)ด้านสุดท้ายของแรงจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน(ค่าเฉลี่ย 3.52 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69)

ปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.44 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.46 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่าด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.73 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 ด้านชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.58 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 ด้านนโยบาย และการบริหารอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.53 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการอยู่ในระดับปาน

กลางค่าเฉลี่ย 3.30 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.21 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 ด้านความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.29 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด

พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.56 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 สามารถแยกให้ระดับค้ำความคิดเห็นเป็นรายชื่อได้ดังนี้ ในข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตาม KPI. ค่าเฉลี่ย 3.98 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78, มีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอค่าเฉลี่ย 3.66, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน ค่าเฉลี่ย 3.74 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ ค่าเฉลี่ย 3.66, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.10 รู้สึกภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมทำให้บริษัทมีผลประกอบการดี เป็นไปตามเป้าหมายค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.95 ระดับรองลงมาคือระดับมาก จะชี้แจงเมื่อมีคนพูดถึงองค์กรไม่ดีค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.04 ระดับปานกลาง มีความรู้สึกที่องค์กรไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตค่าเฉลี่ย 3.12 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 ระดับน้อยคือ เป็นเรื่องธรรมดาเมื่อเห็นทรัพย์สินบริษัทเสียหายค่าเฉลี่ย 2.51 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.05

สมมติฐานที่ 1 การบริหารจัดการแรงจูงใจในระดับที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน แผนก อายุงาน รายได้ต่อเดือน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด แตกต่างกัน สามารถอภิปรายได้ว่า บริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัดมีการคัดเลือกบุคคลกรมาเป็นอย่างดี เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน พร้อมทำตามนโยบายบริหารของทางบริษัท เมื่อพิจารณาถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้านพบว่า

1. ด้านความสำเร็จในงาน

พนักงานบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อนำมาวิเคราะห์กับปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่ามีความแตกต่างกันภาพรวมของด้านความสำเร็จมีค่าน้อยกว่า 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน แผนก อายุงาน รายได้ต่อ

เดือน อภิปรายต่อได้ว่า เนื่องจากบริษัทมีการขยายตัวเปิดรับพนักงานใหม่เข้ามาจำนวนเพิ่มมากขึ้น มีความหลากหลายของอายุ ซึ่งในแต่ละบุคคลก็มีความเชี่ยวชาญไม่เหมือนกัน และแต่ละแผนกต้องอาศัยความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกันในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานมีการแบ่งสายงานให้พนักงานอย่างชัดเจน ซึ่งในแต่ละสายมีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบ ข้อกำหนดเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ(Job description) ตามตำแหน่งงานจึงทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ ตามที่ชะลอ ธรรมศิริ(นงลักษณ์ สิ้นสืบผล.2542 : 13;อ้างอิง จาก ชะลอ ธรรมศิริ.2530 :58) ได้กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการขั้นสูง คือการทำงานเพื่องาน เพื่อเสริมความยิ่งใหญ่ และความสำเร็จของงานก็จะทำให้ผลดีขึ้น เพราะความต้องการในความสำเร็จเป็นมูลเหตุจูงใจที่ดีที่สุดนั่นเองดังงานวิจัยของ พรณราย อ่ำประชา (2537:60) เมื่อมีความสำเร็จเป็นที่ตั้งก็นำพามาซึ่งแรงจูงใจ

2.ด้านการยอมรับนับถือ

จากการวิจัยพบว่าภาพรวมของด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งทำให้ทราบว่าด้านการได้รับการยอมรับเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในองค์กรมีบุคลากรที่มีวิสัยทัศน์ และคุณวุฒิที่แตกต่างกันเข้ามาปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นแต่ละหน่วยงานแต่ละฝ่ายต้องก็มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งของตน แต่ในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานนั้น บุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์มากกว่า ในขณะที่บุคลากรที่มีคุณวุฒิ วิสัยทัศน์ และประสบการณ์ น้อยกว่า อาจมีความรู้ความสามารถด้อยกว่าผู้ที่มีอายุงานมากกว่า จึงทำให้ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนี้อยู่ในระดับปานกลางดังที่เฮอริสเบอร์เกอร์(เจียม สรีฟ้า.2545:12;อ้างอิงจาก Herzberg;et al.1959:133-155)

3.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน

จากการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาวิเคราะห์เทียบกับปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าไม่มีความแตกต่างค่าSig. น้อยกว่า0.05 และมีค่า F เฉลี่ยแต่ละปัจจัยส่วนบุคคลเท่ากับ 15.62 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ให้ทำ ซึ่งเป็นงานที่ท้าทายความสามารถตรงกับคุณวุฒิ และตรงตามตำแหน่งของตนเองหรืออาจจะเป็นงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน และกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงาน นอกจากนี้งานที่ทำในปัจจุบันยังส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้นรวมถึงบรรยากาศในหน่วยงานการจัดการห้องทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานไว้เหมาะสม และสะดวกสบายให้แก่บุคลากร ดังที่ สมยศ นากวีการ(2544:

394) กล่าวว่า เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถที่ แตกต่างกัน รวมถึงมีความสนใจในลักษณะงานตามที่ตนเองถนัด

4.ด้านความรับผิดชอบ

จากผลการวิเคราะห์ด้านความรับผิดชอบบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ดังที่ แบนดูรา (วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี.2542:177;อ้างอิง Bandura. 1977:81-82) กล่าวว่า การรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย และได้รับมอบหมาย และได้การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัย ธรรมวรรณ พลหาญ (2543:8) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ข้าราชการมีความพึงพอใจจากการที่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ความเหมาะสมของงานและความรู้ความสามารถ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การมอบหมายงานที่มีความชัดเจนการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและทันเวลา รวมถึงการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

จากผลการวิเคราะห์ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีระดับความคิดเห็นของพนักงานฯ อยู่ในระดับมาก ค่า F เฉลี่ยในทุกปัจจัยส่วนบุคคลอยู่ที่ 27.48 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการฝึกอบรมและการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งบุคลากรได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และมีการประเมินความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีโอกาสนในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของตนเอง ดังที่ สมยศ นาวิการ (2544:394) กล่าวถึง องค์กรที่มีการบริหารงานที่ให้โอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มี รวมถึงการมีโอกาสนก้าวหน้ามากกว่าหน่วยงานอื่นๆ

6. ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ

จากผลการวิเคราะห์ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการมีระดับความคิดเห็นของพนักงานฯ อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.38, SD. = 0.73)วิเคราะห์จำแนกรายด้านแล้วพบว่า ด้านความสำเร็จในงาน, ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน, นโยบายบริษัท และการบริหาร, ค่าตอบแทน และสวัสดิการ, ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต, ด้านชีวิตส่วนตัว มีค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ จึงสนับสนุนสมมติฐานหลัก นั่นคือ เพศที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด

ด้านความสำเร็จในงาน, ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน, นโยบายบริษัท และการบริหาร, ค่าตอบแทน และสวัสดิการ, ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต, ด้านชีวิตส่วนตัว แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.56, SD. = 0.48) จำแนกตามเพศ พบว่าภาพรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมีค่า t เท่ากับ -1.926 และค่า Sig. เท่ากับ 0.063 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และสรุปได้ว่าพนักงานบริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเหมือนกัน สรุปได้ว่าอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายได้พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน ด้านสถานภาพมีภาพรวมมีค่า F เท่ากับ 79.67 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 จากผลข้างต้นจึงสรุปว่าสนับสนุนสมมติฐานหลัก (H_0) และสรุปได้ว่าระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตำแหน่งงานเทียบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมมีค่า F เท่ากับ 28.109 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 จากผลข้างต้นจึงสรุปว่าสนับสนุนสมมติฐานหลัก (H_0) และสรุปได้ว่าตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมมีค่า F เท่ากับ 17.356 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 จากผลข้างต้นจึงสรุปว่าสนับสนุนสมมติฐานหลัก (H_0) และสรุปได้ว่าตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเทียบกับอายุงานภาพรวมมีค่า F เท่ากับ 5.801 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 จากผลข้างต้นจึงสรุปว่าสนับสนุนสมมติฐานหลัก (H_0) และสรุปได้ว่าอายุงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การบริหารจัดการแรงจูงใจของบริษัททิม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด จากการวิจัยพบว่า พนักงานของบริษัททิม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัดมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน นั้นแสดงว่าการบริหารจัดการแรงจูงใจให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททิม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด ซึ่งทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทิม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำมาเพื่อเป็นข้อมูลในด้านการพัฒนาวิธีการบริหารจัดการแรงจูงใจของบริษัท ทิม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด การวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยภายในบริษัท ทิม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด เท่านั้น ดังนั้นจึงอาจมีความเอนเอียงของข้อมูล อันเนื่องมาจากนโยบาย และการบริหารแรงจูงใจภายในที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์สิริ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ

บุคลากร กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. สาขาวิชาศึกษาทั่วไป คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

โชติกา ระโส. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนคร

สวรรค์. ปรินญาณิพนธ์ สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รัชนก มูลเกต. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงาน

สายการพาณิชย์บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน), ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ดร.เมธา หริมเทพาธิป. (2555). เรียบเรียง ทฤษฎีแรงจูงใจไฟส์ัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์

(McClelland's Achievement Motivation Theory).

<https://www.gotoknow.org/posts/646480>

อำนวยการชัย บุญศรี. (2556). ทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg and other).

<http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>

สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ เรื่องการจูงใจ:จากแนวความคิด

ไปสู่การ ประยุกต์ใช้ กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์บรรณกิจ

อุทัย หิรัญโต. (2525). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ. โอเดียนสโตร์