

Teamwork and Work Motivation Affecting Task Efficiency of Contractors in an Industrial Plant: A Case Study of Inmac Engineering Company Limited

การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม

Keittisak Kaewsai^{a*}, Kanokporn Chaiprasit^a
เกียรติศักดิ์ แก้วใส^{a*}, กนกพร ชัยประสิทธิ์^a

^a*Faculty of Business Administration Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Thailand*

*Corresponding author: kiattisak.nueng99@gmail.com

Received 4 March 2021; Revised 1 April 2021; Accepted 9 April 2021;

Published Online 8 September 2022

Abstract

This independent study aimed to examine how personal factors affect the task efficiency of contractors in an industrial plant; the effect of teamwork on industrial plant contractors' task efficiency; and the effect of work motivation on how well contractors at the same industrial plant do their jobs.

This study used samples from 250 contractors for industrial plants that worked for Inmac Engineering Company Limited. The instrument used to collect data was a questionnaire. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test, one-way ANOVA, and multiple linear regression. The results demonstrated that differences in the personal factors of gender, age, employment history, and monthly income affected the task efficiency of industrial plant contractors. Similarly, the teamwork components of work delegation, establishing the team's mission and goals, distribution of leadership, and joint decision-making affected the task efficiency of industrial plant contractors. Additionally, work motivation is defined by the motivational factors of responsibility, achievement, recognition, job specification, and advancement. Together with the hygiene factors of company policies and administration, working conditions, job security, wages and compensation, and job position, they both had statistically significant effects on the task efficiency of industrial plant contractors of Inmac Engineering Company Limited at a level of 0.05.

Keywords: *Teamwork; Work Motivation; Task Efficiency; Industrial Plant Contractor*

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม (2) การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม และ (3) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรมของบริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด จำนวน 250 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่แบบ Independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงานและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน การทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม และพบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านตำแหน่งงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม; แรงจูงใจในการทำงาน; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; ผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม

1. บทนำ

ในปัจจุบันอุตสาหกรรมก่อสร้างมีมูลค่าทางเศรษฐกิจสูงและมีเม็ดเงินลงทุนหมุนเวียนในระบบหลายแสนล้านบาทต่อปีทั้งในภาครัฐและเอกชนจึงเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานของภาคการผลิตของไทย อุตสาหกรรมก่อสร้างได้มีการพัฒนาอย่างมากทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงาน เกิดความต้องการที่จะพัฒนาโรงงานอุตสาหกรรมโดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุดจากความต้องการดังกล่าวทำให้องค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมก่อสร้าง เช่น ผู้รับเหมาก่อสร้าง (Contractors) ผู้บริหารโครงการ (Construction Management) และเจ้าของโครงการ (Owners) มีความต้องการที่จะพัฒนาองค์กรของตัวเอง เพื่อรองรับการเจริญเติบโตของของอุตสาหกรรมดังกล่าว รวมทั้งการเกิดขึ้นของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างทำให้มีความแข่งขันกันในตลาดสูงขึ้น

เนื่องด้วยอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นงานที่มีขั้นตอนการดำเนินงาน และเทคนิคที่มีความซับซ้อนต้องอาศัยความรู้ทางทฤษฎีสำหรับการวางแผนงาน ประสานงาน ใช้ประสบการณ์ในการทำงานสูงและหลากหลาย ดังนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรอื่น ต้องมีการพัฒนากลยุทธ์ในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพ สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้มีต้นทุนในการทำงานก่อสร้างที่ลดลง เกิดความสะดวกต่อการดำเนินงาน และมีความรวดเร็วในการทำงานมากขึ้น

ซึ่งผู้บริหารและเจ้าของกิจการในยุคปัจจุบันหันมาให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาองค์จึงเล็งเห็นถึงการที่จะหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงานโดยหลักการสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรใน องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น คือ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจเป็นกุญแจสำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินขององค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่สำคัญ กล่าวคือ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งได้ อธิบายไว้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ (1) ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) หรือ ปัจจัยพึงพอใจ (Satisfier Factors) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลในองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงานเมื่อบุคลากรได้รับแรงจูงใจจากสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ ความรักความทุ่มเทในงาน และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยรักษา (Maintenance Factors) ได้แก่ การจ่ายเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานะภาพในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และสวัสดิการด้านต่างๆเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นการที่บุคลากรจะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรก็เนื่องมาจากแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานนั่นเอง (ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554) และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดส่งผลสำเร็จต่อองค์กร กระบวนการด้านต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องรวมทั้งการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรสามารถสร้างความก้าวหน้า ช่วยทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีม การสร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง โดยพนักงานทุกคนเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันในทีมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (สุวรรณผา พงษ์ผ่องพูล, 2558) ได้กล่าวว่า องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้ต้องใช้ทีมงานที่เพียบพร้อมไปด้วยทักษะของตนโดยสนับสนุนให้คนทำงานร่วมกัน

ในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกประชากรในการศึกษา คือ พนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเลนส์แว่นตา กระจกศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด เพื่อนำข้อมูลไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการทำงานเป็นทีมเพื่อการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และเพื่อเสนอเป็นนโยบายให้กับผู้บังคับบัญชาระดับสูงใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุตาม เป้าหมายต่อไป ทั้งยังมีได้มีงานวิจัยที่สำรวจเกี่ยวกับพนักงานในองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรมกระจกศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด โดยผลที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานในองค์กร กำหนดนโยบาย วางแผน และพัฒนาองค์กรต่อไป

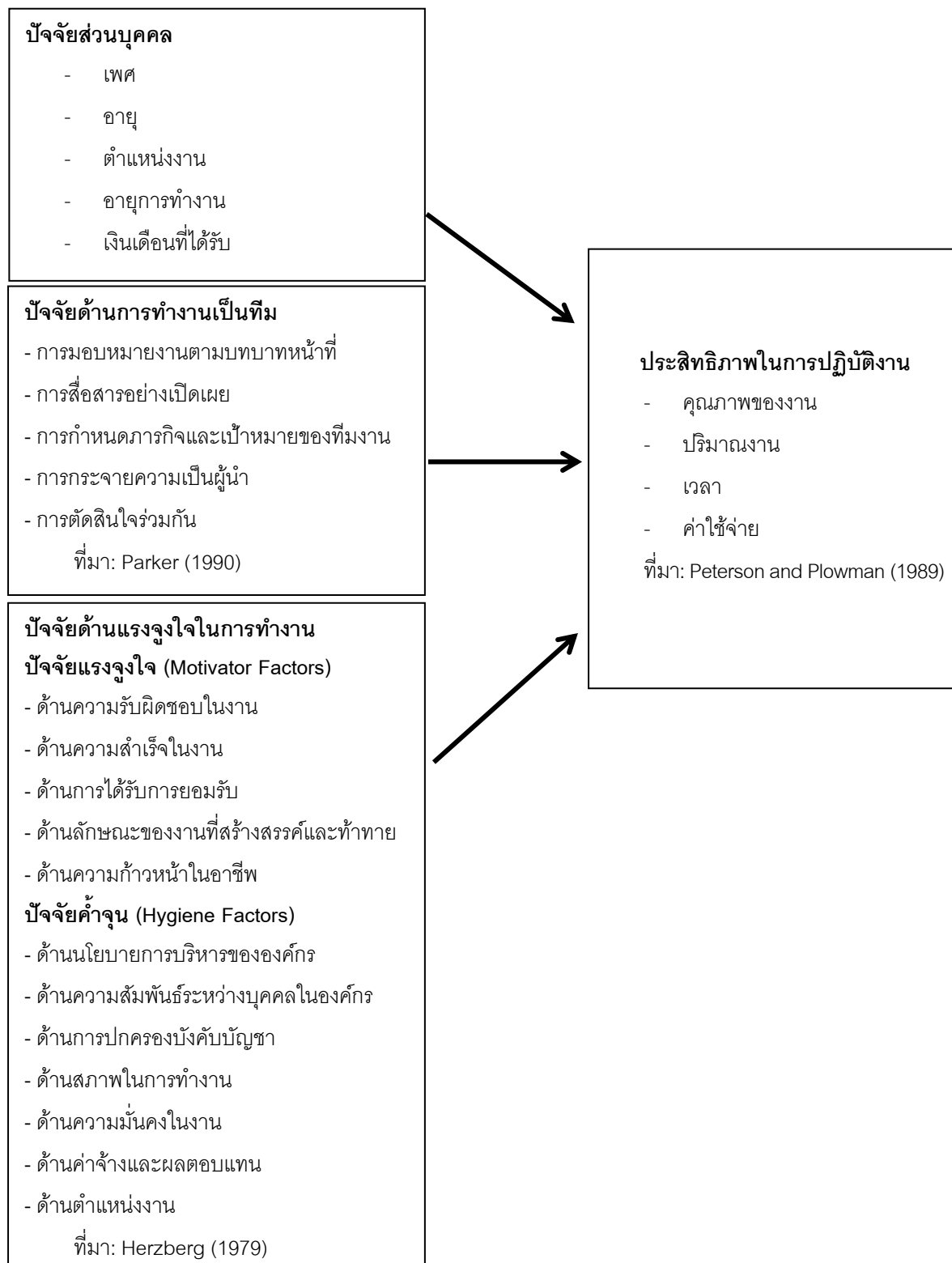
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด แตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด

3. กรอบแนวความคิด

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



4. การดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างเพศชายและหญิงที่ทำงานร่วมกับบริษัทอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ของบริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด (ข้อมูลจากฝ่ายพัฒนาบุคคลปี 2562) จำนวน 250 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบบจำนวนประชากรทั้งหมดของบริษัท ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างเพศชายและหญิงที่ทำงานร่วมกับบริษัทอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ของบริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด กลุ่มตัวอย่าง 250 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed Ended Question) ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลหรือลักษณะทั่วไปของผู้ตอบคำถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และเงินเดือนที่ได้รับ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้านตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) เป็นสถิติใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานหาความแตกต่างของตัวแปร โดยใช้สถิติ ดังนี้

2.1 ใช้สถิติ Independent - Sample t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ 95% ($\alpha = 0.05$)

2.2 ใช้สถิติ One-Way ANOVA เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ 95% ($\alpha = 0.05$) เมื่อพบความแตกต่าง จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

2.3 ทดสอบการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด

5. ผลการวิจัย

ข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

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

ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

1. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4880 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญต่อในเรื่องให้ความช่วยเหลือสนับสนุนกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56

2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4680 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญต่อในเรื่องแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55

3. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5768 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญต่อในเรื่องตั้งเป้าหมายสำเร็จก่อนเริ่มปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68

4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4672 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญต่อในเรื่องรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60

5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5168 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญต่อในเรื่องช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69

ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

1. ด้านความรับผิดชอบในงาน พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4387 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญต่อในเรื่องอิสระในการตัดสินใจตามขอบเขต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47
2. ด้านความสำเร็จในงาน พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3760 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญต่อในเรื่องงานที่มอบหมายมักสำเร็จตามเป้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46
3. ด้านการได้รับการยอมรับ พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2053 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญต่อในเรื่องได้รับการประกาศชมเชยจากบริษัทเมื่อทำงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25
4. ด้านลักษณะของงาน พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3280 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญต่อในเรื่องงานที่ท้าทายต้องใช้ความคิดค้นสิ่งใหม่อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4107 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญต่อในเรื่องได้รับโอกาสพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52
6. ด้านนโยบายการบริหารองค์กร พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4213 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญต่อในเรื่องเข้าใจการประยุกต์ใช้นโยบายเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4817 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญต่อในเรื่องกิจกรรมความปลอดภัยภายในบริษัทช่วยส่งเสริมให้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4187 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญต่อในเรื่องเรียนรู้เทคนิคการทำงานจากหัวหน้างานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47
9. ด้านสภาพในการทำงาน พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1867 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญต่อในเรื่องมีการจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34

10. ด้านความมั่นคงในงาน พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3693 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญต่อในเรื่องพอใจในสวัสดิการขั้นพื้นฐานด้านรักษาพยาบาลที่บริษัทจัดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40

11. ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านค่าจ้างและผลตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3920 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญต่อในเรื่องพอใจในสวัสดิการขั้นพื้นฐานด้านรักษาพยาบาลที่บริษัทจัดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51

12. ด้านตำแหน่งงาน พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านตำแหน่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2707 เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับเหมาส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญต่อในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรมชาติเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน และเงินเดือนที่ได้รับที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 2 การทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ทดสอบสมการถดถอย (Regression Analysis) โดยใช้สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด

	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-0.064	0.259			-0.246	0.806
ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	-0.126	0.064	-0.122		-1.976	0.049 [*]
ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	0.054	0.060	0.061		0.899	0.370

การทำงานเป็นทีม	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	0.594	0.087	0.522	6.811	0.000 [*]
ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	0.231	0.057	0.215	4.065	0.000 [*]
ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	0.235	0.072	0.196	3.277	0.001 [*]

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

จากตารางที่ 1 ผลวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ได้แก่ ในด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (Sig = 0.049) ด้านการตัดสินใจร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (Sig = 0.001) ในด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (Sig = 0.000) และด้านการกระจายความเป็นผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (Sig = 0.000) มีอำนาจในการพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามร้อยละ 59.3 (R² = 0.593) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 40.7 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (sig. = 0.370) โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.2251 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.770 ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ -0.064 โดยสามารถทำรูปแบบสมการ ได้ดังนี้

สมการรูปแบบคะแนนดิบ

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

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ทดสอบสมการถดถอย (Regression Analysis) โดยใช้สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด

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

R = 0.947^a; R² = 0.897; Adjusted R² = 0.892; SE_{Est} = 0.1150; F = 171.700; p = 0.000

จากตารางที่ 2 ผลวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (Sig = 0.021) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่

ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (Sig = 0.001) ด้านนโยบายการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (Sig = 0.001) ด้านความรับผิดชอบในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (Sig = 0.001) ด้านค่าจ้างและผลตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (Sig = 0.000) ด้านสภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (Sig = 0.000) ด้านความสำเร็จในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (Sig = 0.000) ด้านตำแหน่งงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (Sig = 0.000) ด้านลักษณะของงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (Sig = 0.000) และด้านการได้รับการยอมรับที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (Sig = 0.000) มีอำนาจในการพยากรณ์ หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามร้อยละ 89.7 ($R^2 = 0.897$) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 10.3 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (sig. = 0.163) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (sig. = 0.509) โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.1150 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.947 ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.010 โดยสามารถทำรูปแบบสมการได้ดังนี้

สมการรูปแบบคะแนนดิบ

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

6. การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพร รุติพงษ์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้างกรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่นจำกัด

การทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ชวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ย่านสีลม พบว่า การทำงานเป็น

ทีมด้านการอภิปรายอย่างเปิดเผย ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ย่านสีลม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ผลการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพร ฐิติพงษ์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ และด้านการนิเทศงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานดา คำมาก (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า แรงจูงใจภายใน ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ และแรงใจภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กรและด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยแรงจูงใจด้านด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน และการตัดสินใจร่วมกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารและหัวหน้างานควรจัดให้มีการประชุมในทีมงานทุกเช้าเพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางการปฏิบัติงานให้เหมาะสมอย่างชัดเจนในแต่ละวันที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้จุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกัน และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน โดยควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและวัฒนธรรมที่ดีภายในหน่วยงานให้พนักงานตระหนักว่า ทุกคนต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ต้องพึ่งพาอาศัยประสบการณ์ความสามารถและความยินยอมพร้อมใจของทุกคน ให้การยอมรับความคิดเห็นเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมจึงจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้

2. จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแต่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ผู้บริหารและหัวหน้างานไม่ควรมองข้ามเรื่องนี้ควรเปิดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันและกันด้วยความจริงใจ ผู้บริหารและหัวหน้างานควรรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างเต็มที่ และเปิดโอกาสให้พนักงานซักถามข้อสงสัยในคำสั่ง หรือปัญหาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้ เพื่อป้องกันปัญหาในการสื่อสารที่ผิดพลาดอาจนำมาซึ่งความไม่เข้าใจกันภายในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้จำกัดเฉพาะพนักงานผู้ปฏิบัติงาน บุคลากรของบริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ซึ่งอยู่ในอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเลนส์ เท่านั้น ดังนั้นควรมีการกระจายกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาไปยังองค์กรหรืออุตสาหกรรมอื่นด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ และหลากหลาย
2. ควรศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา อาจทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนไปอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- กานดา คำมาก. (2555). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า. การศึกษาค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2556). ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการย่านสีลม. การศึกษาเฉพาะบุคคลมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปัญญาพร ฐิติพงษ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไพบุลย์ ตั้งใจ. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุวรรณา พงษ์พงษ์พล. (2558). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Herzberg, F. (1979). *The motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Willey & Sons.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Brother.
- Parker, G. M. (1990). *Team Players and Team Work The New Competitive Business Strategy*. San Francisco: Jossey – Bass.
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Illinois: Richard Irwin.