แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด

พีรยุทธ สมชื่น
สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา
สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ: 7 เมษายน 2569
วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ: 9 มิถุนายน 2569
วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ: 25 มิถุนายน 2569

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน 4) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 5) เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานฝ่ายช่าง จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า พบว่า 1) ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนค่ามีค่าเฉลี่ยภาพรวมมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 4) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเป็นส่วนตัว และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้ามีผลต่อความมีประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Motivation Affecting Work Efficiency of Maintenance Technicians at SKS Building Maintenance Co., Ltd

Peerayut Somchuan
Master of Business Administration, Graduate School, Kasem Bundit University
Chinnso Visitnitikija
Master of Business Administration, Graduate School, Kasem Bundit University

Received: 7 April 2026
Revised: 9 June 2026
Accepted: 25 June 2026

Abstract

The objectives of this study were to investigate the work motivation and work efficiency of employees, to compare work efficiency based on personal factors, and to examine the motivational and hygiene factors affecting the work efficiency of 100 maintenance technicians at SKS Building Maintenance Co., Ltd. The research instrument used for data collection was a questionnaire, and the data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, and Multiple Regression Analysis.

The results revealed that both motivational and hygiene factors, as well as overall work efficiency, were at a high level. The comparison based on personal factors showed that differences in educational background resulted in significantly different levels of work efficiency at a .05 level of significance. Regarding motivational factors, work achievement and career advancement were found to significantly affect the work efficiency of the technicians at a .05 level of statistical significance. Furthermore, in terms of hygiene factors, supervision, privacy, and the possibility of growth also had a significant impact on the work efficiency of maintenance technicians at SKS Building Maintenance Co., Ltd. at a .05 level of statistical significance.

Keywords: Motivational Factors, Hygiene Factors, Work Efficiency

บทนำ (Introduction)

การบริหารองค์กรในปัจจุบันทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องปรับปรุงนโยบาย กระบวนการตัดสินใจ และพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะและทัศนคติ เพื่อให้องค์กรอยู่รอดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ดังนั้นการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งโดยอาศัยแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศุภวัฒน์ ไชยประพันธ์, 2555: 1)

การจูงใจถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และทักษะที่แตกต่างกัน การที่องค์กรจะดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาได้อย่างเต็มที่นั้น จำเป็นต้องใช้กลยุทธ์ทางจิตวิทยาและแรงจูงใจเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ (วิไลวรรณ ศรีสงคราม, 2555: 7) สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดแรงจูงใจจะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตและผลลัพธ์ในเชิงบวก ดังนั้น ในสภาวการณ์ที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง องค์กรจึงต้องนำกลยุทธ์การบริหารและการจูงใจมาใช้เป็นเครื่องมือหลักในการปรับตัว เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าประสงค์อย่างยั่งยืน (สุรัตน์ สังวาลย์, 2556: 2)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยชี้วัดความสำเร็จที่สำคัญของการดำเนินธุรกิจ โดยองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงย่อมส่งผลต่อผลกำไรและการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการนั้น จำเป็นต้องพิจารณาผ่านองค์ประกอบหลัก 4 ประด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพ งานต้องได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ 2) ด้านปริมาณ ผลงานต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่คาดหวัง 3) ด้านเวลา การดำเนินงานต้องสอดคล้องกับมาตรฐานเวลาที่กำหนด และ 4) ด้านค่าใช้จ่าย ต้องมีการบริหารจัดการต้นทุนให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด หากองค์กรสามารถบริหารจัดการปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างมีระบบ จะนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (กันตยา เพิ่มผล, 2547: 38)

บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด ดำเนินธุรกิจด้านการซ่อมบำรุงและบริการทำความสะอาดอาคาร โดยเป็นการร่วมทุนกับ SEIKOSHA Co., Ltd. ซึ่งเป็นผู้นำด้านการบำรุงรักษาอาคารที่มีชื่อเสียงยาวนานกว่า 50 ปีจากประเทศญี่ปุ่น บริษัทจึงยึดถือนโยบายหลักในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบายและปลอดภัยสูงสุด โดยเฉพาะงานซ่อมบำรุงเชิงป้องกัน (Preventive Maintenance) ในพื้นที่สำคัญอย่างสนามบิน ซึ่งครอบคลุมทั้งระบบปรับอากาศ ไฟฟ้า สุขาภิบาล และลิฟต์ ซึ่งถือเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมและยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้งานอาคาร ทั้งนี้ การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลถือเป็นกระบวนการสำคัญที่มีบทบาทช่วยให้การผลิตและการบริการดำเนินไปได้อย่างราบรื่น (ศิริพร วันฟั่น, 2555)

อย่างไรก็ตาม ในสภาวการณ์ปัจจุบันพบว่าบริษัทเผชิญกับปัญหาการดำเนินงานที่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย พนักงานฝ่ายช่างมีความวิตกกังวลสูงและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญ จากการสำรวจเบื้องต้นภายในองค์กรพบว่า สาเหตุหลักเกิดจากการที่บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงานที่เพียงพอเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกัน ประกอบกับผลตอบแทนและสวัสดิการยังไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพและวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปในปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดปัญหาการลาออก (Turnover Rate) ของพนักงานฝ่ายช่างที่มีทักษะฝีมือเป็นจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนเสริมสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไปท่ามกลางการแข่งขันที่สูงขึ้นในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายช่างบริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายช่างบริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด
3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายช่างบริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัดจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายช่างบริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด
5. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายช่างบริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด

การทบทวนวรรณกรรม และกรอบแนวคิด และสมมติฐานการวิจัย (Literature Review and Conceptual Framework and Research Hypothesis)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Work Motivation)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานหมายถึง พลังผลักดันหรือกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยภายใน (เช่น ความต้องการ ความคาดหวัง) และปัจจัยภายนอก (เช่น ผลตอบแทน สภาพแวดล้อม) ให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาด้วยความกระตือรือร้นและสมัครใจ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายของตนเองและองค์กร (พิรุณย์ ป้องทับไทย, 2560: 11; พัชรี พันธุ์แตงไทย, 2564: 10; จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย, 2563) นอกจากนี้ แรงจูงใจยังทำหน้าที่เป็นตัวลดความตึงเครียดที่เกิดจาก

ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ทำให้พนักงานยินดีที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (กมลวรรณ ปานประดิษฐ์, 2560: 14; วุฒิ สุขเจริญ, 2559: 64)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

พัชรี พันธุ์แตงไทย (2564: 10) ได้อ้างถึงแนวคิดของ Herzberg (1959) ซึ่งระบุว่าองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก โดยในส่วนนี้ผู้วิจัยขอนำเสนอ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหางานโดยตรง ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) ความรู้สึกปลาบปลื้มใจเมื่อสามารถแก้ปัญหาหรือดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองและหน่วยงานตั้งไว้

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) การได้รับคำชมเชย การให้กำลังใจ หรือความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) งานที่มีความท้าทาย น่าสนใจ มีคุณค่า และเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเป็นอิสระ

ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) การได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) โอกาสในการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนาทักษะความรู้เพื่อเติบโตในสายอาชีพ

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่ช่วยคงไว้ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล หากองค์กรขาดปัจจัยเหล่านี้ หรือมีการจัดการที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน จะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง โดยปัจจัยค้ำจุนตามแนวคิดของ Herzberg ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration)

การมีระบบการบริหารงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน มีการแจ้งนโยบายให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึง รวมถึงการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบที่ปฏิบัติได้จริง และมีนโยบายด้านสวัสดิการที่เหมาะสมและยืดหยุ่นตามสถานการณ์

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)

สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ความเข้าใจซึ่งกันและกันจะช่วยลดความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการทำงานร่วมกัน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

ทักษะและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ การสั่งงาน และการมอบหมายหน้าที่ที่ชัดเจน รวมถึงความใจกว้างในการรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions)

สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น ความสะดวกสบาย ทำเลที่ตั้ง ความปลอดภัย และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ซึ่งช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

ความรู้สึกมั่นใจของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพการงาน ความยั่งยืนขององค์กร และความมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ในระยะยาว

ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน (Salary)

เงินเดือน โบนัส และผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่เป็นธรรมและเพียงพอ ซึ่งถือเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ

ด้านตำแหน่งงาน (Status)

การให้ความสำคัญกับกลุ่มหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีความชัดเจน สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ และมีปริมาณงานที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความเป็นส่วนตัว (Personal Life)

ลักษณะงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว เช่น การย้ายที่ทำงาน หรือชั่วโมงการทำงานที่ไม่เบียดเบียนเวลาส่วนตัวจนเกินไป

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (Possibility of Growth)

โอกาสที่พนักงานจะได้รับการพัฒนาทักษะผ่านการฝึกอบรม การศึกษาต่อ หรือการได้รับการสนับสนุนให้เติบโตในสายอาชีพ ซึ่งสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้แก่พนักงาน

บทสรุปทฤษฎีสองปัจจัย (Summary of Two-Factor Theory)

จากการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory) (Herzberg et al., 1959) สรุปได้ว่าการที่พนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด จะมีแรงจูงใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น องค์กรต้องให้ความสำคัญกับทั้ง ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เพื่อสร้างความรักในงานและความพึงพอใจ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เพื่อป้องกันความไม่พึงพอใจและรักษามาตรฐานการทำงานให้คงอยู่

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างได้มาตรฐาน ถูกต้อง และรวดเร็ว โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและสิ้นเปลืองน้อยที่สุด (ณัฐวัตร เป็งวันปลูก, 2560; พีรยา ชื่นวงศ์, 2560; อัครเดช ไม้จันทร์, 2560; อุทัสน์ วีระศักดิ์การุณย์, 2556;

กิตติชัย ลาภวุฒิโรจน์, 2558) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานถือเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จที่สำคัญขององค์กร โดย กันตยา เพิ่มผล (2547: 38) ได้ให้แนวคิดว่าการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานสามารถพิจารณาได้จาก 4 ด้านหลัก (Peterson & Plowman, 1989) ดังนี้

ด้านคุณภาพ (Quality) ผลงานต้องมีความถูกต้อง แม่นยำ เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ ด้านปริมาณ (Quantity) ผลงานที่ปฏิบัติได้ต้องครบถ้วนตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรคาดหวังไว้ ด้านเวลา (Time) การดำเนินงานต้องมีความรวดเร็ว สอดคล้องกับมาตรฐานเวลา และทันตามกำหนดนัดหมาย ด้านค่าใช้จ่าย (Cost) มีการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อให้เกิดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานน้อยที่สุด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายช่างจะเกิดขึ้นได้สูงสุด เมื่อพนักงานสามารถส่งมอบงานที่มีคุณภาพและปริมาณครบถ้วนตามเป้าหมายภายใต้ระยะเวลาและงบประมาณที่กำหนด ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนได้รับอิทธิพลโดยตรงจากแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พีระพัฒน์ สมศรี (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพทาย ทรัพย์กะสินธุ์ (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศ สายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีโดยแยกเป็นปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสถานะอาชีพ และด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ใน ระดับดีทุกด้าน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดีโดยแยกเป็นด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ต่างประเทศที่มีอายุรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน พัชรนันท์ ขำมะโน และคณะ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รอแยลแคนอินดัสทรีส์ จำกัด และบริษัท รอแยลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชัย) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รอแยลแคนอินดัสทรีส์ จำกัด และบริษัท รอแยลฟูดส์ จำกัด (มหาชัย) มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก โดยปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรอแยลแคนอินดัสทรีส์ จำกัด และบริษัท รอแยลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชัย) และปัจจัยจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ

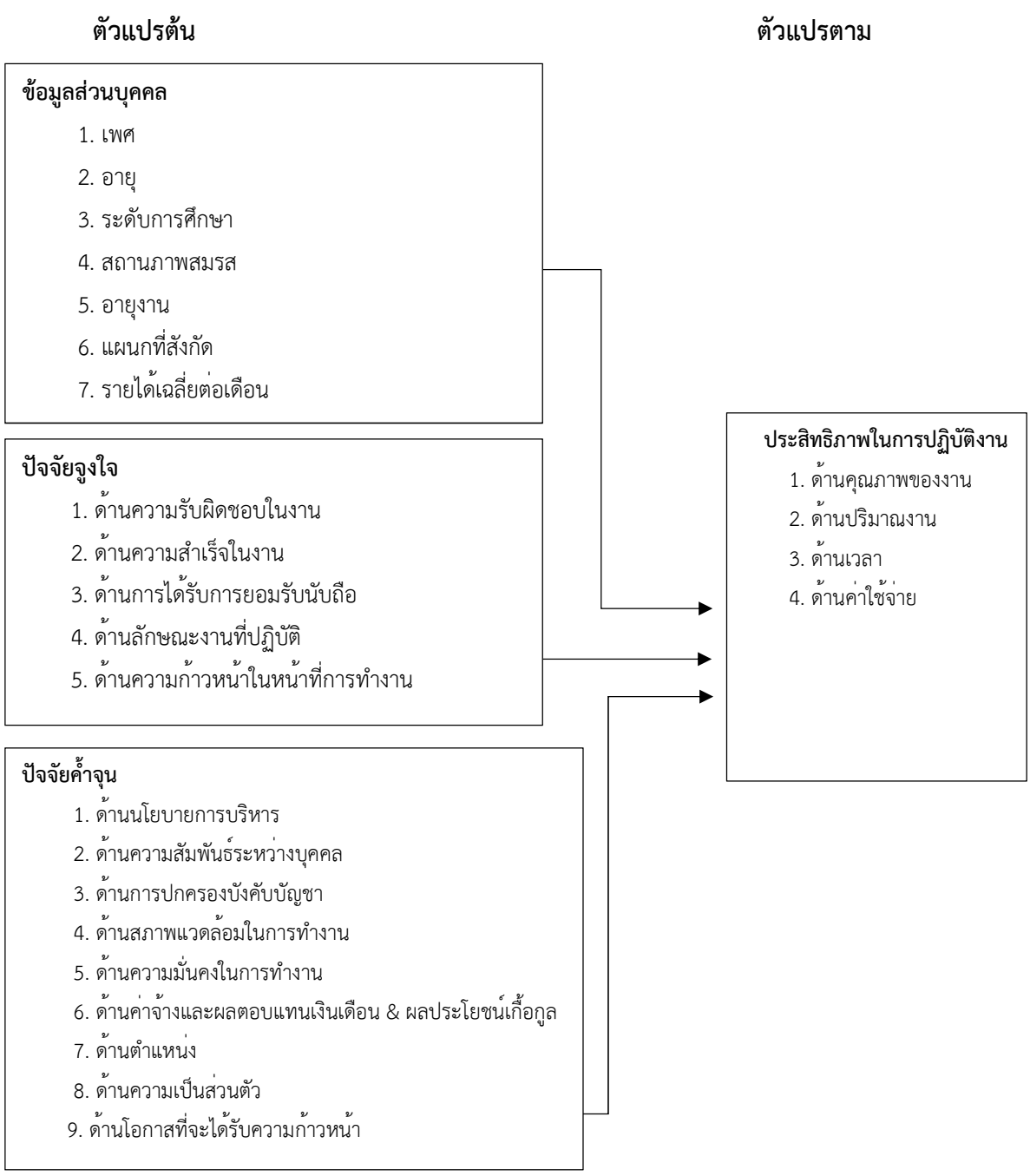
ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รอแยลแคนอินดัสทรีส์ จำกัด และบริษัท รอแยลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชัย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ธิภาพร ทองทักษิณ (2565) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 มี จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านลักษณะงาน และปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านหลักเกณฑ์การบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนตามลำดับ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประยูร ศรีอุดมกุล (2565) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนล็อคประตูรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม สยาม อีสเทิร์น ซีบอร์ด พบว่า 1) ระดับของแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผลรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับของความพึงพอใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยผลรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความพึงพอใจในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าอิทธิพลรวมอยู่ที่ 0.259 และ 3) ความพึงพอใจในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลรวมอยู่ที่ 0.545 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น

กรอบแนวคิดการศึกษา

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด มีแนวคิดการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด มีแหล่งข้อมูลแยกเป็น 2 ประเภท คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัดโดยให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากตำรา รายงานการศึกษาเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และอินเตอร์เน็ต

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด มีจำนวนพนักงาน 120 คน ของพนักงานฝ่ายช่าง จำนวน 120 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2568) ในการคำนวณ จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 ราย แต่ทั้งนี้เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการตอบแบบสอบถาม ข้อมูลไม่สมบูรณ์ครบถ้วน ทางผู้ศึกษาจึงได้ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 100 ราย การศึกษาในครั้งนี้ ใช้การคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) แบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ ทาโร ยามาเน (Yamane, 1967) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับ .05

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง ในการศึกษาครั้งนี้ ได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องรวมทั้งหลักการ และวิธีการสร้างแบบสอบถาม เพื่อการศึกษาตลอดจนกำหนดกรอบแนวความคิดการศึกษา โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำไปปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์

นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำแล้ว ทดลองใช้ (Try- out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ จำแนกแล้ววิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาสัมประสิทธิ์ อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach’s alpha coefficient)

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์ได้มีวิธีการดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้ ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมจาก การศึกษาค้นคว้าจากแหล่งต่างๆ ทั้งตำรา เอกสาร และผลการศึกษาวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลที่ได้จาก การตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมาย และการรับกลับคืนมาด้วยตนเอง ดำเนินการ

ตรวจสอบความเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โปรแกรม Microsoft Excel ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสร้างแผนภูมิวงกลม (Pie Chart) และแผนภูมิแท่ง (Bar Chart) พร้อมคำอธิบายผล และนำผลที่ได้จากแผนภูมิมานำเสนอเพื่อวิเคราะห์ตามลักษณะของตัวแปรต่างๆ จากแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่างๆ

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมุติฐาน สถิติที่ใช้คือ t–test การวิเคราะห์แบบ ANOVA

ผลการวิจัย (Research Results)

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือบริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 100 ชุด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับคืน จำนวน 100 วิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ 6 ส่วน ได้แก่

1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

2) ข้อมูลด้านแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด

3 ข้อมูลด้านประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด

4) ข้อมูลด้านประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด

5) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด

6) ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

		จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	90	90
	หญิง	10	10
	รวม	**100**	**100**
อายุ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	3	3
	21-30 ปี	60	60
	31- 40 ปี	23	23
	41-50 ปี	**8**	**8**
	51- 60 ปี	**6**	**6**
	รวม	**100**	**100**
ระดับการศึกษา	มัธยมต้น (ม.1-ม.3)	3	3
	มัธยมปลาย (ม.4-ม.6)	**6**	**6**
	ปวช. ปวส.	36	36
	ปริญญาตรี	53	53
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	2
	รวม	**100**	**100**
สถานภาพสมรส	โสด	68	68
	สมรส	27	27
	หม้าย /หย่าร้าง	5	5
	รวม	**100**	**100**
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	17	17
	1- 5 ปี	61	61
	6- 10 ปี	**19**	**19**
	มากกว่า 10 ปี	**3**	**3**
	รวม	**100**	**100**
แผนกที่สังกัด	ช่างเทคนิคซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าระบบปรับอากาศ	54	54
	ช่างงานครุภัณฑ์	30	30
	ช่าง Operate	16	16
	รวม	**100**	**100**
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 15,001 บาท	**18**	**18**
	15,001-20,000 บาท	62	62
	20,001-30,000 บาท	16	16
	มากกว่า 30,000 บาท	4	4
	รวม	**100**	**100**

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 90 และเป็นเพศหญิง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10 อายุระหว่าง 21-30 ปี มากที่สุด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาผู้ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23 รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ผู้ที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6 และผู้ที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี จำนวน 3 คิดเป็นร้อยละ 3 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 53 รองลงมาเป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับปวช. ปวส. จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 36 ผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย (ม.4-ม.6) จำนวน 6 คิดเป็นร้อยละ 6 ผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น (ม.1-ม.3) จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3 และผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ตามลำดับ สถานภาพสมรสผู้ที่มีสถานภาพโสด มากที่สุด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 68 รองลงมาเป็นผู้ที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27 และผู้ที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ อายุงานระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 61 คน รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19 ผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17 และผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 3 คิดเป็นร้อยละ 3 ตามลำดับ

แผนกที่สังกัด ช่างเทคนิคซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าระบบปรับอากาศ มากที่สุด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 54 รองลงมาเป็นผู้ที่อยู่แผนกช่างครุภัณฑ์ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และผู้ที่อยู่แผนกช่าง Operate จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16 ตามลำดับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 62 รองลงมาเป็นผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,001 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16 และผู้มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 4 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 4 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ข้อมูลด้านแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.44	.566	มาก
ด้านความสำเร็จในงาน	4.41	.949	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.43	.951	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.42	.947	มาก
รวม	4.39	.873	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจด้านภาพรวม โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\overline{X}$= 4.39) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญมากทั้ง 5 รายการ ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\overline{X}$= 4.44) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$= 4.43) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$= 4.42) ด้านความสำเร็จในงาน ($\overline{X}$= 4.41) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ($\overline{X}$= 4.29) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ข้อมูลด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด

ปัจจัยค้ำจุน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
ด้านนโยบายการบริหาร	4.40	.960	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.32	.955	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.46	.957	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.36	.956	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.36	.954	มาก
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทนเงินเดือน & ผลประโยชน์เกื้อกูล	4.33	.954	มาก
ด้านตำแหน่ง	4.31	.957	มาก
ด้านความเป็นส่วนตัว	4.38	.957	มาก
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	4.33	.954	มาก
รวม	**4.36**	**.956**	**มาก**

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นได้ว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนด้านภาพรวม โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\overline{X}$= 4.36) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญมาก 9 รายการ ประกอบด้วย ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\overline{X}$= 4.46) ด้านนโยบายบริหาร ($\overline{X}$= 4.40) ด้านความเป็นส่วนตัว ($\overline{X}$= 4.38) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$= 4.36) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\overline{X}$= 4.36) ด้านโอกาสที่จะได้รับก้าวหน้า ($\overline{X}$= 4.33) ด้านค่าจ้างและผลตอบแทนเงินเดือน & ผลประโยชน์เกื้อกูล ($\overline{X}$= 4.33) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคล ($\overline{X}$= 4.32) และตำแหน่ง ($\overline{X}$= 4.31) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด

ปัจจัยค้ำจุน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
ด้านคุณภาพของงาน	4.40	.960	มาก
ด้านปริมาณงาน	4.32	.955	มาก
ด้านเวลา	4.46	.957	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	4.36	.956	มาก
รวม	**4.34**	**.954**	**มาก**

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นได้ว่า ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด ด้านภาพรวม โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\overline{X}$ = 4.34) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 4 รายการ ประกอบด้วย ด้านค่าใช้จ่าย ($\overline{X}$= 4.36) ด้านเวลา ($\overline{X}$ = 4.36) ด้านคุณภาพของงาน ($\overline{X}$= 4.34) และด้านปริมาณงาน ($\overline{X}$= 4.31) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	การตัดสินใจ		Sig	ผลการทดสอบ
	t	F		
เพศ	.465		0.562	ไม่แตกต่าง
อายุ		.783	0.539	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา		9.324	0.000	แตกต่าง
สถานภาพสมรส		.157	.855	ไม่แตกต่าง
อายุงาน		2.057	.111	ไม่แตกต่าง
แผนกที่สังกัด		2.207	.116	ไม่แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		1.727	.167	ไม่แตกต่าง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05*

จากตารางที่ 4 พบว่า อายุ มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน แผนกที่สังกัดและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 5 ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด

ปัจจัยจูงใจ	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	ผลการทดสอบ
(Constant)	**.490**	**.265**		**1.851**	**.067**	
ด้านความรับผิดชอบในงาน	.084	.107	.081	.785	.435	ไม่มี
ด้านความสำเร็จในงาน	.349	.089	.370	3.918	.000*	มี
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.087	.087	.001	1.874	.064	ไม่มี
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.062	.108	.065	.570	.570	ไม่มี
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	.299	.082	.361	3.653	.000*	มี

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2-tailed)*

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่มีผลต่อต่อความมีประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 ปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัดใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยเกณฑ์การตรวจสอบ Multicollinearity กำหนดให้ค่า Tolerance มากกว่า 0.10 และค่า VIF น้อยกว่า 10

ปัจจัยค้ำจุน	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	ผลการทดสอบ
(Constant)	**.277**	**.200**		**1.385**	**.169**	
ด้านนโยบายการบริหาร	-.047	.083	-046	-569	.571	ไม่มี
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.082	.062	.096	1.327	.188	ไม่มี
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.180	.064	.195	2.827	.006*	มี
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-042	.071	-045	-.597	.552	ไม่มี
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.134	.070	.155	1.922	.058	ไม่มี
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทนเงินเดือน & ผลประโยชน์เกื้อกูล	.107	.075	.129	1.425	.158	ไม่มี
ด้านตำแหน่ง	.087	.070	.108	1.248	.215	ไม่มี
ด้านความเป็นส่วนตัว	.234	.071	.254	3.283	.001*	มี
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	.197	.069	.224	2.844	.006*	มี

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2-tailed)*

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเป็นส่วนตัว และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้ามีผลต่อความมีประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการศึกษา

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจำนวน 100 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากสุด จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 90 ช่วงอายุ 21-30 ปี มากที่สุด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 60 การศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 53 สถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 68 อายุงาน 1-5 ปีมากที่สุด จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 61 แผนกที่สังกัดช่างเทคนิคซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าระบบปรับอากาศมากที่สุด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 54 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 62

ผลการศึกษาข้อมูลระดับความสำคัญด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัดพบว่า ด้านความรับผิดชอบในงานในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ในภาพรวมของปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับสำคัญมาก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ซึ่งอภิปรายผลได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่และมีวุฒิภาวะในการทำงานสูง โดยประเด็นที่ได้รับความสำคัญสูงสุดคือการที่บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องอาศัยการกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในศักยภาพและการมีวินัยในตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยขับเคลื่อนงานให้ดำเนินไปได้อย่างคล่องตัว

2. ด้านความสำเร็จในงาน ที่อยู่ในระดับความสำคัญมาก อภิปรายผลได้ว่า ความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยเชิงบวกที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในประเด็นความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรไม่ได้มองเพียงผลลัพธ์ที่เป็นตัวเลขหรือปริมาณงานเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับคุณค่าทางจิตใจ (Intrinsic Rewards) ที่เกิดจากการทำงานนั้นได้สำเร็จ

3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่อยู่ในระดับความสำคัญมากนั้น อภิปรายผลได้ว่า การได้รับการตอบสนองทางสังคมและจิตวิทยาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญต่อการทำงาน โดยเฉพาะการได้รับการยกย่องชมเชยและความไว้วางใจในความรู้ความสามารถ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการสื่อสารเชิงบวกในองค์กรมีบทบาทอย่างมากในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร เมื่อผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับ จะส่งผลโดยตรงต่อระดับความทุ่มเทและความผูกพันต่อองค์กร

4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ที่อยู่ในระดับความสำคัญมาก อภิปรายผลได้ว่า โครงสร้างงานขององค์กรมีลักษณะที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพทางปัญญาและประสบการณ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงาน (Job Ownership) และสร้างความเชื่อมั่นในการตัดสินใจ

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ที่อยู่ในระดับความสำคัญมาก อภิปรายผลได้ว่า โอกาสในการเติบโตในสายอาชีพถือเป็นแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทของบุคลากร โดยเฉพาะการที่บุคลากรเชื่อมั่นในความก้าวหน้าที่เกิดจากความสามารถของตนเอง สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรมีวัฒนธรรมการทำงานแบบเน้นผลสัมฤทธิ์ (Performance-based Culture) ที่เปิดโอกาสให้คนเก่งได้แสดงศักยภาพ

ผลการศึกษาข้อมูลระดับความสำคัญด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด พบว่า ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทนเงินเดือน & ผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านตำแหน่ง ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในภาพรวมของปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับสำคัญมาก โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านนโยบายการบริหาร ที่อยู่ในระดับความสำคัญมาก อภิปรายผลได้ว่า โครงสร้างองค์การที่ชัดเจนถือเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีทิศทาง ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นเอกภาพในการบังคับบัญชา นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารงานที่ยืดหยุ่นควบคู่ไปกับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ยังเป็นปัจจัยเสริมที่ช่วยลดช่องว่างระหว่างระดับชั้นงาน และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่อยู่ในระดับความสำคัญมาก อภิปรายผลได้ว่า ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยหลักในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จ โดยเฉพาะความยุติธรรมในการบริหารงานซึ่งเป็นรากฐานของความเชื่อมั่น (Trust) ภายในองค์กร การที่ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ชี้แนะ (Mentor) และผู้สนับสนุนที่พร้อมให้คำปรึกษาในทุกด้าน สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะการบริหารแบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ (Relation-oriented Leadership) ที่ช่วยลดความตึงเครียดและเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ที่อยู่ในระดับความสำคัญมาก อภิปรายผลได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงาน โดยเฉพาะทัศนคติที่เปิดกว้างในการรับฟังข้อเสนอแนะ ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและกล้าที่จะนำเสนอแนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนาการทำงาน

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่อยู่ในระดับความสำคัญมาก อภิปรายผลได้ว่า ปัจจัยทางกายภาพและบรรยากาศในที่ทำงานเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานและสุขภาวะของบุคลากร (Well-being) โดยเฉพาะการจัดสรรพื้นที่ใช้สอยให้สอดคล้องกับปริมาณงาน ซึ่งสะท้อนถึงการวางผังองค์กรที่ดี ช่วยลดความอึดอัดและเพิ่มความคล่องตัวในการติดต่อประสานงานระหว่างกัน

5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่อยู่ในระดับความสำคัญมาก อภิปรายผลได้ว่า ความมั่นคงถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร โดยเฉพาะความรู้สึกที่ว่าชีวิตมีความมั่นคงมากขึ้นจากการทำงานในองค์กรนี้ สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานและสร้างความเชื่อมั่นในระยะยาวให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งความมั่นใจในความยั่งยืนขององค์กรและตำแหน่งงานที่ทำอยู่นั้น เป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยลดความวิตกกังวล (Job Insecurity) และส่งเสริมให้บุคลากรมีสมาธิในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ

6. ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ที่อยู่ในระดับความสำคัญมาก อภิปรายผลได้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการยังคงเป็นปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่สำคัญอย่างยิ่งในการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร โดยเฉพาะการได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมซึ่งเป็นตัวช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายและส่งเสริมคุณภาพชีวิต สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ของพนักงานนอกเหนือจากเงินเดือนเพียงอย่างเดียว

7. ด้านตำแหน่งงาน ที่อยู่ในระดับความสำคัญมาก อภิปรายผลได้ว่า การรับรู้ถึงคุณค่าและขอบเขตของตำแหน่งงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะความรู้สึกถึงเกียรติและศักดิ์ศรีในงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรประสบความสำเร็จในการสร้างภาพลักษณ์และการยอมรับทางสังคมให้กับบุคลากร ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในอาชีพ (Professional Pride) และเป็นแรงขับเคลื่อนทางจิตวิทยาที่สำคัญในการรักษามาตรฐานการทำงาน

8. ด้านความเป็นส่วนตัว ที่อยู่ในระดับความสำคัญมาก อภิปรายผลได้ว่า การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพของบุคลากร โดยเฉพาะความยืดหยุ่นในการลากิจกรณีพิเศษและการจัดสรรเวลาพักที่เหมาะสม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรมีนโยบายที่มุ่งเน้นความเป็นมนุษย์ (Humanistic Approach) และเข้าใจในความจำเป็นส่วนบุคคลของพนักงาน ส่งผลให้บุคลากรลดความตึงเครียดและมีความพร้อมทางจิตใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง

9. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ที่อยู่ในระดับความสำคัญมาก อภิปรายผลได้ว่า การสร้างระบบที่เอื้อต่อความเติบโตทางอาชีพเป็นปัจจัยดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Retention) โดยเฉพาะความโปร่งใสและเป็นธรรมในการพิจารณาผลงาน ซึ่งถือเป็นรากฐานของความเชื่อมั่นในระบบคุณธรรม (Merit System) ภายในองค์กร การที่บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะ

และอบรมความรู้อย่างต่อเนื่อง สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรมีแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่เข้มแข็ง พร้อมที่จะยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

10. ผลการศึกษาข้อมูลด้านประสิทธิภาพ ของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด จากการศึกษาข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านความมีประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด พบว่า ด้านคุณภาพของงาน (Quality of work) ด้านปริมาณงาน (Quantity of work) ด้านเวลาในการทำงาน (Time) ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ภาพรวมของความมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก โดยมีรายละเอียดดังนี้

11. ด้านคุณภาพของงาน ที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก อภิปรายผลได้ว่า บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการรักษามาตรฐานการทำงานและให้ความสำคัญกับความถูกต้องแม่นยำเป็นลำดับแรก ซึ่งสะท้อนถึงความรับผิดชอบและการมีทักษะความชำนาญในหน้าที่ (Functional Competency) ที่สูง ส่งผลให้โอกาสในการเกิดข้อผิดพลาดลดน้อยลงและช่วยประหยัดทรัพยากรขององค์กรในการแก้ไขงาน

12. ด้านปริมาณงาน ที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก อภิปรายผลได้ว่า บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานให้เป็นไปตามตัวชี้วัด (KPIs) ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะความสามารถในการรักษามาตรฐานปริมาณงานภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคคล สะท้อนให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเวลา (Time Management) และความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (Work Commitment) ของบุคลากรที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูง

13. ด้านเวลา ที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก อภิปรายผลได้ว่า บุคลากรมีความโดดเด่นในด้านการบริหารจัดการเวลา (Time Management) และมีสมรรถนะในการทำงานเชิงรุก (Proactive Work) โดยเฉพาะความสามารถในการเพิ่มผลผลิตงานภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลาเดิม สะท้อนให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในกระบวนการทำงานและการใช้เทคนิคที่ช่วยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ส่งผลให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากรเวลาที่มีอยู่

14. ด้านค่าใช้จ่าย ที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก อภิปรายผลได้ว่า องค์กรมีวัฒนธรรมในการบริหารจัดการทรัพยากรที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะการที่บุคลากรมีบทบาทในการกระตุ้นเตือนซึ่งกันและกันให้ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สะท้อนถึงการสร้าง "จิตสำนึกร่วม" (Collective Consciousness) ในการดูแลผลประโยชน์ขององค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยลดต้นทุนการดำเนินงาน (Operating Costs) ได้อย่างยั่งยืน

15. ระดับความสำคัญด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด พบว่า ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน เงินเดือน & ผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านตำแหน่ง ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

ในภาพรวมของปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเพทาย ทรัพย์กะสินธุ์ (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศ สายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับสำคัญมาก

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายช่างบริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัดจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าด้านระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พีระพัฒน์ สมศรี (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัดคือ ด้านความสำเร็จในงานและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยูร ศรีอุดมกุล (2565) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนล็อคประตูรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม สยาม อีสเทิร์น ซีบอร์ด พบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนล็อคประตูรถยนต์ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกด้าน

ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ พีระพัฒน์ สมศรี (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบกับประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด ที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด ที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน แผนกที่สังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด ที่ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ตามลำดับ อย่างมีระดับนัยสำคัญ .05

ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด ประกอบด้วย ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าและด้านการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับอย่างมีระดับนัยสำคัญ .05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผู้ศึกษามีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

ระดับความสำคัญด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พีระพัฒน์ สมศรี (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก

ระดับความสำคัญด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด พบว่า ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทนเงินเดือน & ผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านตำแหน่ง ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในภาพรวมของปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเพทาย ทรัพย์กะสินธุ์

(2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศ สายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับสำคัญมาก

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายช่างบริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัดจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าด้านระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พีระพัฒน์ สมศรี (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ในการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการมอบหมายงานที่มีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถควบคู่ไปกับการให้อำนาจการตัดสินใจและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน อีกทั้งควรให้ความสำคัญกับการยกย่องชมเชยเมื่อพนักงานปฏิบัติงานสำเร็จหรือแก้ไขปัญหาได้บรรลุเป้าหมาย เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและการยอมรับในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ในขณะเดียวกันองค์การควรกำหนดค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ภาวะการครองชีพ และใกล้เคียงกับมาตรฐานธุรกิจประเภทเดียวกัน พร้อมทั้งส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีเพื่อสร้างความผูกพันและเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนางาน นอกจากนี้การกำหนดนโยบายและโครงสร้างบทบาทหน้าที่ต้องมีความชัดเจนเพื่อลดความสับสนในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและการจัดหาอุปกรณ์ที่เหมาะสมควบคู่ไปกับการดูแลคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพ เพื่อสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การในระยะยาว

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษาในครั้งถัดไป ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของสาเหตุเชิงลึกที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานโดยตรง โดยควรเปลี่ยนมาใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพและการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและสะท้อนถึงบริบทความต้องการของบุคลากรในองค์การได้อย่างแท้จริงสืบไป

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับองค์การทุกแห่ง*.

กันตยา เพิ่มผล. (2547). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยชี้วัดความสำเร็จที่สำคัญของการดำเนินธุรกิจ*.

กิตติชัย ลาภวุฒิโรจน์. (2558). *ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่องค์การกำหนด.*

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย. (2563). *แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคนในการทำงาน*.

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). *ประสิทธิภาพในการทำงานคือการกระทำส่วนบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม.*

ธิภาพร ทองทักษิณ. (2565). *แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา.*

ประยูร ศรีอุดมกุล. (2565). ความพึงพอใจในการทำงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, 17*(1), 45–58.

พัชรนันท์ ขำมะโน และคณะ. (2564). ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รอแยลแคนอินดัสทรีส์ จำกัด และบริษัท รอแยลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชัย). *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 3*(2), 75–88.

พัชรี พันธุ์แตงไทย. (2564). *แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการและแสดงพฤติกรรมออกมาโดยมีการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้น.*

พิรุณย์ ป้องทับไทย. (2560). *การที่บุคคลถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา*.

พีรยา ชื่นวงศ์. (2560). *การที่องค์การใช้ทรัพยากรที่มีให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและสิ้นเปลืองน้อยที่สุด*.

พีระพัฒน์ สมศรี. (2564*). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี*. [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

พีรยุทธ สมชื่น และชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา. (2568). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายช่าง บริษัท เอส เค เอส บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด.*

เพทาย ทรัพย์กะสินธุ์. (2563). *แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศสายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง*. [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหิดล.

วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2555). *กลยุทธ์ทางจิตวิทยาและแรงจูงใจเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของ บุคคลให้มุ่งไปสู่เป้าหมาย.*

วุฒิ สุขเจริญ. (2559). *แรงผลักดันภายในที่นำไปสู่การกระทำโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์จะมีความต้องการอยู่ตลอดเวลา.*

ศิริพร วันฟั่น. (2555). *หลักการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลที่มีบทบาทช่วยให้การผลิตและการบริการเป็นไปอย่างราบรื่น.*

ศุภวัฒน์ ไชยประพันธ์. (2555). *เทคนิคการสร้างทีมงานโดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์การ.*

สุรัตน์ สังวาลย์. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดแรงจูงใจจะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด.*

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *การกระทำกิจกรรมใดๆ ที่บรรลุผลตามที่ต้องการและประหยัดเวลาและทรัพยากร.*

อุทัสน์ วีระศักดิ์การุณย์. (2556). *การทำงานที่ได้มาตรฐาน ถูกต้อง รวดเร็ว ใช้เทคนิคที่ทำให้การดำเนินงานสะดวกมากขึ้น.*

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). Business Organization and Management.

Yamane, T. (1967). Statistics: An Introductory Analysis.