

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่ง
Work Motivation Affecting the Work Performance of Employees in a Construction
Company

ปิญญ รื่นรมย์

Pinyo Ruenrom

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปริมาณนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทรับเหมาแห่งหนึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการสอบถามคือแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลประชากรที่ศึกษา คือ กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่ง จำนวน 325 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

การวิเคราะห์ผลต่างพบว่าปัจจัยแรงจูงใจที่สามารถอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแห่งหนึ่งได้ร้อยละ 59.4 โดยปัจจัยแรงจูงใจที่สามารถอธิบายประสิทธิภาพการทำงานได้มากที่สุด คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 0.264 ($t = 5.595, p = 0.000$) รองลงมา คือ ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน 0.238 ($t = 4.211, p = 0.000$) และ ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ 0.232 ($t = 4.651, p = 0.000$) รวมถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 0.215 ($t = 4.647, p = 0.000$) สภาพแวดล้อมการทำงาน 0.156 ($t = 3.022, p = 0.003$) และ ความสำเร็จในการทำงาน 0.144 ($t = 3.125, p = 0.002$) ทั้งนี้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่ามีผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพการทำงาน -0.158 ($t = -2.720, p = 0.007$) ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทรับเหมาแห่งหนึ่งได้

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน, อุตสาหกรรมก่อสร้าง

ABSTRACT

This quantitative research aimed to examine the motivational factors influencing the work performance of employees in a construction contracting company. The instrument used for data collection was a questionnaire. The population studied comprised a sample of 325 employees from the construction contracting company, selected through convenience sampling. Data analysis employed descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The analysis revealed that motivational factors could explain 59.4% of the variance in employees' work performance. The motivational factor contributing most to work performance was personal well-being ($\beta = 0.264$, $t = 5.595$, $p = 0.000$), followed by job position ($\beta = 0.238$, $t = 4.211$, $p = 0.000$), recognition and respect ($\beta = 0.232$, $t = 4.651$, $p = 0.000$), relationships with colleagues ($\beta = 0.215$, $t = 4.647$, $p = 0.000$), work environment ($\beta = 0.156$, $t = 3.022$, $p = 0.003$), and achievement in work ($\beta = 0.144$, $t = 3.125$, $p = 0.002$). Notably, compensation and benefits were found to have a negative effect on work performance ($\beta = -0.158$, $t = -2.720$, $p = 0.007$). Conversely, factors such as career advancement, company policies and management, supervision and control, and relationships with supervisors did not significantly explain the variance in work performance among employees in the construction company.

Keywords: Work motivation, Work performance, Construction industrial

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคที่เทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมือง และสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้การแข่งขันทางธุรกิจรุนแรงขึ้น องค์กรจึงต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูง โดยแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่นของพนักงาน การสร้างแรงจูงใจจึงมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร บริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งซึ่งดำเนินโครงการขนาดใหญ่จำเป็นต้องรักษาและดึงดูดบุคลากรที่มีทักษะและแรงจูงใจสูงเนื่องจากงานมีความซับซ้อนและกดดันสูง ทั้งด้านเวลา งบประมาณ และความปลอดภัย ผู้ศึกษาจึงสนใจค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสนับสนุนความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่ง

นิยามศัพท์

ปัจจัยจูงใจหมายถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ส่วนปัจจัยค้ำจุนหมายถึงสิ่งที่ช่วยป้องกันไม่ให้นักงานรู้สึกไม่พอใจหรือลดประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงานหมายถึงความสามารถในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ วัดจากปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาที่ใช้ทำงาน และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อนำผลการศึกษากลับมาวิจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานไปปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติให้สอดคล้องกับแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น และลดความเป็นไปได้ที่จะเกิดความไม่พอใจในการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีและการทบทวนวรรณกรรม

เฮอริชเบิร์กเสนอผลงานเรื่อง Motivation Hygiene Theory หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory, 1959) โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของพนักงานในการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) โดยปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชาตลอดจนการสอนงานจากหัวหน้างาน สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการและความมั่นคงในอาชีพการงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

Peterson and Plowman (1953) จำกัดความของประสิทธิภาพการทำงาน (Work Performance) ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ภายใต้ข้อจำกัดเรื่องเวลาและทรัพยากร โดยการประเมินประสิทธิภาพจะต้องพิจารณาอย่างรอบด้าน ประสิทธิภาพการทำงานประกอบด้วย 4 ด้านหลัก ได้แก่

1. คุณภาพของงาน ผลลัพธ์ต้องถูกต้อง แม่นยำ ตามมาตรฐาน สะท้อนถึงความใส่ใจและความชำนาญของพนักงาน
2. ปริมาณงาน จำนวนงานที่ผลิตได้เมื่อเทียบกับเป้าหมาย แสดงถึงความสามารถในการบริหารทรัพยากรและประสิทธิผล
3. การใช้เวลา เวลาที่ใช้ปฏิบัติงานบ่งบอกถึงทักษะการวางแผนและควบคุมงาน การทำงานตามกำหนดเวลาแสดงถึงประสิทธิภาพที่ดี ในขณะที่ความล่าช้าส่งผลกระทบต่อต้นทุนและความพึงพอใจของลูกค้า
4. ค่าใช้จ่ายในการทำงาน การใช้ต้นทุนอย่างคุ้มค่าโดยไม่ลดคุณภาพช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

โดยรวม แนวคิดนี้มองว่าประสิทธิภาพการทำงานเป็นมิติหลายด้านที่ต้องพิจารณาพร้อมกัน เพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน และวางกลยุทธ์พัฒนาอย่างเป็นระบบ

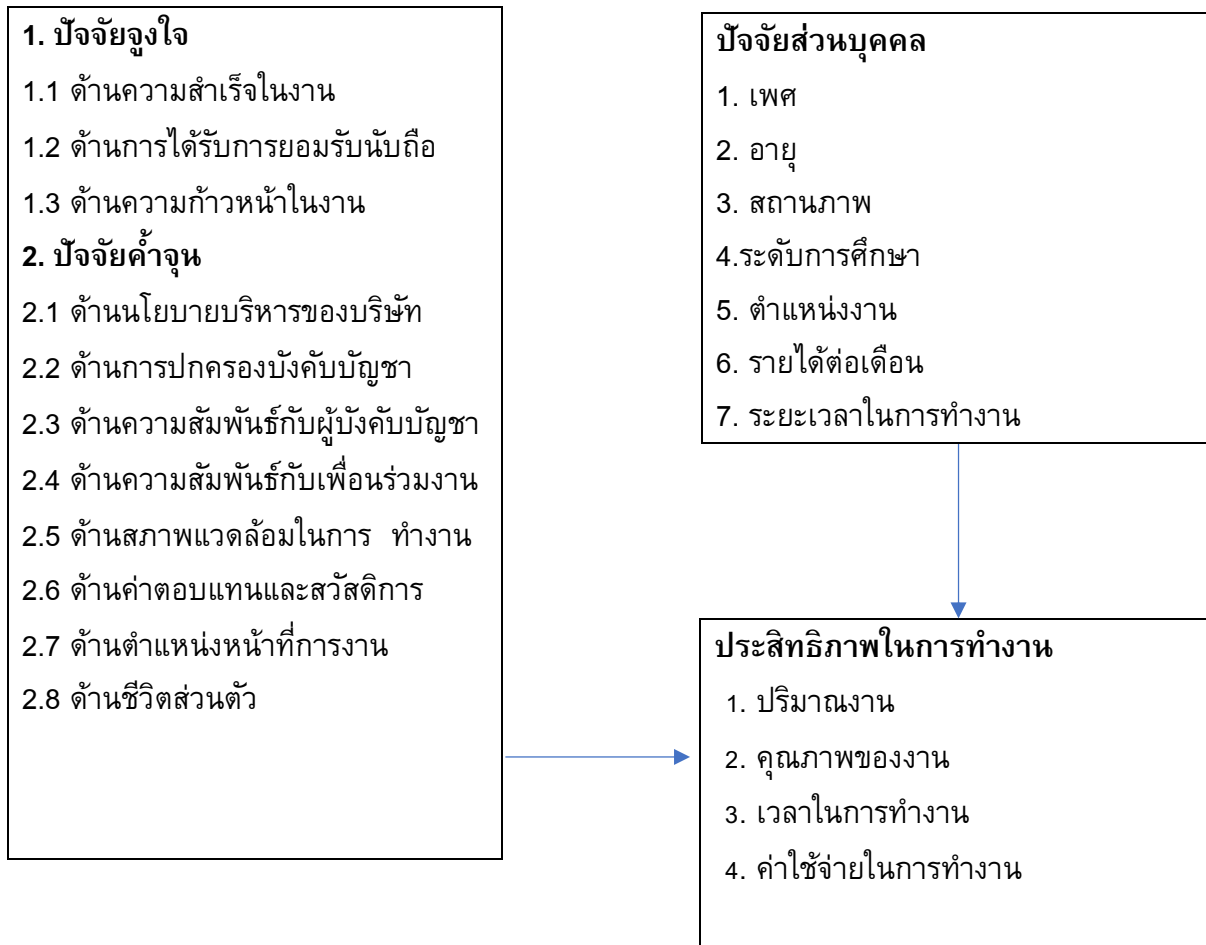
สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 พนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่ง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

1.4.2 ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่ง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ/ปัจจัยคำจูงในการทำงานของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg และแนวความคิด ประสิทธิภาพการทำงาน of Peterson and Plowman มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดัง ภาพที่ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดทางการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

1. กลุ่มประชากรคือ พนักงานบริษัทรับเหมาแห่งหนึ่ง จำนวน 1,736 คน โดยเลือกพนักงานจำนวน 325 ตัวอย่าง ตามแนวความคิดของ W.G. Cochran (1977) กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก โดยเครื่องมือในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถามออนไลน์

- 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน
- 2) ปัจจัยจูงใจ/ค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนามศัพท์ ถ้าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนามศัพท์ มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป จึงจะสามารถนำไปใช้เมื่อได้ค่า IOC ที่ผ่านเกณฑ์แล้ว ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อความเชื่อมั่น (reliability) โดยกำหนดไว้ไม่น้อยกว่า 0.75 ซึ่งใช้วิธีการ คำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดยผู้วิจัยกำหนดข้อมูลในการตรวจสอบความเชื่อมั่นเป็นข้อมูลทดลองจำนวน 30 ชุด ผลทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟาของครอนบาคได้ค่า 0.963 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง (มากกว่า 0.75) จึงนำไปเก็บข้อมูลตัวอย่างได้

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยใช้ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ในปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจในการทำงาน และวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe's วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่ง

กลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 54.5 มีอายุอยู่ระหว่างอายุ 25-34 ปี ร้อยละ 32.00 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 52.30 การศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 57.50 อายุการทำงานระหว่าง 4-8 ปี ร้อยละ 27.10 ประเภทกลุ่มงานฝ่ายปฏิบัติการ ร้อยละ 51.10 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง ต่ำกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 59.10

2. ผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจ/ในการทำงานของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่ง

ระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจ/ในการทำงานของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.87, S.D.=0.548) พิจารณารายด้านในภาพรวม ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.22, S.D.=0.572) ด้านการยกย่องการยอมรับอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.93, S.D.=0.642) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.71, S.D.=0.802) ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัทอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.72, S.D.=0.886) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$, S.D.=0.776) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.785) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.609) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.609) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.718) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.41$, S.D.=0.947) ด้านตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.752) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$, S.D.=0.803)

3. การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.509) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยภาพรวม พบว่าด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.598) ด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.562) ด้านเวลาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.602) ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.633)

4. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า เพศ ช่วงอายุ สถานะภาพสมรส การศึกษา กลุ่มงาน รายได้เฉลี่ย แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในบางคู่

5. การศึกษาว่าปัจจัยด้านปัจจัยจูงใจ/ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย เพื่อศึกษาว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ/ค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่ง ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของด้านแรงจูงใจ/ค่านิยมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่ง

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	0.751	0.161		4.676	0.000**		
1.ความสำเร็จในการทำงาน	0.128	0.041	0.144	3.125	0.002**	0.591	1.691
2.การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ	0.184	0.040	0.232	4.651	0.000**	0.503	1.987
3.ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-0.070	0.037	-0.110	-1.870	0.062	0.364	2.750
4.นโยบายและการบริหารงานของบริษัท	0.029	0.034	0.049	0.841	0.401	0.376	2.660
5.การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	-0.009	0.041	-0.014	-0.229	0.819	0.329	3.040
6.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-0.006	0.033	0.009	0.181	0.857	0.487	2.052
7.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.180	0.039	0.215	4.647	0.000**	0.586	1.706
8.สภาพแวดล้อมการทำงาน	0.111	0.037	0.156	3.022	0.003**	0.468	2.135
9.ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	-0.085	0.031	-0.158	-2.720	0.007**	0.373	2.681
10.ตำแหน่งหน้าที่การงาน	0.161	0.038	0.238	4.211	0.000**	0.393	2.546

11.ความเป็นอยู่ ส่วนตัว	0.168	0.030	0.264	5.595	0.000**	0.562	1.779
$Y = 0.751 + 0.128(X1) + 0.184(X2) - 0.070(X3) + 0.029(X4) - 0.009(X5) - 0.006(X6) + 0.180(X7) + 0.111(X8) - 0.085(X9) + 0.161(X10) + 0.168(X11)$ $R^2 = 0.608, \text{ Adjusted } R^2 = 0.594, F = 44.074, \text{ Sig.} = 0.000$							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ อธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 59.4 (Adjusted $R^2 = 0.594$) และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 44.074, p = 0.000$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย แสดงถึงอิทธิพลทำนายปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่ง พบว่า ตัวแปรต้นปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่อธิบายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากที่สุด คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเท่ากับ 0.264 ($t = 5.595, p = 0.000$) รองลงมา คือด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเท่ากับ 0.238 ($t = 4.211, p = 0.000$) ด้านการยกย่องนับถือมีค่าเท่ากับ 0.232 ($t = 4.651, p = 0.000$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเท่ากับ 0.215 ($t = 4.647, p = 0.000$) สภาพแวดล้อมการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.156 ($t = 3.022, p = 0.003$) ความสำเร็จในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.144 ($t = 3.125, p = 0.002$) ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเท่ากับ -0.158 ($t = -2.720, p = 0.007$)

ยกเว้น ตัวแปรต้น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่ง จำกัดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษานี้พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยคำจูงมีอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่งครอบคลุมเรื่องเวลาส่วนตัว การเดินทาง และภาระชีวิตประจำวันที่ได้รับผลกระทบจากลักษณะงานก่อสร้างที่ต้องเดินทางไปปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างจังหวัดหรือหน่วยงานประจำ การสนับสนุน

ด้านที่พักและเบี่ยงเบนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อขวัญกำลังใจและความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่มีความชัดเจนเรื่องเส้นทางความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในสายอาชีพ ทำให้พนักงานมุ่งมั่นพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับการเลื่อนขั้นตลอดจนการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กร การยกย่องนับถือและการชื่นชมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การมอบรางวัลหรือคำชมในที่ประชุม ช่วยเสริมสร้างคุณค่าในตนเองและแรงจูงใจจากภายใน นอกจากนี้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานยังมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเกื้อกูลส่งผลต่อความสุข ความร่วมมือ และการแสดงศักยภาพในการทำงานที่ต่อเนื่อง ในส่วนของสภาพแวดล้อมการทำงาน การจัดมาตรการด้านความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน เช่น การอบรมความปลอดภัย การใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล และการดูแลพื้นที่ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เป็นอีกปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนความมั่นใจและความพร้อมในการทำงาน ทั้งนี้ ปัจจัยบางด้าน ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และนโยบายการบริหารของบริษัท ไม่พบว่ามียouthผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจตีความได้ว่าพนักงานมีทัศนคติหรือประสบการณ์ต่อปัจจัยเหล่านี้ไปในทิศทางเดียวกัน จึงไม่เกิดความแตกต่างชัดเจน ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่แยกแรงจูงใจออกจากปัจจัยค่าจูน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เวนิชชา พรหมโอสธ (2564) ซึ่งพบว่าความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ การวิเคราะห์ตามสมมติฐานยังพบว่าลักษณะส่วนบุคคลบางด้าน เช่น อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างทางสถิติในด้านประสิทธิภาพการทำงาน ในขณะที่บางปัจจัยไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีมุมมองและการตอบสนองต่อแรงจูงใจไปในทิศทางเดียวกันในเรื่อง สะท้อนลักษณะเฉพาะของบริบทงานก่อสร้างที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญและความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ จากผลการวิจัย พบว่าปัจจัยแรงจูงใจ/ค่าจูนที่ส่งผลมากที่สุด ได้แก่ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่การงาน การยกย่องนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงเสนอแนวทางปฏิบัติหรือแนวทางการกำหนดนโยบายในองค์กร ดังนี้:

1. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว: บริษัทควรพิจารณาสนับสนุนค่าครองชีพเพิ่มเติมที่เหมาะสมแก่พนักงาน เพื่อลดภาระชีวิตและส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงาน

2. ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน: ควรจัดให้มีระบบประเมินผลงานและการเลื่อนขั้นที่ชัดเจน รวมถึงโอกาสในการฝึกอบรมพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างแรงจูงใจและเส้นทางความก้าวหน้าในองค์กร

3. ด้านการยกย่องนับถือ: ส่งเสริมวัฒนธรรมการชื่นชม เช่น การจัดกิจกรรมมอบรางวัล ประจำเดือน การมอบประกาศเกียรติคุณ การแสดงความยินดีในที่ประชุม หรือการสื่อสารผ่านช่องทางภายในองค์กร

4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน: จัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เช่น กิจกรรมสันทนาการ กีฬา หรือการฝึกอบรมร่วม เพื่อสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจในทีม

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน: พัฒนาและดูแลมาตรฐานความปลอดภัยในหน่วยงาน รวมถึงจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสม และการตรวจสอบพื้นที่ทำงานเป็นประจำ

เอกสารอ้างอิง

- กฤตเมธ ฮะวังจุ, เสาวภา เมืองแก่น, คณบดี แยมชุตติ. (2025). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติเบญจมิตร ครั้งที่ 15 (น. 451–466).
- ณัฐนันท์ ศรีนุกูล. (2565). ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากร (ส่วนกลาง). วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิตา ประพฤติธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน. ม.ป.ท..
- ปภาณเดชา ทองเลิศ. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 16(2), 158–174.
- พิชารัตน์ นุ่มสวัสดิ์, อนุจักร ชำชอง. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. ใน *Rangsit Graduate Research Conference: RGRC* (เล่มที่ 13, น. 268–280)
- พุทธรักษา เม่นน้อย, สุมาลี รามัญ. (2024). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทไทยสวิตช์บอร์ดแอนด์เมทัลเวอร์ค จำกัด. วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 11(2), 231-244.
- มะลิวรรณ ขาจันโท, กิตติมา จึงสุวดี, นลินี ทองประเสริฐ. (2566). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด. วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 10(2), 215–230
- เวนิชชา พรรณโอสถ. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายครัวการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สิริวัฒน์ สายวิวัฒน์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศของธนาคารแห่งประเทศไทย. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: John Wiley & Sons.

- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
doi:10.1037/h0054346
- Peterson, N., & Plowman, D. A. (1953). Work performance and organizational effectiveness. *Journal of Organizational Behavior*, 7(3), 210–225.
- Smith, J. (2020). Employee motivation in the construction industry. *Journal of Business Research*, 45(2)112–127