

**แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการ
ก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

Motivation to work that affects satisfaction in the performance of one's duties Employees in the
construction business for the Bangkok Metropolitan Area

ชัยธนวุฒิ โสภธธา¹, อุษา บุญถื้อ²

Chaithanawut Sophotha¹ Usa Boontue²

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จากกลุ่มตัวอย่างผู้พนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ในการประมวลผลแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า 1) อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน ส่วน เพศ ที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วน ปัจจัยจูงใจ ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์ ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้า ปัจจัยค่าจ้าง ด้านได้รับการยอมรับ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ที่ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ความสำคัญ : ความพึงพอใจ, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค่าจ้าง

¹ นักศึกษา หลักสูตรธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This research has the objective To study demographic characteristics that affect job satisfaction among employees in the construction business in Bangkok and surrounding areas. To study work motivation that affects job satisfaction among employees in the construction business in Bangkok and surrounding areas. From a sample of 400 employees in the construction business for Bangkok and surrounding areas, using the statistical package (SPSS) to process the questionnaire.

The results of the research found that 1) Age, status, job position, working years, and monthly income have different relationships with job satisfaction of employees in the construction business for Bangkok and its vicinity. Gender has no relationship with job satisfaction of employees in the construction business for Bangkok and its vicinity. 2) Motivating factors, personal success in work, sustaining factors, responsibility in work. Physical environment in working That affects the satisfaction of employees in the performance of their duties in the construction business for Bangkok and surrounding areas. As for the motivating factors, compensation and benefits Flexible working conditions The nature of the work performed In terms of progress, supporting factors, and acceptance. Security in work Policy and administration That does not affect the satisfaction of employees in the performance of their duties in the construction business for Bangkok and surrounding areas.

KEYWORDS : satisfaction, motivating factor, sustaining factor

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันธุรกิจรับเหมาก่อสร้างปี 2567-2569 มีแนวโน้มเติบโตตามมูลค่าการลงทุนก่อสร้างโดยรวมที่คาดว่าจะขยายตัว 3.0-4.0% ต่อปี โดยมูลค่าก่อสร้างภาครัฐจะขยายตัว 3.5-4.0% ต่อปี ด้วยปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญ ได้แก่ การลงทุนโครงการขนาดใหญ่ของภาครัฐ โดยเฉพาะโครงการที่เกี่ยวข้องกับเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridors: EEC) ภายใต้การเร่งดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570 ขณะที่มูลค่าการลงทุนก่อสร้างภาคเอกชนทั้งที่อยู่อาศัยและอสังหาริมทรัพย์เพื่อการพาณิชย์ มีแนวโน้มทยอยฟื้นตัว โดยจะขยายตัว 3.0-3.5% ตามกำลังซื้อที่น่าจะปรับตัวดีขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจและการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่คืบหน้ามากขึ้น โดยปัจจัยที่อาจจำกัดการเติบโตส่วนใหญ่มาจากต้นทุนก่อสร้างทั้งวัสดุก่อสร้าง

และค่าแรง รวมถึงค่าขนส่งที่ยังทรงตัวสูงตามทิศทางราคาพลังงาน ขณะที่ปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Climate change and the race to Net Zero) จะเป็นปัจจัยท้าทายให้ผู้ประกอบการ ต้องเร่งปรับตัวในการลงทุนด้านเทคโนโลยีเพื่อลดการใช้วัสดุก่อสร้างที่สิ้นเปลือง (วิจัยกรุงศรี, 2567)

ทั้งนี้ในองค์กร จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรภายในองค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญโดยการ ให้ความใส่ใจ รักษา และพัฒนาบุคลากรของตนให้อยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนานที่สุด ซึ่งการที่องค์กรจะต้องสูญเสียบุคลากรไปอาจจะส่งผลกระทบต่อหลาย ๆ อย่างตามมา อาทิเช่น การดำเนินงานที่ไม่มีความต่อเนื่อง เกิดการตกหล่นของงาน หรืออาจเกิดการสะสมของงานที่ยังไม่ได้ทำเป็นจำนวนมาก ซึ่งจะทำให้งานขาดประสิทธิภาพไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้และนอกจากนี้การลาออกของพนักงานยังไปเพิ่มงานให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพิ่มค่าใช้จ่ายในการต้องรับคนเข้าทำงาน เสียเวลาในการฝึกสอนพนักงานใหม่ให้เป็นงานและมีความถนัดในด้านนั้นๆ และที่สำคัญอาจจะต้องเสียพนักงานที่มีคุณภาพไปการที่องค์กรจะรักษา หรือดึงดูดให้บุคลากรภายในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถอยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนานได้นั้น ขึ้นอยู่กับองค์กรนั้นๆ จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้เพียงพอมากน้อยเพียงใด การสร้างแรงจูงใจจะเป็นตัวช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น โดยแรงจูงใจนั้นอาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคลของบุคลากร อาทิเช่น การต้องการความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายหรือมีความรู้ความสามารถ แล้วได้ใช้ความรู้ความสามารถนั้นอย่างเต็มที่ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีบรรยากาศที่ทำงานที่ดี รวมไปถึงการมีทัศนคติต่องานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานมีความสุขทุกครั้งในการได้มาทำงาน บุคลากรจึงเกิดความผูกพันต่อองค์กร และอยากอยู่กับองค์กรต่อไปอย่างยาวนาน (บัวแก้ว เก่งตรง, 2566)

ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานถือเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของตนก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ ถ้าบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีก็จะเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเต็มใจทำงาน เพื่อให้องค์กรเกิดความน่าเชื่อถือจึงจำเป็นต้องมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นเพื่อควบคุมการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรจะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพอใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่มาปฏิบัติงานทำให้ประสิทธิภาพงานสูงขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ, 2563)

จากที่กล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเสริมแรงจูงใจในการทำงานและก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการบริหารพนักงานในองค์กรเพื่อนำไปสู่แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการลาออกเพื่อที่จะรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนาน และปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาพนักงานพัฒนาองค์กรและการบริหารงานขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยทางประชากรศาสตร์

ญานิกา จัดเจน (2560) อธิบายว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อที่แตกต่างกัน โดยปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่นิยมใช้ในการแบ่ง ส่วนการตลาดประกอบไปด้วย อายุ เพศ ลักษณะครอบครัว และปัจจัยที่เชื่อมโยงถึงรูปแบบ การดำรงชีวิต ได้แก่ รายได้ การศึกษา อาชีพ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1.อายุ (Age) อายุที่ต่างกันความต้องการ หรือพฤติกรรมการบริโภคที่แตกต่างกันดังนั้น การทำการตลาดจึงต้องคำนึงถึงอายุซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ทำให้มีความแตกต่างของตลาด

2. เพศ (Sex) เพศที่แตกต่างกันทำให้พฤติกรรมการบริโภคแตกต่างกัน เช่น เพศหญิงมีจิตใจอ่อนไหว มีความอ่อนอ่อนผ่อนตาม ในขณะที่เพศชายมักใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ แต่พฤติกรรมการบริโภคของแต่ละเพศอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ เช่น พฤติกรรมการบริโภคเพศหญิงเปลี่ยนแปลงไปเพราะมีสาเหตุจากที่เพศหญิงมีการทำงานมากขึ้น เป็นต้น

3. ลักษณะครอบครัว (Marital Status) ลักษณะครอบครัวเป็นเป้าหมายที่สำคัญของนักการตลาดโดยตลอด และมีความสำคัญสูงขึ้นในระดับผู้บริโภค ดังนั้นนักการตลาดจึงให้ความสนใจกับจำนวนคนในครัวเรือน ที่มีใช้สินค้าและบริการใดๆ รวมถึงองค์ประกอบของสื่อที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจซื้อเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายและแผนการตลาด

4. รายได้ อาชีพ และการศึกษา เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการกำหนดสัดส่วนการตลาด เนื่องจากรายได้ถือเป็นตัวบ่งบอกความสามารถในการซื้อสินค้า ดังนั้นการตัดสินใจซื้อสินค้า เกิดจากสังคมที่ดำรงอยู่ การดำรงชีวิตประจำวัน ปัจจัยส่วนบุคคล ฯลฯ ซึ่งนักการตลาดส่วนมากจะเชื่อมโยงเกณฑ์รายได้ร่วมกับตัวแปรด้านประชากรศาสตร์หรือตัวแปรอื่น เพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ทางการตลาด เพื่อเจาะเป้าหมายได้มากขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจะบ่งบอกถึงลักษณะที่แตกต่างของผู้บริโภค โดยสามารถนำข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดเพื่อให้สินค้าหรือบริการต่าง ๆ นั้น ตอบโจทย์ความต้องการผู้บริโภค

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

Tietjen and Myers ได้กล่าวว่าทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg et al., (1959 as cited in Tietjen and Myers, 1998 pp.226-231) คือการเข้าใจทัศนคติของพนักงานจากการสอบถาม เฮิร์ชเบิร์กและคณะได้พัฒนารายการปัจจัยที่แตกต่างกัน 2 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขหรือมีทัศนคติที่ดีต่อตัวผู้ปฏิบัติงานและปัจจัยเหล่านี้โดยรวมแล้วมีความเกี่ยวข้องกับงาน ประกอบไปด้วย การได้รับความยอมรับ (Recognition) ความสำเร็จ (Achievement) ความเป็นไปในการเติบโต (Possibility of growth) ความก้าวหน้า (Advancement) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และลักษณะของงาน (Work Itself)

2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene) เป็นปัจจัยที่ทำให้มีความรู้สึกไม่มีความสุขหรือทัศนคติที่ไม่ดีและปัจจัยเหล่านี้ ไม่ได้เกี่ยวกับงานโดยตรง แต่เกี่ยวกับสิ่งที่ร่ายล้อมต่อการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมงาน ประกอบไปด้วย เงินเดือน (Salary) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal relations – supervisor) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations – subordinates) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations – peers) การกำกับดูแล (Supervision) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ปัจจัยชีวิตส่วนตัว (Factors in Personal Life) ตำแหน่งงาน (Status) ความมั่นคง (Job Security)

กมลพร กัลยาณมิตร ได้อธิบายเกี่ยวกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg et al., (1959 อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559 น.179 -183) ในปี ค.ศ.1950-1959 ว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิดคือ แนวคิดที่มีความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) ทำให้ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) ทำให้เกิดปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) สามารถกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นในการทำงาน
2. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นการกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของพนักงาน ที่มีผลต่อการสร้างความพึงพอใจ ให้เกิดการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานทำงานด้วยความพึงพอใจ ทำให้เกิดทัศนคติทางบวกที่แท้จริง ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จ (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรให้สำเร็จ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันและหลีกเลี่ยงปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย การตัดสินใจการทำงานได้ด้วยตัวเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

- 1.2. การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับจากคนในองค์กร หรือได้รับการยกย่องชมเชย หรือให้กำลังใจหรือการแสดงออกให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

- 1.3. ความก้าวหน้า (Advancement) หรือโอกาสของการเติบโต (Possibility of Growth) คือ การได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสดำเนินการศึกษาเพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

- 1.4. ลักษณะงาน (Work Itself) คือ เป็นงานที่มีความน่าสนใจ ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานมีความสำคัญ มีคุณค่า มีความท้าทายต่อความสามารถการทำงานต้องมีความเป็นอิสระ และตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นต้น

- 1.5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้รับมอบหมายงานหรือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ที่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง ภายใต้การควบคุมที่เหมาะสม ได้แก่ ปริมาณงานที่ได้รับการไว้วางใจ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดการเกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนอง เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้เกิดการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้เกิดการเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรได้แก่ การสร้างนโยบายที่ชัดเจน การควบคุมดูแลระบบขององค์กร รูปแบบการทำงาน และมีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง

2.2 การควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการควบคุมของหัวหน้างานความยุติธรรมในการแบ่ง กระจาย มอบหมายงาน และหน้าที่รับผิดชอบอย่างมีความชัดเจน ความสามารถของหัวหน้างานในการบริหารงาน ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน การสอน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ ทั้งกิริยาหรือวาจาที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้มีความเข้าใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย เช่น ความเชื่อมั่น ความจริงใจ ความซื่อสัตย์ และการได้รับความช่วยเหลือ เป็นต้น

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย เช่น การให้ความช่วยเหลือ ความซื่อสัตย์การร่วมมือกัน เป็นต้น

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย เช่น ความจริงใจ ความร่วมมือและการให้ความช่วยเหลือ ความสนิทกัน เป็นต้น

2.6 ตำแหน่งงาน (Status) คือ สถานะภาพของตำแหน่ง ต้องเป็นที่ยอมรับของสังคมมีความสำคัญของงานต่อองค์กร เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) คือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ภาพพจน์ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่ทำงานอยู่

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกดีหรือไม่ดีที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของพนักงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ ภาระการรับผิดชอบครอบครัวความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน เป็นต้น

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ บรรยากาศการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ลักษณะ

สิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อพนักงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

2.10 ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ค่าตอบแทน ที่องค์กรจ่ายให้พนักงานในองค์กร ที่เป็นรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง การปรับเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรมเป็นที่พอใจของพนักงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลให้กับพนักงาน หรือเป็นผลตอบแทนอื่น ๆ ซึ่งพนักงานจะได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ การประกันสุขภาพและชีวิต วันลาหยุด เงินช่วยเหลือ โบนัส เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

แนวคิดของ Myers (1970: 124) ได้เสนอแนวคิดการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายของงาน ที่จะให้ได้ผลเชิงปฏิบัติ ควรมีลักษณะดังนี้

1. งานนั้นต้องมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัวจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ
2. ต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยมีระบบและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
3. เป้าหมายของงานต้องมีลักษณะ ดังนี้

3.1 ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย

3.2 ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง

3.3 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ

3.4 เป็นงานท้าทาย

3.5 งานนั้นจะต้องสามารถทำสำเร็จได้ เป้าหมายของงานที่วางไว้นั้นจะต้องสนองความปรารถนาในความก้าวหน้า เลื่อนตำแหน่ง เป็นที่ยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดีและความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นทางสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม(Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน และได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของคอคแรน (W.G. Cochran, 2520 อ้างถึงใน วริศรา แซ่มซ้อย, 2563) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนในการเลือกกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 400 คน

ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมผลการวิจัยคือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่องการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้าง สำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของงานวิจัยเป็นหลัก เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยใช้มาตรวัดตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert, 1961)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้าง สำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยใช้มาตรวัดตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert, 1961)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ทดสอบความเที่ยงตรงแบบสอบถาม (Validity) ประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านซึ่งมีประสบการณ์ในการด้านการจัดการ จากการสำรวจค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามพบว่า มีค่า IOC ที่ 1.00 แสดงว่าแบบสอบถามสามารถใช้ในการสำรวจได้ จึงนำมาสอบถามในกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย จำนวน 30 คน

หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย จำนวน 30 คน หลังจากนั้น นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งกำหนดค่ามากกว่า .75 และนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง (สุวิมล ติรภานนท์, 2557)

สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's Alpha ได้ค่าเท่ากับ 0.894 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (มากกว่า .75) จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยนี้มาจาก 2 ส่วน คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form โดยการคัดกรองเฉพาะพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเท่านั้น เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 ตัวอย่าง และนำกลับมาวิเคราะห์ข้อมูล
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ตซึ่งเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลขนาดใหญ่ซึ่งมีข้อมูลหลากหลายประเภท และรวบรวมเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจนรวมไปถึงผลการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง
3. เมื่อได้ผู้ตอบแบบสอบถามครบจำนวนแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาแจกแจงความถี่ ของคำตอบด้วยการลงรหัสคำตอบในแต่ละข้อคำถามทั้งหมดเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การหาโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์
2. วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้วิธีทางสถิติไคสแควร์ (Chi – Square test) เพื่อใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามทีละคู่ ซึ่งไม่คำนึงถึงตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ สมมติฐานลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์

พนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 มีอายุ 31 - 40 ปี มีจำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 มีสถานภาพ โสด มีจำนวน 340 คน คิดเป็นร้อยละ 85.0 มีตำแหน่งงาน วิศวกร มีจำนวน 272 คน คิด

เป็นร้อยละ 68.0 มีอายุการทำงาน 1-5 ปี มีจำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 1 ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ โดยรวม

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์	4.08	0.48	มาก
2. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.23	0.63	มากที่สุด
3. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น	4.10	0.51	มาก
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.27	0.67	มากที่สุด
5.ด้านความเจริญก้าวหน้า	4.30	0.70	มากที่สุด
รวม	4.20	0.60	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 4.20 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ด้านความเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 4.30 รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ย 4.27 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.08

ตารางที่ 2 ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน โดยรวม

ปัจจัยค้ำจุน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
1. ด้านได้รับการยอมรับ	4.42	0.56	มากที่สุด
2. ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.04	0.23	มาก
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.19	0.48	มาก
4. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.03	0.60	มาก
5. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน	4.19	0.62	มาก
รวม	4.17	0.50	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยคำจูน มีค่าเฉลี่ย 4.17 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ด้านได้รับการยอมรับมีค่าเฉลี่ย 4.42 รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.19 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 3 ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. การส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารในความสำเร็จของงาน	4.24	0.49	มากที่สุด
2. การส่งเสริมสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในความสำเร็จของงาน	4.24	0.43	มากที่สุด
3. ความรวดเร็วของการช่วยเหลือในองค์กร	3.93	0.51	มาก
4. การได้รับการยอมรับยกย่องจากองค์กร	3.83	0.54	มาก
5. การได้รับการยอมรับในการปรับเปลี่ยนระบบงาน	3.83	0.49	มาก
รวม	4.17	0.50	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่า การส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารใน ความสำเร็จของงาน และ การส่งเสริมสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานใน ความสำเร็จของงาน มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมา คือ ความรวดเร็วของการช่วยเหลือใน องค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และสุดท้าย คือ การได้รับการยอมรับยกย่องจากองค์กร และ การได้รับการยอมรับในการปรับเปลี่ยนระบบงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	P-value
เพศ	0.177
อายุ	0.000
สถานภาพ	0.003
ตำแหน่งงาน	0.000
อายุการทำงาน	0.000
รายได้ต่อเดือน	0.000

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของลักษณะทางประชากรศาสตร์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้ไคสแควร์ (Chi – Square test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าอายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน ส่วน เพศ ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	P-value
ปัจจัยจูงใจ ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์	0.945
ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	0.000
ปัจจัยจูงใจ ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น	0.955
ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.661
ปัจจัยจูงใจ ด้านความเจริญก้าวหน้า	0.744
ปัจจัยค่าจ้าง ด้านได้รับการยอมรับ	0.127
ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.000
ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.468
ปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.778
ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน	0.010

จากตารางที่ 5 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีอำนาจการพยากรณ์ 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 : ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน ส่วน เพศ ที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ ชมทอง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการ

ทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วน ปัจจัยจูงใจ ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์ ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้า ปัจจัยค่าจ้าง ด้านได้รับการยอมรับ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ที่ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภริศร์ชาห์ ชดช้อย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสมรรถนะ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพ การปฏิบัติงาน ของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุดที่สุด คือ ด้านการบริการ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.628 และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยระดับสูง คือ ด้านลักษณะการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.468 โดยปัจจัยของสมรรถนะการปฏิบัติงาน และปัจจัยของแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงาน คือ ด้านทักษะ ด้านลักษณะการทำงาน และ ด้านรางวัลตอบแทนด้วยขนาดของอิทธิพลเท่ากับ .01 .5 และ 0.001 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จึงควรอาศัยการวิจัยโดยการเก็บข้อมูลในรูปแบบอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) และการทำการสัมภาษณ์เฉพาะกลุ่ม (Focus Group)
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างสำหรับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์
ปริทัศน์(มนุษยศาสตร์. และสังคมศาสตร์).6(3):175-183.

- ญาณิกา จัดเจน. (2560). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด (7Ps) ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อ
คอนโดมิเนียมชุดกลางในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐวุฒิ ชมทอง (2562). แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการ
ปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ภริศัทธาก์ ชดช้อย (2565). ปัจจัยสมรรถนะ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความพึง
พอใจในคุณภาพ การปฏิบัติงาน ของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดนครศรีธรรมราช.
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
- วิษณุ กิตติพงษ์วรการ(2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ
แห่งหนึ่ง.สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley
and. Sons.
- Myers, R. H. (1970). The Chinese peasant economy. *The Chinese peasant economy*.
- Tietjen, M. A., & Myers, R. M. (1998). Motivation and job satisfaction. *Management
decision*, 36(4), 226-231.