

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่
ทดสอบวัสดุทางด้านวิศวกรรมโยธา

FACTORS THAT AFFECT THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF CIVIL
ENGINEER MATERIAL TESTING STAFF



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิศวกรรมการก่อสร้างและการจัดการ

คณะวิศวกรรมศาสตร์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2559

KMITL-2016-EN-M-090-501

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่
ทดสอบวัสดุทางด้านวิศวกรรมโยธา

FACTORS THAT AFFECT THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF CIVIL
ENGINEER MATERIAL TESTING STAFF



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิศวกรรมการก่อสร้างและการจัดการ

คณะวิศวกรรมศาสตร์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2559

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

FACTORS THAT AFFECT THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF CIVIL
ENGINEER MATERIAL TESTING STAFF



AN INDEPENDENT STUDY IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF ENGINEERING IN CONSTRUCTION ENGINEERING MANAGEMENT
FACULTY OF ENGINEERING
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2016

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2016

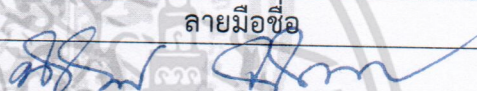

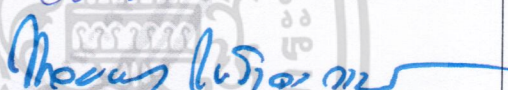
FACULTY OF ENGINEERING

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะวิศวกรรมศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

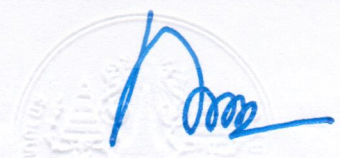
หัวข้อ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุ
ทางด้านวิศวกรรมโยธา
Title Factors that Affect the Performance Efficiency of Civil Engineer Material
Testing Staff
นักศึกษา นายโสภณ ลีชนะรุ่ง
รหัสประจำตัว 56601244
ปริญญา วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา วิศวกรรมก่อสร้างและการจัดการ
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ รศ.แหลมทอง เหล่าคงถาวร
หมายเลขการค้นคว้าอิสระ KMITL-2016-EN-M-090-501

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ		ลายมือชื่อ
รศ.ดร.นันทวัฒน์	จรัสโรจน์ธนเดช	
ผศ.ดร.ชลิตา	อุตะเกา	
รศ.แหลมทอง	เหล่าคงถาวร	

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ วันจันทร์ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 เวลา 15.00-17.00 น.
สถานที่สอบ ณ อาคาร A ชั้น 5 ห้องประชุม 3

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

คณะวิศวกรรมศาสตร์ รับรองแล้ว


(รองศาสตราจารย์ ดร. คมสัน มาลีสี)

คณบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์

วันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
เจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุทางด้านวิศวกรรมโยธา

นักศึกษา นายโสภณ ลีธนะรุ่ง

รหัสประจำตัว 56601244

ปริญญา วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา วิศวกรรมการก่อสร้างและการจัดการ

พ.ศ. 2559

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ รศ.แหลมทอง เหล่าคงถาวร

บทคัดย่อ

ในการตรวจสอบคุณภาพของคอนกรีตที่ใช้ในงานก่อสร้าง ปัจจุบันได้มีมหาวิทยาลัยหลายแห่งเปิดรับทดสอบวัสดุ เพื่อให้ได้ผลการทดสอบที่มีคุณภาพเชื่อถือได้ แต่การทำงานที่ได้ประสิทธิภาพสูง ขึ้นกับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้จะศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุของมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ ที่รับบริการในการทดสอบวัสดุทางวิศวกรรมโยธา โดยใช้วิธีจัดทำแบบสอบถาม ไปยังภาควิชาวิศวกรรมโยธาในมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่เปิดรับทดสอบวัสดุทางด้านวิศวกรรมโยธา จำนวน 23 มหาวิทยาลัย โดย 1.หาความสัมพันธ์ต่างๆระหว่างความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุ 2.หาความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุพบว่า และ 3.สภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุ พบว่า 1.ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมคือ ความเท่าเทียมในการทำงาน การมีอำนาจในการตัดสินใจ และการแบ่งเวลาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ส่วนใหญ่จะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานหลายปัจจัยเช่น ภาระของงาน 2.ประสิทธิภาพการทำงานคือ การมาทำงานสายและการขาดงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานคือ การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง สัดส่วนเงินเดือน สวัสดิการ และ 3.ประสิทธิภาพการทำงานคือ คุณภาพของผลงาน และความสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด จะมีความสัมพันธ์กับ สภาพแวดล้อมการทำงานคือ ความเท่าเทียมในการได้รับโอกาส การมีอำนาจในการตัดสินใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต่ออ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Independent study	Factors that affect the performance efficiency of civil engineering material testing staffs
Student	Mr.Sopon Leethanarung
Student ID.	56601244
Degree	Master of Engineering
Program	Construction Engineering Management
Year	2016
Thesis Advisor	Assoc.Prof. Laemthong Laokhongthavorn

ABSTRACT

Nowadays, quality test of concrete used for construction works is carried out by most of universities in Thailand. Results of testing must be highly qualified and reliable. However this need high performance of testing staff working which directly depends upon their satisfactions. So this research had studied about factors of work satisfaction, work environment and work performance of material testing officers in domestic universities which are in service for construction material testing. Questionnaires were sent to Civil Engineering Department of 23 respective universities in order to find relationship between: 1. Finding satisfaction and environment in material testing officer's working 2. Finding satisfaction and performance in material testing officer's working 3.Environment and performance in material testing officer's working. We found out relations between factors are 1.Environment's factors were equality in work, authorized to make decision and organized work and personal time, most of these were related to satisfaction's factors such as work charge 2.Performance's factors were being late and absent, related to satisfaction's factors, job position promotion, salary ratio and welfare 3.Performance's factors were work quality, on time completion of work, related to environment's factors, equality of opportunity and authorized to make decision.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จได้ด้วยดีด้วยการแนะนำและคำปรึกษาจากท่านอาจารย์ รศ. แผลมทอง เหล่าคงถาวร ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของข้าพเจ้า ข้าพเจ้ารู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้แก่ข้าพเจ้า

ขอขอบคุณ นางสาว มาฤชา ชูนาวา ที่ได้คำปรึกษาในการทำการค้นคว้าอิสระและจัดทำรูปเล่มให้สมบูรณ์ ด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ทุกคนในภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ทุกคนที่ได้ให้คำแนะนำและคอยให้กำลังใจเสมอมา

สุดท้ายนี้ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณ บิดามารดา ที่เป็นกำลังใจให้ความรักความห่วงใย ทำให้ข้าพเจ้าสามารถทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี คุณค่าและประโยชน์อันพึงมาจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ข้าพเจ้าขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

โสภณ ลีธนะรัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญรูป.....	VII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 กล่าวนำ.....	1
1.2 ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
1.3 วัตถุประสงค์.....	2
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	2
1.5 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	2
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
บทที่ 2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	4
2.1 บทนำ.....	4
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ.....	4
2.2.1 ความหมายของการจูงใจ.....	4
2.2.2 ความสำคัญของการจูงใจบุคลากร.....	5
2.3 ทฤษฎีการจูงใจ.....	7
2.3.1 แนวคิดทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์.....	8
2.3.2 กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการของการจูงใจ.....	13
2.3.3 ทฤษฎีแรงจูงใจที่ยึดสิ่งแวดลอมเป็นฐาน.....	15
2.4 การประยุกต์ความรู้เรื่องแรงจูงใจไปใช้งาน.....	17
2.4.1 ข้อควรคำนึงในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน.....	17
2.4.2 แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน.....	18

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	22
2.5.1 ปัจจัยด้านความเป็นมนุษย์.....	22
2.5.2 ปัจจัยทางกายภาพ.....	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	24
3.1 บทนำ.....	24
3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	25
3.3 การทดสอบเครื่องมือ.....	27
3.3.1 ความตรง (Validity).....	27
3.3.2 การทดสอบความเชื่อถือได้ของสเกล (Reliability).....	30
3.3.3 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
4.1 บทนำ.....	34
4.2 ข้อมูลแบบสอบถาม.....	34
4.3 การทดสอบเครื่อง.....	40
4.4 การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย.....	41
4.5 ผู้นำนักความสำคัญของกลุ่มปัจจัย.....	50
บทที่ 5 สรุปงานวิจัย.....	53
5.1 บทนำ.....	53
5.2 สรุปผลการศึกษา ความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัย.....	53
5.3 สรุปผลการศึกษา ผู้นำนักความสำคัญของกลุ่มปัจจัย.....	62
5.5 ข้อเสนอแนะของงานวิจัย.....	64
บรรณานุกรม.....	65
ภาคผนวก.....	66
ประวัติผู้เขียน.....	84

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 ตารางแสดงจำนวนประชากรของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุของมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	26
3.2 แสดงผลของ Paired Samples Correlations.....	32
3.3 แสดงตัวอย่างตัวชี้วัดระดับความมีอิทธิพล และน้ำหนักความสำคัญ.....	33
4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	34
4.2 แสดงข้อมูลความพึงพอใจที่มีต่อสภาพในการทำงาน.....	37
4.3 แสดงข้อมูลสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	38
4.4 แสดงข้อมูลสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	39
4.5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha.....	40
4.6 ตารางแสดงค่า Chi-Square Sig ระหว่างความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	41
4.7 ตารางแสดงค่า Chi-Square Sig ระหว่างความพึงพอใจและประสิทธิภาพ.....	45
4.8 ตารางแสดงค่า Chi-Square Sig ระหว่างสภาพแวดล้อมและประสิทธิภาพ.....	49
4.9 ค่าระดับความมีอิทธิพลและน้ำหนักความสำคัญของความพอใจในการปฏิบัติงาน.....	51
4.10 ค่าระดับความมีอิทธิพลและน้ำหนักความสำคัญสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	52
5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุ.....	53
5.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงาน.....	57
5.3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมและประสิทธิภาพการทำงาน.....	60
5.4 แสดงค่า ระดับความมีอิทธิพลและน้ำหนักความสำคัญของความพอใจในการปฏิบัติงาน.....	63
5.5 แสดงค่า ระดับความมีอิทธิพลและน้ำหนักความสำคัญ ของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	64

สารบัญภาพ

รูปที่	หน้า
2.1 แสดงลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์.....	8
2.2 แสดงปัจจัยจูงใจและปัจจัยชำระรักษา.....	10
2.3 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการตามแนวคิดของMaslowและHerzberg.....	11
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยมนุษย์ตามTheory XandY.....	12
2.5 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎี 3แบบของMaslow,HerzbergและMcGregor.....	12
3.1 ขั้นตอนการทำวิจัย.....	24
5.1 สรุปความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมและปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน.....	55
5.2 สรุปความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงาน.....	58
5.3 สรุปความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมและประสิทธิภาพการทำงาน.....	61

บทที่ 1

บทนำ

1.1 กล่าวนำ

อุตสาหกรรมก่อสร้างในปัจจุบันยังคงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศทั้งโครงสร้างสาธารณูปโภค อาคารพาณิชย์ โรงงาน รวมถึงบ้านเรือน ดังนั้นในปัจจุบันได้มีหน่วยงานราชการหลายหน่วยงาน เช่น กรมโยธาธิการและผังเมือง กฎกระทรวง เทศบัญญัติ ฯ ออกข้อบังคับหรือข้อกำหนดต่างๆ ในการควบคุมอุตสาหกรรมก่อสร้างภายในประเทศ และเพื่อให้อุตสาหกรรมก่อสร้างดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างเช่น งบประมาณในการก่อสร้าง การบริหารงานก่อสร้าง แหล่งวัตถุดิบในการก่อสร้าง บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ให้ความสำคัญในการตรวจสอบคุณภาพวัสดุที่ใช้ในการก่อสร้าง ในอุตสาหกรรมก่อสร้างได้มีการตรวจสอบคุณภาพของวัสดุเพื่อสร้างความเชื่อมั่นด้านคุณภาพของวัสดุที่ใช้ในสิ่งก่อสร้าง ซึ่งสถานที่ที่รับทดสอบวัสดุเหล่านี้คือ หน่วยงานในมหาวิทยาลัยที่ให้บริการด้านวิชาการในการทดสอบวัสดุ ซึ่งทางสถาบันการศึกษาเหล่านั้นพร้อมด้วย เครื่องมือ และบุคลากร ที่มีความชำนาญในเฉพาะทาง จึงทำให้ผลที่ได้เป็นที่น่าเชื่อถือเพื่อใช้อ้างอิงหรือยืนยันในคุณภาพของคอนกรีตได้

1.2 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ในการตรวจสอบคุณภาพของคอนกรีตที่ใช้ในงานก่อสร้าง ปัจจุบันได้มีมหาวิทยาลัยหลายแห่งเปิดรับบริการทดสอบวัสดุที่ใช้ในงานคอนกรีต ดังนั้นบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ทำการทดสอบวัสดุจำเป็นต้องมีความรู้และความชำนาญในเรื่องเฉพาะทางนั้นๆ เพื่อนำไปสู่การทดสอบที่ถูกต้องวิธีและผลการทดสอบที่ถูกต้อง ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐที่รับทดสอบวัสดุควรให้ความสำคัญกับบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ในการทดสอบวัสดุ โดยการสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการทดสอบวัสดุ และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ สภาพแวดล้อม และประสิทธิภาพในการทำงานในที่ปฏิบัติการทดสอบ เพื่อให้ได้ผลการทดสอบที่มีคุณภาพ สามารถเชื่อถือได้ และยังใช้อ้างอิงในงานก่อสร้าง ได้อย่างมั่นใจ และถูกต้อง นำมาสู่การทำงานก่อสร้างได้อย่างรวดเร็วและสมบูรณ์

1.3 วัตถุประสงค์

1. ประเมินความสัมพันธ์และวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ระหว่างความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุ
2. ประเมินความสัมพันธ์และวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ระหว่างความพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุว่าปัจจัยใดบ้างส่งผลกระทบต่อการทำงาน
3. ประเมินความสัมพันธ์และวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ระหว่างสภาพแวดล้อมของโครงการ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุ ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงาน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้จะศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการผลิต ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุ ของมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ จำนวน 23 มหาวิทยาลัย ที่รับบริการในการทดสอบวัสดุทางวิศวกรรมโยธา คือ คอนกรีต และเหล็ก โดยใช้วิธีจัดทำแบบสอบถาม ไปยังภาควิศวกรรมโยธาในมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่เปิดรับทดสอบวัสดุทางด้านวิศวกรรมโยธา

1.5 วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินงานวิจัยนี้ สามารถสรุปเป็นขั้นตอน ได้ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาและค้นคว้าผลงานวิจัยและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากร จากหนังสือ บทความทางวิชาการต่างๆ
2. สรุปปัจจัยด้านความพึงพอใจสภาพแวดล้อมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างผู้ควบคุมงาน เพื่อพัฒนาใช้เป็นแบบสอบถามใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ส่งแบบสอบถามไปยังช่างผู้ควบคุมงานที่ปฏิบัติงานในโครงการก่อสร้างต่าง
4. รวบรวมข้อมูลจากการออกแบบสอบถามถึงปัจจัยด้านความพึงพอใจสภาพแวดล้อม และประสิทธิภาพในการทำงานของช่างผู้ควบคุมงาน หาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
5. สรุปความสัมพันธ์จากปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ดังนี้

1. สามารถระบุความสัมพันธ์ แรงจูงใจตัวใดส่งผลต่อการปฏิบัติงานมาก ตัวใดส่งผลต่อการปฏิบัติงานน้อย เพื่อให้องค์กรให้ความสำคัญสนับสนุนอย่างถูกต้อง
2. ได้รู้ว่าสภาพแวดล้อมตัวใดก่อให้เกิดหรือไม่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา
3. เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในองค์กรและอุตสาหกรรมก่อสร้างส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการก่อสร้าง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 บทนำ

เนื้อหาในบทนี้ได้กล่าวถึง ความหมายของแรงจูงใจ ความสำคัญของแรงจูงใจด้านต่างๆ ทฤษฎีการจูงใจ ความหมาย วัตถุประสงค์ และประโยชน์ในการจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้นำมาเป็นความคิดพื้นฐานในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ

2.2.1 ความหมายของการจูงใจ

การจูงใจมีความหมายแตกต่างกันตามคำนิยามที่นักวิชาการหลายท่านได้กำหนดขึ้นคือ

1. กระบวนการชักนำให้บุคคลเลือกพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลเกิดความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามไปในทางทิศทางที่ทำให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ
2. พลังที่อยู่เหนือหรืออยู่ในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างๆ และชักนำพฤติกรรมเหล่านั้นให้ไปทางทิศทางใดทิศทางหนึ่ง
3. ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร
4. กระบวนการในการกระตุ้นและธำรงรักษาพฤติกรรมที่มุ่งความสำเร็จของเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุป การจูงใจหมายถึง การทำให้บุคคลในองค์กรมีพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ด้วยกระบวนการสร้างพลังกระตุ้นที่ทำให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความสามารถของตน และชักนำให้บุคคลเลือกพฤติกรรมต่างๆไปในทิศทางที่มุ่งสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ

จากคำนิยามที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการจูงใจทำให้เกิดแรงจูงใจ 2 ลักษณะ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) เกิดจากการที่บุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับงานที่ทำ จึงเป็นแรงจูงใจที่บุคคลสร้างขึ้นในตัวเองได้
2. แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกของงาน จึงเป็นแรงจูงใจที่บุคคลอื่นสร้างขึ้น

2.2.2 ความสำคัญของการจูงใจบุคลากร

1. ความสำคัญต่อองค์กร

การจูงใจเป็นเรื่องของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีประโยชน์ต่อองค์กรในส่วนรวม เพราะสามารถช่วยสนองความต้องการขององค์กรด้านพฤติกรรมมนุษย์ได้ในประเด็นต่อไปนี้

1.1 ช่วยให้องค์กรได้คนดี มีความสามารถมาร่วมทำงานด้วย และรักษาคนดี ๆ เหล่านั้นไว้ในองค์กรต่อไปนานๆ ปัญหาสำคัญ ที่องค์กรจำนวนมากประสบอยู่ก็คือ ไม่สามารถจะดำเนินให้ประสบผลสำเร็จได้ตามต้องการ ซึ่งส่วนใหญ่มีสาเหตุสำคัญมาจากองค์กรเหล่านั้นไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานให้กับองค์กร การจูงใจเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยดึงดูดความสนใจของบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ต้องการเหล่านั้นให้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์กรและอยู่กับองค์กรเป็นเวลานานๆ หรือตลอดไปได้

1.2 เพื่อให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรขององค์กรจะทำงานตามที่ถูกจ้างไว้ อย่างเต็มกำลังความสามารถ จริงอยู่แม้ว่าการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กรจะทำกันอย่างพิถีพิถัน มีการพิจารณาผู้สมัครอย่างละเอียดถี่ถ้วนว่ามีความรู้ความสามารถที่จะทำงานร่วมกับองค์กรได้ก็ตาม ก็ยังไม่มีหลักประกันว่าบุคลากรที่เข้ามาทำงานในองค์กรจะทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่นอกจากนี้ องค์กรก็ยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการในการที่จะใช้บุคลากรได้อย่างเต็มที่ ข้อจำกัดเหล่านั้นล้วนแต่เกิดจากปัจจัยภายนอกองค์กรซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์กรทั้งสิ้น เช่น สภาพแรงงาน กฎหมาย หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น แต่สถานการณ์แวดล้อมในปัจจุบันบีบบังคับให้องค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคธุรกิจต้องต่อสู้กับคู่แข่งตลอดเวลา องค์กรจะต้องพยายามหาวิถีทางใหม่ๆ ที่จะนำความพยายามและความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่มาใช้ให้มากที่สุดที่จะทำได้ การจูงใจเป็นวิธีการที่จะช่วยองค์กรทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และด้วยความเต็มใจได้

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานในทางริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีทำให้องค์กร

ต้องประสบปัญหาที่แปลกและใหม่อยู่เสมอ ความสามารถในการทำงานแบบดั้งเดิมที่มีลักษณะซ้ำซากจำเจไม่อาจช่วยให้องค์กรแก้ปัญหาดังกล่าว และไม่อาจช่วยให้การดำเนินการประสบผลสำเร็จได้ ความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กรทุกองค์กรจึงต้องพยายามส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น วิธีการจูงใจย่อมมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการทำงานในลักษณะที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ได้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร

การจูงใจนอกจากจะมีความสำคัญต่อองค์กรแล้ว ยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารในแง่ของประโยชน์ที่ผู้บริหารได้รับอีกหลายประการที่สำคัญๆ ได้แก่

2.1 ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการมอบอำนาจหน้าที่จะพบว่า มีอุปสรรคหลายประการโดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปสรรคอันเกิดจากธรรมชาติของ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ยินยอมรับมอบอำนาจหน้าที่ เช่น คิดว่าตนเองไม่สามารถ ไม่ต้องการรับผิดชอบ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีอุปสรรคอันเกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาไม่ยินยอมมอบอำนาจหน้าที่อีกด้วย วิธีการจูงใจจะช่วยให้ทั้งผู้บังคับบัญชามีความยินดีต่อการมอบอำนาจหน้าที่ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นและประโยชน์ต่อการบริหาร

2.2 ช่วยลดหรือขจัดปัญหา ข้อขัดแย้งในการบริหารงาน เพราะการจูงใจจะช่วยให้การใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้บริหารสามารถมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาจึงลดน้อยลง และอาจหมดสิ้นไปในที่สุด

2.3 ช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จด้านการสั่งการ การจูงใจช่วยให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้การสั่งการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การสั่งสอนหรือการอำนวยความสะดวก เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับพฤติกรรมมนุษย์ การจูงใจซึ่งสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในการปฏิบัติงานได้ จึงเอื้ออำนวยต่อผู้บริหารในการสร้างความสำเร็จโดยอาศัยความพยายามของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

3. ความสำคัญต่อบุคลากร

นอกจากการจูงใจจะมีความสำคัญต่อองค์กร และต่อฝ่ายบริหารแล้วประโยชน์ที่มีต่อบุคลากรขององค์กรก็นับว่ามีความสำคัญด้วย ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1 ช่วยให้บุคลากรทำงานโดยสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือความต้องการของตนเองพร้อม ๆ กัน จึงทำให้บุคลากรปรับตนเองให้เข้ากับองค์กรได้สะดวกขึ้น

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร เมื่อฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของการจูงใจที่มีต่อองค์กรโดยส่วนรวมและต่อตนเองแล้ว ย่อมมีนโยบายด้านการจูงใจ เพื่อควบคุมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการทุ่มเทความพยายาม และความสามารถในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

3.3 มีขวัญกำลังใจในการทำงาน บุคลากรที่ได้รับการจูงใจหรือมีแรงจูงใจโดยทั่วไป มักจะเห็นงานที่ทำเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนต้องการได้ และช่วยให้ตระหนักในคุณค่าของตนเองได้เนื่องจากได้รับความสนใจ และการปฏิบัติจากฝ่ายบริหารในฐานะที่เป็นปัจจัยสิ่งมีชีวิตจิตใจ ไม่ใช่วัตถุ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ กระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เกิดความเบื่อหน่ายหรืออยากหลีกเลี่ยงงาน

2.3 ทฤษฎีการจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจนั้นมีมากมายหลายทฤษฎีด้วยกัน โดยแตกต่างกันอย่างมากบ้าง เป็นไปในทำนองเดียวกัน หรือคล้ายคลึงกันบ้าง อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีการจูงใจที่มีอยู่มากมายนั้น อาจจำแนกได้เป็น 3 กลุ่มด้วยกันคือ

1. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาของการจูงใจ หรือทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Content Theories)
2. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการของการจูงใจ (Process Theories)
3. ทฤษฎีแรงจูงใจที่ยึดสิ่งแวดล้อมเป็นฐาน (Environmentally-Based Theories of Motivation)

2.3.1 แนวคิดทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์

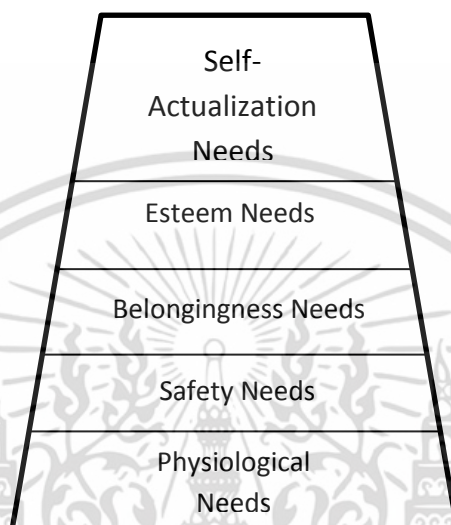
ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ใช้ในการจูงใจและเข้าใจสิ่งมีชีวิตในสังคม นักมนุษยสัมพันธ์ มีแนวคิดว่ามีมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีอารมณ์ มีค่านิยม มีความต้องการ มีความเชื่อที่แตกต่างกัน

- คนสามารถทำอะไรที่ไม่มีเหตุผลได้
- คนไม่ได้มุ่งหวังผลตอบแทนทางด้านเศรษฐกิจเท่านั้น
- คนไม่ใช่เครื่องจักรที่ผู้บริหารจะสามารถสั่งหรือใช้ให้ทำอะไรก็ได้ตามใจชอบเสมอไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- เรื่องของคนเป็นเรื่องที่มีความสลับซับซ้อนที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญไม่น้อยไปกว่าโครงสร้างและระบบงาน

โดยแนวคิดต่างๆมีดังนี้



รูปที่ 2.1 แสดงลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์

2.3.1.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs)

นักจิตวิทยา ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักมากที่สุดอยู่บนสมมติฐาน 3 ข้อ

1. บุคคลคือสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ
2. ความต้องการถูกเรียงลำดับตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐานไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน
3. บุคคลก้าวสู่ความต้องการระดับต่อไปเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้รับตอบสนองแล้ว

Physiological Needs: เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค

Safety Needs: เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย และความกลัวต่อการสูญเสียงาน อาหาร ทรัพย์สิน

Belongingness Needs: ต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Esteem Needs: เป็นการพึงพอใจในอำนาจ ความภูมิใจในสถานะ

Self Actualization: ส่งเสริมความก้าวหน้า งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์

2.3.1.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg

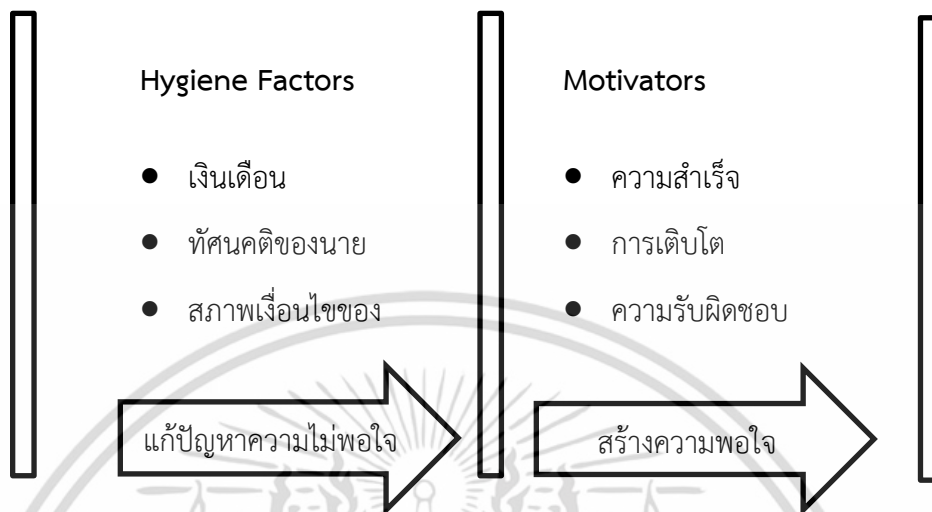
ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors or Maintenance Factors) คือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน แต่ยังไม่พอที่จะนำไปใช้ในการจูงใจ ถือว่าเป็น “ปัจจัยภายนอกกายคนงาน (Extrinsic)” ค่าจ้างเงินเดือน (Salary)

1. สถานภาพในการทำงาน (Status)
2. ความมั่นคงในการทำงาน (Security)
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Interpersonal Relations)
4. การควบคุมดูแล (Supervision)
5. นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policies and Administration)
6. สภาพการทำงาน (Working Conditions)

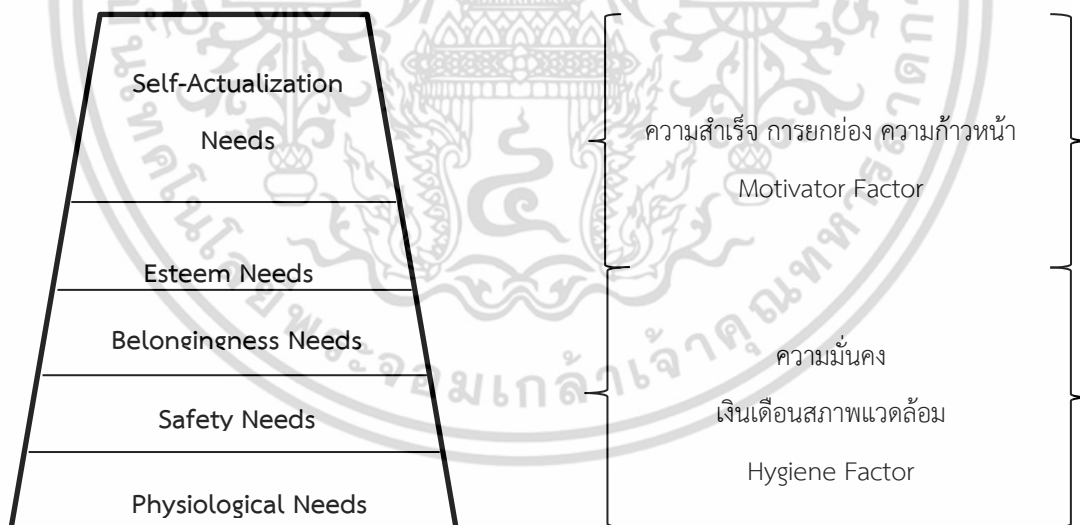
ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างมีความสุข “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภายในความรู้สึกของคนงาน (Intrinsic)”

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
2. การได้รับการยอมรับยกย่องในผลงาน (Recognition for Achievement)
3. ลักษณะงานที่น่าสนใจ (Interesting Work)
4. ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility)
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg



รูปที่ 2.2 แสดงปัจจัยจูงใจและปัจจัยธำรงรักษา



รูปที่ 2.3 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการตามแนวคิดของ Maslow และ Herzberg

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.1.3 ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas Mc Gregor)

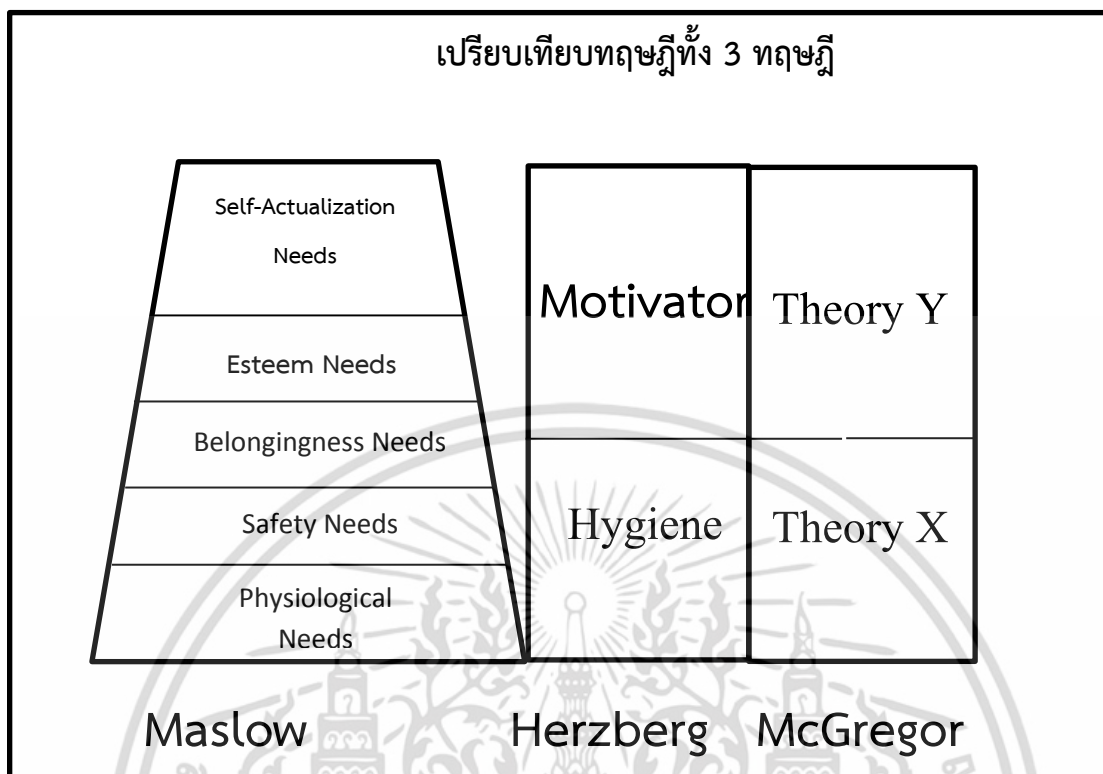
Douglas Mc Gregor กับแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยมนุษย์ตาม Theory X and Theory Y ใน “The Human Side of Enterprise” โดยมีสาระสำคัญคือ

1. วิธีการจูงใจคนมีอยู่ 2 วิธี คือการ
 - 1.1 จูงใจตามแบบทฤษฎี X
 - 1.2 จูงใจตามแบบทฤษฎี Y
2. การที่ผู้บริหารจะเลือกใช้วิธีจูงใจคนแบบใดขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารว่าจะมองคน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) แห่งไหน ผู้บริหารอาจมองคนได้ 2 แบบ คือ
 - มองแบบทฤษฎี X จูงใจแบบดั้งเดิมเป็นการอธิบายลักษณะการทำงานของคนในแง่ร้าย
 - มองแบบทฤษฎี Y จูงใจแบบมนุษย์สัมพันธ์โดยมองการทำงานของคนในแง่ดี

ข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับมนุษย์	
ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
<ol style="list-style-type: none"> 1. เกียจคร้าน 2. พยายามหลีกเลี่ยงไม่ทำงาน 3. จะบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส 	<ol style="list-style-type: none"> 1. รักงาน 2. พยายามเรียนรู้และปรับปรุงงาน 3. ใฝ่หาความรับผิดชอบ
<ol style="list-style-type: none"> 1. ใช้วิธีควบคุมงานใกล้ชิด 2. คอยแต่จะจับผิด 3. ไม่ให้ทั้งเสรีภาพและโอกาส 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้เสรีภาพแก่คนงาน 2. ให้โอกาสทดลองริเริ่มด้วยตนเอง 3. ควบคุมห่างๆ
พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้นำ	

รูปที่ 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยมนุษย์ตาม Theory X and Y

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



รูปที่ 2.5 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎี 3 แบบของ Maslow, Herzberg และ Mc Gregor

การนำความรู้เรื่องการจูงใจมาประยุกต์ใช้ในงาน จะต้องเลือกไปใช้ให้เหมาะสมกับบุคคล และสถานการณ์ในทฤษฎีและการศึกษาบางเรื่อง อาจไม่ถึงขั้นเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ อาจเป็นเพียงช่วยให้ผู้ศึกษาได้แนวทางสร้างบรรยากาศที่ดีและเหมาะสมต่อการทำงาน ซึ่งก็นับว่าเป็นการประยุกต์ทฤษฎีและการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในงานได้อีกส่วนหนึ่ง

2.3.2 กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการของการจูงใจ (Process Theories)

ทฤษฎีแรงจูงใจของกลุ่มนี้จะศึกษาให้เข้าใจถึง ลักษณะกระบวนการในความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ว่ามีอะไรเกิดขึ้นในตัวบุคคลบ้างที่ทำให้เป็นแรงผลักดัน จูงใจให้บุคคลกระทำพฤติกรรม

2.3.2.1 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

นำเสนอโดย รุม (Victor Vroom) กล่าวถึงกระบวนการในความคิดของบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยแรงจูงใจในการทำงานมาจากองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความคาดหวังในความพยายาม แรงจูงใจในความทุ่มเทร่างกาย พลังความคิด เพียรพยายามตั้งใจทำงานขึ้นกับความคาดหวังที่บุคคลนั้นคิดว่า “ถ้าใช้ความพยายามมากขึ้นจะทำให้ปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้นจริงหรือไม่”

2. ความคาดหวังในผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในความพยายามทำงานจะขึ้นกับความคาดหวังในผลตอบแทนที่จะได้รับจากผลการปฏิบัติงาน นั่นคือแรงจูงใจในการทำงานจะขึ้นกับความคิดของบุคคลว่า “ถ้าฉันทำงานนี้ได้สำเร็จฉันจะได้ผลตอบแทนอะไร”

3. ความมีค่าของผลตอบแทน แรงจูงใจในความพยายามทำงานจะขึ้นกับความคาดหวังไกลไปถึงความมีค่าของผลตอบแทน เช่น รางวัลที่จะได้รับ ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงานจะขึ้นกับความคิดของบุคคลว่า “ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานของฉัน เป็นผลตอบแทนที่ฉันปรารถนาหรือเปล่า”

2.3.2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจจากการใช้วิถีทางไปสู่เป้าหมาย

เสนอโดย เฮาส์ (R.J. House) โดยปรับปรุงวิธีความคาดหวังของรุม การอธิบายกระบวนการจูงใจบุคคล มีสาระสำคัญคือ

1. จุดอ่อนของทฤษฎีความคาดหวังอยู่ตรงลักษณะการออกแรงพยายามของบุคคลที่จะเป็นตัวตัดสินผลของการปฏิบัติงาน
2. กระบวนการทำงานใดๆ จะมีสองส่วน คือ เป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ และวิถีทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย
3. ปัจจัยที่บุคคลจะสร้างวิธีการ หรือ วิถีทางให้ไปสู่เป้าหมายความสำเร็จนั้น คือ ความสะดวกต่อการปฏิบัติ
4. ผู้จัดการหรือผู้ดูแลควรแนะนำบุคลากร ควรศึกษาจุดเด่นจุดด้อยของแต่ละบุคคล ในด้านทักษะ ความสามารถ ศึกษาการรับรู้เป้าหมาย ความคิดการเลือกในวิธีการและพยายามให้ความช่วยเหลือแนะนำให้บุคคลใช้วิถีทางที่สอดคล้องกับความพร้อมของเขา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะมีระดับสูง ถ้าบุคคลเห็นช่องทางของการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ และช่องทางและวิธีการนั้นสะดวกต่อการปฏิบัติเป็นสิ่งที่เขาทำได้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จะตกต่ำทันทีที่บุคคลมีอุปสรรคมาขวางวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ หรือวิธีการที่มีอยู่นั้นเป็นวิธีการที่เขาไม่มีความสามารถจะทำได้ ไม่สะดวกต่อการปฏิบัติ

2.3.2.3 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย

เสนอโดย ล็อก (E.A. Locke) มีสาระสำคัญที่เสริมทฤษฎีความคาดหวังโดยเน้นการให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนัก และยอมรับเป้าหมายของงานอย่างแท้จริง ให้เข้าร่วมกำหนดเป้าหมายและคิดวางแผนลงมือปฏิบัติไปสู่เป้าหมาย หลักการสำคัญ คือ

1. การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของผลงาน ควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้
 - ความชัดเจนเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย
 - ระดับความยากของเป้าหมาย
 - ระดับความพยายามที่ต้องออกแรง
 - กำหนดระยะเวลาที่ตั้งใจให้เกิดผลสำเร็จ
2. ผู้ปฏิบัติงานควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของผลงาน และใช้การสื่อสารระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน
3. ผู้ปฏิบัติงานควรมีบทบาทคิดค้นแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดของตน องค์กรควรมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานด้วย
4. จากการวิจัยค้นพบว่า การกำหนดเป้าหมายที่ยากปานกลาง ไม่ง่ายเกินไป ไปยากเกินไป จะเอื้อต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้มาก

2.3.3 ทฤษฎีแรงจูงใจที่ยึดสิ่งแวดล้อมเป็นฐาน (Environmentally-Based Theories of Motivation)

กลุ่มทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมภายนอกของผู้ปฏิบัติงาน ก็คือระบบการควบคุม การบังคับบัญชา การให้ผลตอบแทน ขวัญกำลังใจ จะมีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มหรือลดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งทฤษฎีสำคัญ 2 ทฤษฎีต่อไปนี้

1. ทฤษฎีการเสริมแรง
2. ทฤษฎีความเสมอภาค

2.3.3.1 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

มีรากฐานความคิดมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นพฤติกรรมแสดงออกด้วยการวางเงื่อนไขจัดผลตอบแทนที่เสนอโดย สกินเนอร์ (B.F.Skinner) ซึ่งได้รับการนำไปใช้ในกระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคคล

สาระสำคัญคือ องค์กรสามารถควบคุมบุคลากรให้แสดงพฤติกรรม ปฏิบัติงานที่องค์กรปรารถนา ได้ด้วยการจัดผลสืบเนื่องให้บุคคลได้รับภายหลังจากการพฤติกรรมจะเรียกว่า การเสริมแรง ถ้ามีผลทำให้บุคคลนั้นยังปฏิบัติพฤติกรรมที่พึงปรารถนาและลดเลิกการปฏิบัติพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา

2.3.3.2 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

เสนอโดย อัดัมส์ (J.Stacy Adams) ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอิทธิพลมาจากปัจจัยทางสังคมในระบบการทำงานที่บุคคลรับรู้ และเกิดความรู้สึกเชิงเปรียบเทียบผลตอบแทนที่บุคคลต่างๆ ได้รับว่าเสมอภาคทัดเทียมกันหรือไม่ พื้นฐานของการเปรียบเทียบจะพิจารณาจากสิ่งที่เขาได้พยายามให้กับการทำงาน และผลตอบแทนที่ได้รับ สิ่งที่บุคคลถือว่าเป็นการให้กับการทำงานในองค์กรคือ

1. ระดับการศึกษาของเขา
2. การศึกษาอบรมเพิ่มเติม
3. ประสบการณ์การทำงาน
4. ความรู้ความสามารถในงานที่ทำ
5. ความพยายามในการตั้งใจทำงาน

สิ่งที่บุคคลเห็นว่าเป็นผลตอบแทนที่ควรได้รับคือ

1. ได้รับการยอมรับนับถือยกย่อง
2. เงินเดือน
3. ผลประโยชน์ต่างๆ
4. ตำแหน่ง ระดับ
5. อำนาจหน้าที่
6. สิทธิพิเศษ

ผลของความเสมอภาค ถ้าบุคคลรับรู้และเข้าใจว่าตนไม่ได้รับความเสมอภาคขาดความยุติธรรมในระบบการทำงานจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

1. วิพากษ์วิจารณ์ต่อองค์กร
2. ร้องเรียน ประท้วง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ลดความพยายามในการทำงาน ทำงานน้อยกว่า
4. ขาดความสามัคคี ไม่ให้ความร่วมมือ
5. ขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร
6. หยุดงานบ่อยด้วยเหตุผลต่างๆ
7. ลาออก เปลี่ยนงาน

2.4 การประยุกต์ความรู้เรื่องแรงจูงใจไปใช้งาน

การจูงใจมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมและการทำงานของบุคคล บุคคลที่ปรารถนาความก้าวหน้าในองค์กร จึงควรให้ความสนใจกับการประยุกต์ความรู้เรื่องแรงจูงใจไปใช้ประโยชน์ในงาน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่พนักงานและเกิดแก่ตนเองด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งในที่นี้จะกล่าว 2 ประเด็นคือ ข้อควรคำนึงถึงในการเสริมสร้างแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2.4.1 ข้อควรคำนึงในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีและการศึกษาเรื่องแรงจูงใจมีหลายลักษณะ การที่จะนำแนวคิดหรือผลการศึกษาแต่ละเรื่องไปใช้ประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจในงานจึงทำได้ในแง่มุมต่างๆ กันไป แต่ก็จะมีบางส่วนที่เหมือนกันอยู่บ้างแม้จะไม่เหมือนกันทั้งหมด ในขั้นตอนประยุกต์ใช้นี้ผู้นำไปใช้จะต้องเลือกให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มบุคคลที่เราไปสร้างแรงจูงใจให้แก่เขา ถ้าเลือกวิธีไม่เหมาะสมแรงจูงใจย่อมไม่เกิดในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคคล สิ่งที่เราควรคำนึงถึงมีดังต่อไปนี้

ความแตกต่างระหว่างบุคคล คือ มนุษย์เราถึงจะมีลักษณะร่วมของความเป็นมนุษย์ที่เหมือนกันหลายประการ แต่ความแตกต่างระหว่างบุคคลก็ยังมีมาก ไม่ว่าจะเป็นความต้องการ เจตคติ ความสามารถ การแสดงออกทางอารมณ์ ความถนัดและความสนใจ ซึ่งผู้ดำเนินธุรกิจควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างดังกล่าว และค้นหาวิธีการสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมกับบุคคลเฉพาะราย ความเป็นบุคคลทั้งตัวในการมองเพื่อเข้าใจบุคคลทั้งตัว ต้องมองในภาพรวมทั้งองค์ประกอบภายในของผู้คนนั้นที่ซับซ้อนหลายสิ่งหลายอย่างมารวมกันเข้าเป็นตัวเขา และทั้งองค์ประกอบด้านภูมิหลังครอบครัว บุคคลใกล้ชิด สังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมาคมที่เขาเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งทำให้พนักงานองค์กรต้องมีการกระทำหลายประการที่เป็นไปโดย เนื่องจากองค์ประกอบดังกล่าว แรงจูงใจในการทำงานก็จะเกิดแตกต่างกันไป หรือพฤติกรรมขณะอยู่ในที่ ทำงานก็เป็นไปตามองค์ประกอบ อาจโทรศัพท์เข้าบ้านบ่อย อาจลางานเพื่อร่วมกิจกรรมกับเพื่อนฝูงบ้าง

แนวโน้มพฤติกรรมเมื่อได้รับแรงกระตุ้น คือผู้ทำหน้าที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานนั้น ต้องคำนึงถึงพฤติกรรมของบุคคลเกิดโดยเนื่องมาจากสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้แสดงออก ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นไป โดยเนื่องมาจากความต้องการ อาจเป็นความต้องการทางกาย ทางสังคม หรืออาจเป็นแรงกระตุ้นจาก หลายองค์ประกอบ ถ้าเจ้าขององค์กรสามารถทำนายแนวโน้มพฤติกรรมเมื่อได้รับแรงกระตุ้นของ พนักงานได้แน่นอนหรือค่อนข้างแน่นอน คือรู้ว่าใครจะแสดงพฤติกรรมเมื่อได้รับแรงกระตุ้นต่างๆก็ย่อมใช้ ตัวกระตุ้นนั้นๆจูงใจการทำงานของพนักงานได้

ศักดิ์ศรีความเป็นคน มนุษย์ทุกคนย่อมมีศักดิ์ศรีของความเป็นคนในตนเอง นักจิตวิทยากลุ่ม มนุษยนิยมจะเน้นความสำคัญเรื่องเหล่านี้มาก เห็นว่ามนุษย์มีศักดิ์ศรี ศักยภาพ ความสามารถ ความดีงาม ในความเป็นมนุษย์ของตน ทุกคนควรมีสติเสรีภาพ ความเสมอภาคในฐานะเกิดมาเป็นส่วนหนึ่งของ สังคม ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดตัวพลังงาน จึงอาจจำเป็นต้องใช้วิธีการที่คำนึงถึงศักดิ์ศรี ความเป็นคนดังกล่าว ไม่ควรให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาได้รับการปฏิบัติเยี่ยงเครื่องจักรหรือสัตว์โลก ประเภทอื่น

ข้อควรคำนึงในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานดังกล่าว ซึ่งควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล ความเป็นบุคคลทั้งตัว แนวโน้มพฤติกรรมเมื่อได้รับแรงกระตุ้นและศักดิ์ศรีความเป็นคนนี้ จะเห็นได้ ว่าเป็นการให้ความสำคัญแก่พนักงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับในสังคมประชาธิปไตยว่า เป็นปัจจัยที่ช่วย เสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่บุคคลได้เป็นอย่างดี

2.4.2 แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

จากความรู้เกี่ยวกับเรื่องการจูงใจทั้งหมดที่กล่าวมาอาจใช้เป็นแนวทางแก่ผู้ดำเนินงานในการ เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานดังนี้

จากแนวความคิดในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่ว่าความต้องการขั้นต้นๆ มา ก่อน ถ้ายังไม่ได้สนองความต้องการระดับต้นๆ ความต้องการระดับสูงขึ้นไปจะยังไม่เกิด ดังนั้นผู้บริหาร

หรือผู้จัดการองค์กรจึงควรศึกษาทำความเข้าใจพนักงานก่อนว่ามีความต้องการอยู่ระดับใด แล้วนำสิ่งที่ซึ่งสนองความต้องการดังกล่าวมาเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน

จากความรู้เรื่องการตื่นตัว ที่ว่าการตื่นตัวในระดับที่พอดีมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายที่ดีกว่าระดับอื่น ดังนั้นในองค์กรจึงควรจัดบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการตื่นตัวในการทำงานของพนักงานในระดับที่พอดี ไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน วิธีการเพื่อให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานในภาวะตื่นตัวเช่น อาจจะเป็นการจัดสภาพแวดล้อม แสง เสียง หรือการให้พนักงานมุ่งแก้ปัญหา หรือแสวงหาช่องทางปฏิบัติงานที่เหมาะสมด้วยตนเอง ให้อำนาจมอบงานเป็นส่วนๆ และมีอำนาจตัดสินใจในงานนั้น จะดีกว่าการทำงานที่ได้รับคำสั่ง ซึ่งจะพบในหน่วยงานหลายแห่งที่หัวหน้าไม่เคยปล่อยให้ลูกน้องได้คิดและทำด้วยตนเอง คอยรับงานและฟังคำสั่งที่หัวหน้าจะสั่งมาให้ทำเท่านั้น เมื่อทำเสร็จก็จะนำผลงานไปมอบให้และรับงานใหม่มาทำตามคำสั่งอีก วิธีนี้ถ้าลูกน้องเป็นคนเก่งและมีประสิทธิภาพจะเกิดความเบื่อหน่ายทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน

จากความรู้เรื่องการคาดหวัง ที่ว่าการตั้งความหวังในระดับที่เป็นไปได้ พอดีและเหมาะสมสำหรับตนเอง ซึ่งมักจะคาดหวังตามค่านิยมของตน จะเป็นสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งท้าทายให้มีชีวิตชีวา และมานะพยายามให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ ดังนั้น ผู้จัดการองค์กรควรสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ดีให้เกิดแก่พนักงาน เพื่อให้มีความคาดหวังนั้นๆ เป็นสิ่งที่เป็นไปได้เพื่อจะได้ไม่เกิดความท้อแท้คับข้องใจ ซึ่งจะสร้างความเสียหายให้กับทั้งองค์กร และตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าใช้วิธีหลอกลวงให้พนักงานตั้งความหวังลมๆ แล้งๆ โดยเป็นจริงไม่ได้ จะเกิดผลเสียมากกว่าผลดีแน่นอน บางทีถึงขั้นทำลายองค์กรให้เสียหายหรืออาจเกิดปัญหาแก่คนในรูปแบบต่างๆ

จากความรู้เรื่องในสิ่งล่อใจ ที่ว่าสิ่งล่อใจเป็นแรงจูงใจภายนอกซึ่งอาจจะเป็นวัตถุ สัญลักษณ์ คำพูดท่าทีของผู้แวดล้อมที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในบุคคลใช้เป็นแรงจูงใจในการทำงานได้ ดังนั้นผู้จัดการหรือเจ้าขององค์กรควรพยายามทำความเข้าใจพนักงาน แล้วใช้สิ่งที่เขาพอใจมาเป็นสิ่งล่อใจให้เกิดพฤติกรรมตามต้องการ อาจจะเป็นรางวัล สิ่งของ คำชม เกียรติ โล่สัญลักษณ์ การจัดให้มีการประกวดชิงรางวัล หรือชิงความเป็นหนึ่งในงานบางงาน หรือแม้แต่การตั้งสัดส่วนในโบนัสประจำปีตามอัตรายอดขายหรือปริมาณงาน ก็จัดว่ามีส่วนช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานได้ ข้อควรระวังคือการเลือกสิ่งที่จะนำมาเป็นเครื่องล่อ ซึ่งต้องเลือกในสิ่งที่พนักงานพอใจหรืออยากได้

จากความรู้เรื่องแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน ที่ว่าแรงจูงใจภายในให้ผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานมากกว่าแรงจูงใจภายนอก ไม่ว่าจะได้ผลตอบแทนเป็นสิ่งของหรือรางวัลหรือไม่ ก็คงยังทำงานได้ดีสม่ำเสมอ ดังนั้นแม้ผู้จัดการองค์กรจำเป็นต้องใช้แรงจูงใจภายนอกในช่วงต้นเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีของพนักงาน แต่ก็ต้องสอดแทรกให้เกิดแรงจูงใจภายในไปด้วย เช่น เมื่อใช้สิ่งของล่อใจให้พนักงานขยันทำงาน เมื่อขยันก็ทำให้เกิดผลสำเร็จดี ความสำเร็จในงานทำให้พนักงานสนใจงานให้ความสำคัญกับงาน อยากทำงานให้ดีขึ้นต่อไป จัดว่าเริ่มเกิดแรงจูงใจภายในแล้ว เมื่อได้รับแรงเสริมจากผู้บริหารหรือหัวหน้างานให้ตระหนักในความสำเร็จของงานนั้นๆมากขึ้น โดยชี้ให้เห็นประโยชน์และคุณค่าของการทำงานดี ก็จะส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มตั้งใจทำงานดีสม่ำเสมอมากขึ้นซึ่งบางที่อาจต้องใช้คำขวัญ สุภาพศิต คำพิงเพย บทกลอนสอนใจ เข้ามาช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดแก่พนักงานดังกล่าว

จากแนวคิดทฤษฎี X ของแมคเกรเกอร์ ที่มองว่ามนุษย์ไม่ได้ชอบทำงานถ้าจะทำงานก็ต่อเมื่อมีคนควบคุม สั่งการ และชมชูงลงโทษถ้าไม่ทำงาน แม้ว่าแนวคิดนี้จะไม่สู้เป็นที่ยอมรับแพร่หลายนักแต่ในสภาพความเป็นจริงก็พบว่ามีคนส่วนหนึ่งที่เป็นคนเช่นนี้ ดังนั้นการบังคับควบคุมและการลงโทษก็อาจเป็นมาตรการที่จำเป็นต้องมีในหน่วยงาน แต่นักจิตวิทยาส่วนใหญ่ก็ยังเห็นว่า ก่อนใช้ควรคิดให้ดี ถ้ารุนแรงอาจก่อให้เกิดปัญหาการประท้วงหรืออื่นๆ ในหน่วยงาน หรือแม้ไม่รุนแรงก็ให้ผลลบต่อความรู้สึกของพนักงานในองค์กร

จากแนวความคิดทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ ที่ว่ามนุษย์มีความดีมีเมตตาพยายามตั้งใจทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีความรับผิดชอบ มีความสามารถมีความต้องการเจริญก้าวหน้า และชอบอยู่เป็นพวก ดังนั้น ผู้จัดการองค์กรควรให้ความสนใจสนับสนุนให้พนักงานทำงานเป็นทีม ให้ช่วยเหลือกัน ให้รับผิดชอบงานเป็นชิ้นเป็นอัน ให้มีโอกาสตัดสินใจด้วยตัวเอง ให้มีอิสระในการวางแผนงาน เพื่อให้ได้รับความสำเร็จ และเจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ควรเป็นของแต่ละบุคคล จะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานได้อีกส่วนหนึ่งและทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

จากการศึกษา “ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา” ในทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ชเบอร์ก ซึ่งเป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงาน แม้ผลการศึกษาจะพบว่าไม่ถึงกับทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้าไม่จัดให้มีในหน่วยงานก็จะพบว่าพนักงานไม่พอใจ จึงเป็นแนวคิดแก่ผู้จัดการองค์กรที่ต้องใส่ใจ ให้ความสำคัญ และจัดให้มีปัจจัยด้านการบำรุงรักษาในองค์กร ทั้งในด้านนิเทศงาน นโยบายและการบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์กร ภาวะการเงิน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร ชีวิตส่วนตัวที่ดี และสภาพการทำงาน การจัดให้มีปัจจัยดังกล่าวเพื่อให้พนักงานรู้สึกพอใจในงาน

จากการศึกษา “ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น” ในทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก โอกาสก้าวหน้าและโอกาสให้พนักงานตัดสินใจ รับผิดชอบในงาน ให้ทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยด้านงาน ถ้าจัดให้มีขึ้นจะส่งผลให้พนักงานพึงพอใจ ปัจจัยด้านงานดังกล่าว ได้แก่ ความสัมฤทธิ์ผล การยอมรับนับถือจากคนอื่น ความน่าสนใจของงาน การได้มีโอกาสรับผิดชอบในงาน ให้ทำงานร่วมกัน หรือพัฒนางานร่วมกัน เช่น อาจตั้งกลุ่มสร้างคุณภาพงาน ให้อิสระในการทำงาน ให้มีโอกาสทราบผลงานสม่ำเสมอเพื่อแสดงการยอมรับและให้มีโอกาสลงงานใหม่ๆ รวมทั้งมอบงานพิเศษบางด้านให้ทำ ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าให้กับพนักงาน

จากผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ ซึ่งเน้นจุดสำคัญที่ความต้องการความสำเร็จของบุคคลโดยบุคคลไม่ได้หวังรางวัลตอบแทนจากความสำเร็จนั้น หากแต่มีความสุขความพอใจกับผลงานที่สำเร็จได้ด้วยดี จึงเป็นแนวทางปฏิบัติแก่ผู้จัดการองค์กร ในการมอบหมายงานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบในงานนั้นมากที่สุด ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการเข้าไปยุ่งเกี่ยว ให้ได้ทำงานตามระดับความสามารถ คือไม่ง่ายเกินไปและไม่ยากเกินไป และให้มีการสื่อสารให้เจ้าตัวรับทราบผลงานโดยสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานนั้นๆ มั่นใจในความมั่นคงในความก้าวหน้าในงานของตนเอง ความมั่นคงของความก้าวหน้าในงาน ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงตำแหน่งงานหรือค่าตอบแทน แต่หมายถึงผลสัมฤทธิ์ของงานที่เป็นไปโดยต่อเนื่อง

แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานดังกล่าวมาทั้ง 10 ประการ ซึ่งแยกกล่าวตามแนวคิดและการศึกษาตามหัวเรื่องทฤษฎี และผลการศึกษาของนักจิตวิทยาและนักวิจัยพฤติกรรมศาสตร์แต่ละด้าน จะเห็นได้ว่ามีแนวทางต่างกัน บางแนวทางให้หลักการเดียวกันตามการศึกษาแล้วข้อค้นพบที่ได้เนื่องจากเป็นการศึกษาธรรมชาติในการจูงใจมนุษย์ด้วยกัน ซึ่งเป็นภาวะปกติที่จะได้ข้อค้นพบทั้งส่วนที่เหมือนกันและต่างกันเพราะมนุษย์มีลักษณะทั้งบางประการที่เป็นตัวร่วมคล้ายคลึงกัน และลักษณะบางประการที่แตกต่างกันไป ในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานแก่บุคคลจึงต้องอาศัยหลักการและทฤษฎีอันเป็นข้อค้นพบจากบุคคลส่วนใหญ่ที่คล้ายคลึงกัน กับทั้งตอนศึกษาลักษณะของบุคคลเฉพาะรายที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อเลือกใช้กลวิธีที่เหมาะสมสอดคล้องกับบุคคลนั้น นอกจากนี้ ยังพบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีการสร้างแรงจูงใจแบบต่างๆ ที่ศึกษามากมาย ไม่ว่าจะเลือกใช้วิธีใดๆ ก็ยังอาจไม่ได้ผล อาจต้องศึกษาทดลองด้วยตนเองจนกว่าจะพบวิธีที่ถูกต้องเหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดแก่บุคคล เฉพาะรายบางคน

2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working environment)

Litwin และ Stringer ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมองค์กร ซึ่งได้รับรู้โดยบุคคลทั้งองค์กร ทั้งโดยทางและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและปฏิบัติงาน

Bruce และ Blackburn ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญ มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ใน การทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสดำเนินสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสดำเนินการอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภาคภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

ชาญชัย อาจินสมาจาร ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working environment) ว่าหมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่องค์กรต้องจัดให้มีเพื่อปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน

การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจประกอบด้วยปัจจัยด้านความเป็นมนุษย์ (Human factor) และปัจจัยด้านกายภาพ (Physical factor) ดังอธิบายต่อไปนี้

2.5.1 ปัจจัยด้านความเป็นมนุษย์ (Human factor)

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งานและสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
10. โอกาสเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. อำนาจในหน้าที่การงาน
12. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. มีอนาคต
15. การบูรณาการทางสังคม
16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก

2.5.2 ปัจจัยทางกายภาพ (Physical factor)

บรรยากาศสภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในหน่วยงานอันจะมีส่วนเกื้อกูลหรือส่งเสริมปฏิบัติงาน สภาพที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (a safe and healthy environment) การจัดการด้านสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาด ถูกสุขอนามัยต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไปและมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิต และสุขภาพของคนในองค์กร ในปัจจุบันปัญหาเรื่องมลภาวะ (pollution) เป็นปัญหาที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์กรต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ ในสภาพความเป็นจริงแล้วก็ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้อยู่แล้ว การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะจึงมีผลดีทั้งในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรมเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรด้วย



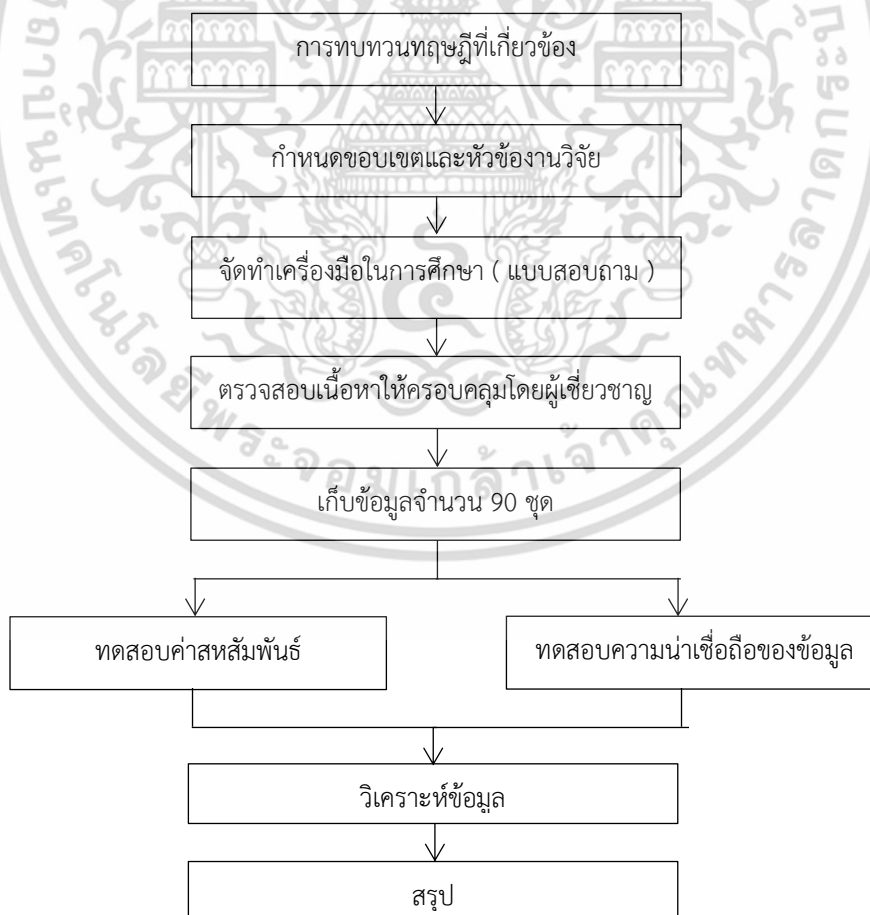
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 บทนำ

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุทางวิศวกรรมโยธา ในมหาวิทยาลัยของรัฐ การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจ ประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุทางวิศวกรรมโยธา ศึกษาสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุทางวิศวกรรมโยธา โดยสรุปขั้นตอนการศึกษาดังนี้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รูปที่ 3.1 ขั้นตอนการทำวิจัย

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 ประเภทของข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ ข้อมูลที่ผู้ใช้หรือหน่วยงานที่ใช้เป็นผู้ทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ การทดลอง หรือการสังเกตการณ์ ข้อมูลปฐมภูมิเป็นข้อมูลที่มีรายละเอียดตรงตามที่ใช้ต้องการ แต่มักจะเสียเวลาในการจัดหาและมีค่าใช้จ่ายสูงและในงานวิจัยนี้ได้ใช้ข้อมูลประเภทนี้ด้วย

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ใช้ไม่ได้เก็บรวบรวมเอง แต่มีผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่นๆ ทำการเก็บรวบรวมไว้แล้ว เช่น จากรายงาน ที่พิมพ์แล้ว หรือยังไม่ได้พิมพ์ของ หน่วยงานของรัฐบาล สมาคม บริษัท สำนักงานวิจัย นักวิจัย วารสาร หนังสือพิมพ์ เป็นต้น การนำเอาข้อมูลเหล่านี้มาใช้เป็นการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย แต่ในบางครั้งข้อมูลอาจจะไม่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ได้

3.2.2 วิธีการเก็บข้อมูล

การสุ่มตัวอย่างนี้เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงกับประชากรที่เราสนใจ

1. นำแบบสอบถามไปส่งให้ผู้ตอบด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยทำการติดต่อประสานงานทางสาขาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยต่างๆ ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเพื่อนัดหมายเข้าทำการแจกแบบสอบถามพร้อมกับเก็บแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลกลับมาวิเคราะห์ต่อไป

2. ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยได้ทำการติดต่อประสานงานเพื่อขอความร่วมมือไปยังมหาวิทยาลัยต่างๆในต่างจังหวัด เพื่อแจ้งความประสงค์ขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถาม แล้วทำการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยได้ทำหมายเลขประจำแบบสอบถามทุกชุดไว้และบันทึกได้ว่าแบบสอบถามหมายเลขนั้นส่งให้บุคคลใดเพื่อความสะดวกในการติดตามแบบสอบถามกลับคืนมา

ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงจำนวนประชากรของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุของมหาวิทยาลัยของรัฐ

ลำดับ	มหาวิทยาลัย	จำนวนประชากร
1	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	6
2	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน	5
3	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กำแพงแสน	5
4	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศรีราชา	4
5	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สกลนคร	3
6	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	4
7	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	5
8	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	4
9	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	5
10	มหาวิทยาลัยพะเยา	3
11	มหาวิทยาลัยขอนแก่น	4
12	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	5
13	มหาวิทยาลัยนเรศวร	3
14	มหาวิทยาลัยบูรพา	4
15	มหาวิทยาลัยมหิดล	4
16	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	4
17	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	3
18	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	5
19	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	2
20	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	3
21	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	3
22	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	4
23	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	2
รวม		90

3.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้รูปแบบของแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามเกี่ยวกับความต้องการและความพึงพอใจ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม ใช้ในการเก็บข้อมูลโดยจำนวนประชากรทั้งหมดดังตารางที่ 3.1 และแบบสอบถามทั้งหมดแบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วยส่วนสำคัญดังนี้

ส่วนที่1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สาขางาน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกครอบครัวรายได้ ประสบการณ์การทำงาน อายุงาน และจำนวนผู้ปฏิบัติงาน

ส่วนที่2 เป็นคำถามความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพในการปฏิบัติงานของช่างผู้ควบคุมงาน เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะการตอบเป็นแบบประเมินความมาก น้อย โดยวัดดูว่า ผู้ตอบมีความคิดเห็นเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ถามอยู่ในระดับใด 5 ระดับ

ส่วนที่3 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานของช่าง เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะการประเมินความมาก น้อย โดยวัดดูว่า ผู้ตอบมีความคิดเห็นเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ถามอยู่ในระดับใด 5 ระดับ

ส่วนที่4 แบบประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างผู้ควบคุมงาน โดยให้ประเมินการปฏิบัติงานของตน โดยวัดดูว่า ผู้ตอบมีความคิดเห็นเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ถามอยู่ในระดับใด 5 ระดับ

3.3 การทดสอบเครื่องมือ

ก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปสำรวจนั้น จะต้องทำการทดสอบหาความตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ดังนี้

3.3.1 ความตรง (Validity)

ความถูกต้องแม่นยำของแบบสอบถามที่จะวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือเป็นความสามารถของแบบสอบถามที่จะสะท้อนความหมายที่แท้จริงของแนวคิดที่ต้องการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์และถูกต้อง โดยกำหนดการทดสอบความตรงเป็น 2 ประเด็น คือ

1. การทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์สูง จำนวน 4 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์สูงที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการบริหารหรือเลือกใช้สัญญาก่อสร้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1.1) ทดสอบว่าข้อความในแบบสอบถามมีความเข้าใจหรือไม่ (ถ้าไม่ควรแก้ไขอย่างไร)
- 1.2) ปัจจัยที่แสดงในแบบสอบถามเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่
- 1.3) มีปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติมหรือไม่

หลังจากการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหากับผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์สูงแล้วก็ปรับแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำ แล้วนำแบบสอบถามให้ที่ปรึกษางานวิจัยดูอีกครั้งหนึ่งก่อนที่จะส่งแบบสอบถามไปยังตัวอย่างวิจัยจำนวน 71 ชุด (สามารถศึกษาข้อมูลตารางการบันทึกผลแบบสอบถามที่ใช้ทดสอบ จำนวน ตัวอย่างได้จากภาคผนวก ข) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อถือได้ของสเกลที่ใช้วัดปัจจัยต่อ

2. การทดสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยก่อนการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทำการตรวจสอบการแจกแจงความถี่ของข้อมูลด้วยค่าความเบ้ (Skewness) ดังแสดงในสมการที่ 3.1 เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) หรือมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ (Un-normal Distribution)

$$\text{ความเบ้ของตัวอย่าง} = \frac{n \sum (x_i - \bar{x})^3}{(n-1)(n-2)s^3} \quad (3.1)$$

โดยที่ ถ้าค่าความเบ้ที่คำนวณได้เป็นศูนย์ แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ

ถ้าค่าความเบ้ที่คำนวณได้เป็นบวก แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ

ถ้าค่าความเบ้ที่คำนวณได้เป็นลบ แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ

ซึ่งจากการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS พบว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ จึงใช้เทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติแบบไม่ใช้พารามิเตอร์ (Non-parametric) ตามคำกล่าวของ Siegel and Castellan โดยทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้วยการหาค่าสหสัมพันธ์ของ Spearman Correlation เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ร่วมระหว่างปัจจัยและตรวจสอบความมีเหตุผลของปัจจัยที่ได้พัฒนาขึ้น ดังสมการที่ 3.2 (สามารถศึกษาเพิ่มเติมได้จาก กัลยา วานิชย์บัญชา) ซึ่ง $-1 \leq r_s \leq +1$ โดยที่ $r_s =$ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Spearman

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

(3.2)

โดยที่ $r_s =$ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Spearman

$d_i =$ ผลต่างของลำดับที่ของตัวอย่างที่ i

$n =$ จำนวนของข้อมูล

ถ้าค่า r_s เป็นบวก แสดงว่า ปัจจัยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้าค่า r_s เป็นลบ แสดงว่า ปัจจัยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน

ถ้าค่า r_s มีค่าใกล้เคียง +1 หรือ -1 แสดงว่าปัจจัยมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้าค่า r_s มีค่าใกล้ 0 แสดงว่า ปัจจัยไม่มีความสัมพันธ์กันเลยหรือมีความสัมพันธ์กันน้อย

ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของ Spearman Correlation ของทุกปัจจัย ด้วยโปรแกรม SPSS แสดงดังตารางภาคผนวก ง ซึ่งพบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าปัจจัยทั้งหมดมีความตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุ

3.3.2 การทดสอบความเชื่อถือได้ของสเกล (Reliability)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งทำการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเป็นเทคนิควัดความสอดคล้องภายในชุดเดียวกัน (Internal Consistency) ดังแสดงในสมการที่ 3.3 ซึ่งสามารถศึกษาเพิ่มเติมได้จาก SPSS Training และกัลยา วานิชย์บัญชา

$$\text{Cronbach's Alpha} = \frac{k \text{ covariance / variance}}{1 + (k - 1) \text{ covariance / variance}} \quad (3.3)$$

โดยที่ k = จำนวนคำถาม

covariance = ค่าเฉลี่ยของค่าของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ

variance = ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

ในกรณีที่มีการ Standized แต่ละคำถาม ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha จะกลายเป็น ดังแสดงในสมการที่ 3.4

$$\text{Cronbach's Alpha} = \frac{k \bar{r}}{1 + (k - 1) \bar{r}} \quad (3.4)$$

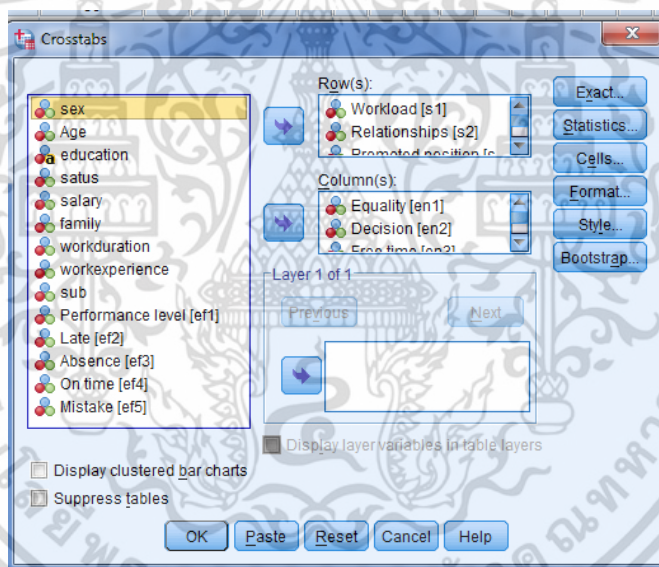
โดยที่ \bar{r} = ค่าเฉลี่ยของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคำถามต่าง ๆ

จากการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS ได้ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ของทั้ง 3 ชุด ปัจจุบันมีค่าประมาณ 0.80 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 แสดงให้เห็นว่าสเกลหรือเครื่องมือวัดมีความน่าเชื่อถือได้ดังที่ระบุใน SPSS Training หรือค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha มีค่าเข้าใกล้ 1 มาก ก็จะได้ถือว่าสเกลหรือเครื่องมือวัดมีความน่าเชื่อถือได้สูงมาก ตามคำกล่าวของ กัลยา วานิชย์บัญชา

หลังจากการทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อถือได้ของสเกลผ่านแล้ว ก็เข้าสู่ขั้นตอนการสำรวจแบบสอบถามจากตัวอย่างวิจัยต่อไป

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

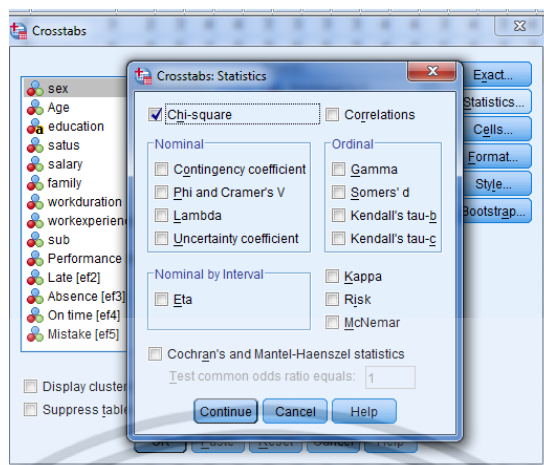
3.4.1 หาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุ โดยใช้โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ Chi- Square ใช้เมนูหลัก “Analyze” เมนูรอง “Descriptive Statistics” เมนูย่อย “Crosstab” จะปรากฏหน้าต่าง “Crosstab” ให้เลือกคู่ของตัวแปรที่ต้องการทดสอบ



รูปที่ 3.2 เลือกคู่ของตัวแปรที่ต้องการทดสอบให้มาอยู่ในช่อง “RowและColumn”

ขั้นตอนต่อไป เลือกเมนู “Statistics” และเลือกค่า. ”Chi-square”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



รูปที่ 3.3 เลือกคู่ของตัวแปรที่ต้องการทดสอบให้มาอยู่ในช่อง “RowและColumn”

เลือกแต่ละปัจจัยย่อยของ ความพึงพอใจที่มีต่อสภาพในการทำงานในแต่ละปัจจัยย่อย เทียบกับ ปัจจัยย่อยของสภาพแวดล้อมการทำงาน มาหาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ตารางจะเสนอค่าสถิติพื้นฐานของทั้ง 2 ตัวแปร และจะแสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร

ตารางที่ 3.1 แสดงผลของ Paired Samples Correlations

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11.675 ^a	2	.003
Likelihood Ratio	12.564	2	.002
Linear-by-Linear Association	10.845	1	.001
N of Valid Cases	80		

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.13.

3.4.2. นำหนักความสำคัญของปัจจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การลำดับความมีอิทธิพลของปัจจัยใช้ค่า ตัวชี้ระดับความมีอิทธิพล ในสมการที่ 3.5 น้ำหนักความสำคัญของปัจจัย ในสมการที่ 3.6 และน้ำหนักความสำคัญของกลุ่มปัจจัยในสมการที่ 3.7 ในการจัดลำดับของความสำคัญของปัจจัยโดยใช้ค่าเฉลี่ยของระดับความมีอิทธิพลในแบบสอบถาม และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการหาค่าและสามารถหาค่าน้ำหนักความสำคัญของกลุ่มปัจจัยดังต่อไปนี้

$$\text{ตัวชี้ระดับความมีอิทธิพล} = \frac{\text{ค่าเฉลี่ยระดับความมีอิทธิพล}}{\text{ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน}} \quad (3.5)$$

$$\text{น้ำหนักความสำคัญของปัจจัย} = \frac{\text{ตัวชี้ระดับความมีอิทธิพลของปัจจัยนั้น}}{\text{ผลรวมของตัวชี้ระดับความสำคัญของกลุ่มปัจจัยนั้นอยู่}} \quad (3.6)$$

$$\text{น้ำหนักความสำคัญของกลุ่มปัจจัย} = \frac{\text{ตัวชี้ระดับความมีอิทธิพลของกลุ่มปัจจัยนั้น}}{\text{ผลรวมของตัวชี้ระดับความสำคัญของกลุ่มปัจจัย}} \quad (3.7)$$

ตารางที่ 3.2 แสดงตัวอย่างตัวชี้ระดับความมีอิทธิพล และน้ำหนักความสำคัญ

ปัจจัย	ตัวชี้ระดับความมีอิทธิพล	น้ำหนักความสำคัญ
ภาระของงาน	7.64	7.542
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.16	3.124
การเลื่อนตำแหน่ง	4.84	4.784

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 บทนำ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการออกเก็บข้อมูล ได้รวบรวมข้อมูลทั้งหมดจำนวน 80 ชุด จากเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุจากสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาทั่วประเทศ และได้หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยังแสดงถึงข้อมูลทั่วไปโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผลที่ได้รับมีทั้งสัมพันธ์และไม่สัมพันธ์กัน ซึ่งจะแสดงให้เห็นเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กัน

4.2 ข้อมูลแบบสอบถาม

4.2.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 สามารถสรุปข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุ โดยแยกเป็นข้อมูลต่างๆดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1.อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	0	0
26-30 ปี	7	8.75
36-45 ปี	20	25
45-55 ปี	15	18.75
มากกว่า 55 ปี	38	47.5
รวม	80	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
2.ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ปวช.	0	0
ปวช.	0	0
ปวส.	26	32.5
ปริญญาตรี	32	40
สูงกว่าปริญญาตรี	22	27.5
รวม	80	100
3.สถานภาพสมรส		
โสด	35	43.75
สมรส	38	47.5
หย่าร้าง	7	8.75
รวม	80	100
4.เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000	0	0
15,001-20,000	15	18.75
20,001-25,000	27	33.75
25,001-30,000	22	27.5
30,001-35,000	16	20
มากกว่า 35,000	0	0
รวม	80	100
5.อายุงานที่ทำงานใน หน่วยงาน		
0-5 ปี	0	0
5-10 ปี	27	33.75
10-15 ปี	27	33.75
มากกว่า 15 ปี	26	32.5
รวม	80	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
6.ประสบการณ์ด้านการก่อสร้าง		
0-2 ปี	0	0
3-5 ปี	32	40
6-8 ปี	10	12.5
มากกว่า 8 ปี	38	47.5
รวม	80	100
7.จำนวนพนักงานในหน่วยของท่าน		
น้อยกว่า 5 คน	44	55
6-10 คน	14	17.5
10-15 คน	12	15
มากกว่า 15 คน	10	12.5
รวม	80	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 80 คนซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 35 ถึง 45 ปี ระดับการศึกษาจะอยู่ช่วง ปวส.และปริญญาตรี เป็นส่วนใหญ่ เงินเดือนของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุ อยู่ระหว่าง 20,000 บาทถึง 25,000 บาท และ ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 10-15 ปี การเปลี่ยนแปลงงานส่วนใหญ่เคยเปลี่ยนงาน เพราะ ต้องการความก้าวหน้าของงาน ความต้องการเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นและการต้องการสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อสภาพในการทำงาน

จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 สามารถสรุปข้อมูลความพึงพอใจที่มีต่อสภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุ โดยแยกเป็นข้อมูลต่างๆดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลความพึงพอใจที่มีต่อสภาพในการทำงาน

ลำดับ	คำถาม	ระดับความพึงพอใจ					ระดับความพึงพอใจเฉลี่ย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1	ความพึงพอใจในภาระงานของท่าน	12	58	10	0	0	4.03
2	ความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	7	61	0	0	12	3.64
3	ระดับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	29	25	26	0	0	4.04
4	สัดส่วนเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับปริมาณงาน	0	58	22	0	0	3.73
5	ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ	22	48	10	0	0	4.15
6	ความพึงพอใจในอาชีพเช่นเป็นที่ยอมรับของสังคม	22	48	10	0	0	4.15
7	ความพึงพอใจในการบริหารงานของหัวหน้างาน	10	22	48	0	0	3.53
8	ความรู้สึกรับประกันว่าจะทำงานที่หน่วยงานนี้ได้ไม่นานเท่าที่ต้องการ	0	73	7	0	0	3.91
9	ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนการทำงานนี้ในระดับใด	0	73	7	0	0	3.91
10	ผลงานของท่านเป็นที่พอใจในระดับใด	12	58	10	0	0	4.03
11	เป็นที่ยอมรับของคนในหน่วยงานในระดับใด	22	58	0	0	0	4.28
12	งานของท่านมีความท้าทายในระดับใด	0	51	29	0	0	3.64
13	ความพึงพอใจที่มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ทำอยู่	17	51	12	0	0	4.06

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.2 พบว่าเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจจากปัจจัยจิตใจและปัจจัยธำรงรักษาอยู่ในระดับกลางถึงมาก โดยปัจจัยด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูงสุด

4.2.3 แบบสอบถามส่วนที่ 3 แบบสอบถามตามสภาพแวดล้อมการทำงาน

จากแบบสอบถามส่วนที่ 3 สามารถสรุปข้อมูลความพึงพอใจที่มีต่อสภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุ โดยแยกเป็นข้อมูลต่างๆดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลสภาพแวดล้อมการทำงาน

ลำดับ	คำถาม	ระดับความพึงพอใจ					ระดับความพึงพอใจเฉลี่ย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกับผู้อื่น มากน้อยเพียงใด	0	22	20	38	0	2.8
2	ท่านมีขอบเขตในการตัดสินใจในการทำงาน มากน้อยแค่ไหน	0	17	63	0	0	3.21
3	ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและ งานได้อย่างเหมาะสมมากน้อยเพียงใด	17	36	27	0	0	3.88
4	สถานที่ทำงานปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ	17	41	22	0	0	3.94
5	เครื่องมือและอุปกรณ์มีความพร้อมใน การทำงานในระดับใด	7	10	63	0	0	3.3

จากตารางที่ 4.3 พบว่า เจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุส่วนใหญ่มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยปัจจัยด้านขอบเขตการตัดสินใจด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูงสุด

4.2.4 แบบสอบถามส่วนที่ 4 แบบประเมินประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุ

จากแบบสอบถามส่วนที่ 4 สามารถสรุปข้อมูลแบบประเมินประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุ โดยแยกเป็นข้อมูลต่างๆดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลสภาพแวดล้อมการทำงาน

ลำดับ	คำถาม	ระดับความพึงพอใจ					ระดับความพอใจเฉลี่ย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1	ท่านคิดว่าคุณภาพของผลงานของท่านโดยเฉลี่ยที่ทำอยู่ที่ระดับใด	7	67	6	0	0	4.01
2	ภายในหนึ่งสัปดาห์ที่ท่านมาสายโดยเฉลี่ยประมาณสัปดาห์ละกี่วัน	0	0	0	47	33	1.59
3	ปกติท่านมักขาดงานของท่านโดยเฉลี่ยเดือนละกี่วัน	0	0	0	29	51	1.36
4	โดยปกติงานที่ท่านทำงานสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนดโดยเฉลี่ยมากน้อยเพียงใด	12	68	0	0	0	4.15
5	ในการทำงานของท่านเคยเกิดความผิดพลาดและต้องแก้ไขมากน้อยเพียงใด	0	0	0	73	7	1.91

จากตารางที่ 4.4 พบว่า เจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุส่วนใหญ่คิดว่าคุณภาพผลงานของตนเองอยู่ในระดับมากถึง 67 คน ส่วนใหญ่ระบุว่าในหนึ่งสัปดาห์มาทำงานสาย 1 วัน จำนวน 47 คน และในหนึ่งเดือนก็ขาดงานน้อยหรือไม่ขาดเลย ถึง 51 คน การทำงานเสร็จตรงตามเวลาอยู่ในระดับมากถึง 68 คน และการเกิดความผิดพลาดรวมทั้งการแก้ไขงานอยู่ในระดับน้อยถึง 73 คน

4.3 การทดสอบเครื่อง

4.3.1 ความตรง (Validity)

ความถูกต้องแม่นยำของแบบสอบถามที่จะวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือเป็นความสามารถของแบบสอบถามที่จะสะท้อนความหมายที่แท้จริงของแนวคิดที่ต้องการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์และถูกต้อง การทดสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งจากการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS พบว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ จึงใช้เทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติแบบไม่ใช้พารามิเตอร์ (Non-parametric) ตามคำกล่าวของ Siegel and Castellan โดยทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้วยการหาค่าสหสัมพันธ์ของ Spearman Correlation เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ร่วมระหว่างปัจจัยและตรวจสอบความมีเหตุผลของปัจจัยที่ได้พัฒนาขึ้น พบว่าค่าสหสัมพันธ์ที่ได้จากโปรแกรม SPSS ในทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ ซึ่งกันและกัน แสดงว่าแบบสอบถามมีความถูกต้องและแม่นยำ จึงดำเนินการตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ของสเกลต่อไป

4.3.2 การทดสอบความเชื่อถือได้ของสเกล (Reliability)

ซึ่งทำการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเป็นเทคนิควัดความสอดคล้องภายในชุดเดียวกัน (Internal Consistency) จากตารางที่ 4.6 วิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS ได้ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ของทั้ง 3 ชุดปัจจัยมีค่าประมาณ 0.772 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 แสดงให้เห็นว่าสเกลหรือเครื่องมือวัดมีความน่าเชื่อถือได้ ดังที่ระบุใน SPSS Training หรือค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha มีค่าเข้าใกล้ 1 มาก ก็จะได้ว่าสเกลหรือเครื่องมือวัดมีความน่าเชื่อถือได้สูงมาก

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.772	90

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4 การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย

การศึกษาในครั้งนี้จะศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุ ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยการหาความสัมพันธ์กันระหว่างปัจจัย โดยใช้โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ค่า Sig. โดยวิธี Chi- Square

4.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยความพึงพอใจกับปัจจัยสภาพแวดล้อมค่าความสัมพันธ์ Pearson Chi-Square Sig. ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในหน้าที่และสภาพแวดล้อมในการทำงานในการทำงานแสดงถึงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างสองปัจจัย ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ตารางค่า Pearson Chi Square Sig ระหว่างความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมการทำงาน

ปัจจัยความพึงพอใจ	ปัจจัยสภาพแวดล้อม	Pearson Chi-Square Sig.	ความสัมพันธ์
ภาระงาน	ความเท่าเทียม	0.000	สัมพันธ์
	การตัดสินใจ	0.017	สัมพันธ์
	การแบ่งเวลา	0.000	สัมพันธ์
	ความปลอดภัย	0.352	ไม่สัมพันธ์
	เครื่องมืออุปกรณ์	0.085	ไม่สัมพันธ์
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ความเท่าเทียม	0.000	สัมพันธ์
	การตัดสินใจ	0.000	สัมพันธ์
	การแบ่งเวลา	0.000	สัมพันธ์
	ความปลอดภัย	0.209	ไม่สัมพันธ์
	เครื่องมืออุปกรณ์	0.090	ไม่สัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัจจัยความพึงพอใจ	ปัจจัยสภาพแวดล้อม	Pearson Chi-Square Sig.	ความสัมพันธ์
การเลื่อนตำแหน่ง	ความเท่าเทียม	0.000	สัมพันธ์
	การตัดสินใจ	0.000	สัมพันธ์
	การแบ่งเวลา	0.000	สัมพันธ์
	ความปลอดภัย	0.331	ไม่สัมพันธ์
	เครื่องมืออุปกรณ์	0.417	ไม่สัมพันธ์
สัดส่วนเงินเดือน	ความเท่าเทียม	0.001	สัมพันธ์
	การตัดสินใจ	0.004	สัมพันธ์
	การแบ่งเวลา	0.006	สัมพันธ์
	ความปลอดภัย	0.336	ไม่สัมพันธ์
	เครื่องมืออุปกรณ์	0.070	ไม่สัมพันธ์
สวัสดิการ	ความเท่าเทียม	0.000	สัมพันธ์
	การตัดสินใจ	0.073	ไม่สัมพันธ์
	การแบ่งเวลา	0.000	สัมพันธ์
	ความปลอดภัย	0.000	สัมพันธ์
	เครื่องมืออุปกรณ์	0.391	ไม่สัมพันธ์
สภาพการทำงาน	ความเท่าเทียม	0.000	สัมพันธ์
	การตัดสินใจ	0.003	สัมพันธ์
	การแบ่งเวลา	0.000	สัมพันธ์
	ความปลอดภัย	0.000	สัมพันธ์
	เครื่องมืออุปกรณ์	0.000	สัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัจจัยความพึงพอใจ	ปัจจัยสภาพแวดล้อม	Pearson Chi-Square Sig.	ความสัมพันธ์
การบริหารงานของหัวหน้า	ความเท่าเทียม	0.000	สัมพันธ์
	การตัดสินใจ	0.000	สัมพันธ์
	การแบ่งเวลา	0.000	สัมพันธ์
	ความปลอดภัย	0.484	ไม่สัมพันธ์
	เครื่องมืออุปกรณ์	0.208	ไม่สัมพันธ์
ความมั่นคงในการทำงาน	ความเท่าเทียม	0.000	สัมพันธ์
	การตัดสินใจ	0.000	สัมพันธ์
	การแบ่งเวลา	0.000	สัมพันธ์
	ความปลอดภัย	0.000	สัมพันธ์
	เครื่องมืออุปกรณ์	0.000	สัมพันธ์
ครอบครัวให้การสนับสนุน	ความเท่าเทียม	0.000	สัมพันธ์
	การตัดสินใจ	0.000	สัมพันธ์
	การแบ่งเวลา	0.000	สัมพันธ์
	ความปลอดภัย	0.000	สัมพันธ์
	เครื่องมืออุปกรณ์	0.090	ไม่สัมพันธ์
ผลงาน	ความเท่าเทียม	0.000	สัมพันธ์
	การตัดสินใจ	0.023	สัมพันธ์
	การแบ่งเวลา	0.000	สัมพันธ์
	ความปลอดภัย	0.000	สัมพันธ์
	เครื่องมืออุปกรณ์	0.045	สัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัจจัยความพึงพอใจ	ปัจจัยสภาพแวดล้อม	Pearson Chi-Square Sig.	ความสัมพันธ์
การยอมรับ	ความเท่าเทียม	0.001	สัมพันธ์
	การตัดสินใจ	0.001	สัมพันธ์
	การแบ่งเวลา	0.000	สัมพันธ์
	ความปลอดภัย	0.000	สัมพันธ์
	เครื่องมืออุปกรณ์	0.271	ไม่สัมพันธ์
ความท้าทาย	ความเท่าเทียม	0.336	ไม่สัมพันธ์
	การตัดสินใจ	0.634	ไม่สัมพันธ์
	การแบ่งเวลา	0.353	ไม่สัมพันธ์
	ความปลอดภัย	0.000	สัมพันธ์
	เครื่องมืออุปกรณ์	0.000	สัมพันธ์
โอกาสที่ได้รับผิดชอบ	ความเท่าเทียม	0.000	สัมพันธ์
	การตัดสินใจ	0.000	สัมพันธ์
	การแบ่งเวลา	0.000	สัมพันธ์
	ความปลอดภัย	0.000	สัมพันธ์
	เครื่องมืออุปกรณ์	0.000	สัมพันธ์

จากตารางที่ 4.6 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และ สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กันคือ ความเท่าเทียมในการทำงาน การตัดสินใจในการทำงาน และการแบ่งเวลา ส่วนใหญ่มีผลต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ผลงานในการทำงาน และความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน และเครื่องมืออุปกรณ์ จะมีผลกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมรองลงมาคือ สถานภาพการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ปัจจัยความพึงพอใจกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ค่าความสัมพันธ์ Pearson Chi-Square Sig. ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในหน้าที่และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการทำงานแสดงถึงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างสองปัจจัย ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ตารางแสดงค่า Pearson Chi-Square Sig ระหว่างความพึงพอใจและประสิทธิภาพ

ปัจจัยความพึงพอใจ	ประสิทธิภาพการทำงาน	Pearson Chi-Square Sig.	ความสัมพันธ์
ภาระงาน	คุณภาพของงาน	0.006	สัมพันธ์
	การมาสาย	0.087	ไม่สัมพันธ์
	การขาดงาน	0.104	ไม่สัมพันธ์
	งานสำเร็จตามเวลา	0.000	สัมพันธ์
	ความผิดพลาด	0.033	ไม่สัมพันธ์
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	คุณภาพของงาน	0.594	ไม่สัมพันธ์
	การมาสาย	0.000	สัมพันธ์
	การขาดงาน	0.000	สัมพันธ์
	งานสำเร็จตามเวลา	0.880	ไม่สัมพันธ์
	ความผิดพลาด	0.564	ไม่สัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ปัจจัยความพึงพอใจ	ประสิทธิภาพการทำงาน	Pearson Chi-Square Sig.	ความสัมพันธ์
การเลื่อนตำแหน่ง	คุณภาพของงาน	0.002	สัมพันธ์
	การมาสาย	0.000	สัมพันธ์
	การขาดงาน	0.000	สัมพันธ์
	งานสำเร็จตามเวลา	0.000	สัมพันธ์
	ความผิดพลาด	0.420	ไม่สัมพันธ์
สัดส่วนเงินเดือน	คุณภาพของงาน	0.026	สัมพันธ์
	การมาสาย	0.036	สัมพันธ์
	การขาดงาน	0.000	สัมพันธ์
	งานสำเร็จตามเวลา	0.000	สัมพันธ์
	ความผิดพลาด	0.088	ไม่สัมพันธ์
สวัสดิการ	คุณภาพของงาน	0.015	สัมพันธ์
	การมาสาย	0.000	สัมพันธ์
	การขาดงาน	0.000	สัมพันธ์
	งานสำเร็จตามเวลา	0.000	สัมพันธ์
	ความผิดพลาด	0.078	ไม่สัมพันธ์
สถานภาพการทำงาน	คุณภาพของงาน	0.352	ไม่สัมพันธ์
	การมาสาย	0.000	สัมพันธ์
	การขาดงาน	0.000	สัมพันธ์
	งานสำเร็จตามเวลา	0.077	ไม่สัมพันธ์
	ความผิดพลาด	0.078	ไม่สัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ปัจจัยความพึงพอใจ	ประสิทธิภาพการทำงาน	Pearson Chi-Square Sig.	ความสัมพันธ์
การบริหารงานของหัวหน้า	คุณภาพของงาน	0.220	ไม่สัมพันธ์
	การมาสาย	0.004	สัมพันธ์
	การขาดงาน	0.000	สัมพันธ์
	งานสำเร็จตามเวลา	0.714	ไม่สัมพันธ์
	ความผิดพลาด	0.700	ไม่สัมพันธ์
ความมั่นคงในการทำงาน	คุณภาพของงาน	0.475	ไม่สัมพันธ์
	การมาสาย	0.001	สัมพันธ์
	การขาดงาน	0.000	สัมพันธ์
	งานสำเร็จตามเวลา	0.245	ไม่สัมพันธ์
	ความผิดพลาด	0.485	ไม่สัมพันธ์
ครอบครัวให้การสนับสนุน	คุณภาพของงาน	0.475	ไม่สัมพันธ์
	การมาสาย	0.001	สัมพันธ์
	การขาดงาน	0.000	สัมพันธ์
	งานสำเร็จตามเวลา	0.245	ไม่สัมพันธ์
	ความผิดพลาด	0.124	ไม่สัมพันธ์
ผลงาน	คุณภาพของงาน	0.001	สัมพันธ์
	การมาสาย	0.410	ไม่สัมพันธ์
	การขาดงาน	0.298	ไม่สัมพันธ์
	งานสำเร็จตามเวลา	0.000	สัมพันธ์
	ความผิดพลาด	0.233	ไม่สัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ปัจจัยความพึงพอใจ	ประสิทธิภาพการทำงาน	Pearson Chi-Square Sig.	ความสัมพันธ์
การยอมรับ	คุณภาพของงาน	0.034	สัมพันธ์
	การมาสาย	0.000	สัมพันธ์
	การขาดงาน	0.000	สัมพันธ์
	งานสำเร็จตามเวลา	0.000	สัมพันธ์
	ความผิดพลาด	0.088	ไม่สัมพันธ์
ความท้าทาย	คุณภาพของงาน	0.506	ไม่สัมพันธ์
	การมาสาย	0.019	สัมพันธ์
	การขาดงาน	0.000	สัมพันธ์
	งานสำเร็จตามเวลา	0.000	สัมพันธ์
	ความผิดพลาด	0.243	ไม่สัมพันธ์
โอกาสที่ได้รับผิดชอบ	คุณภาพของงาน	0.173	ไม่สัมพันธ์
	การมาสาย	0.005	สัมพันธ์
	การขาดงาน	0.695	ไม่สัมพันธ์
	งานสำเร็จตามเวลา	0.000	สัมพันธ์
	ความผิดพลาด	0.000	สัมพันธ์

จากตารางที่ 4.7 สรุปได้ว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพของการทำงาน มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน คือระดับของผลงาน การมาสาย การขาดงาน ส่งผลต่อ ปัจจัยความพึงพอใจในหลายปัจจัยคือ สัดส่วนเงินเดือน สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง และการทำงานเสร็จตามเวลา และความผิดพลาดในการทำงานมีความสำคัญน้อยที่สุดกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ปัจจัยความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ค่าความสัมพันธ์ Pearson Chi-Square Sig. ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการทำงานแสดงถึงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างสองปัจจัย ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ตารางแสดงค่า Pearson Chi-Square Sig ระหว่างสภาพแวดล้อมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุ

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ประสิทธิภาพการทำงาน	Pearson Chi-Square Sig.	ความสัมพันธ์
ความเท่าเทียมกัน	คุณภาพของงาน	0.017	สัมพันธ์
	การมาสาย	0.000	สัมพันธ์
	การขาดงาน	0.336	ไม่สัมพันธ์
	งานสำเร็จตามเวลา	0.000	สัมพันธ์
	ความผิดพลาด	0.531	ไม่สัมพันธ์
การตัดสินใจ	คุณภาพของงาน	0.012	สัมพันธ์
	การมาสาย	0.994	ไม่สัมพันธ์
	การขาดงาน	0.460	ไม่สัมพันธ์
	งานสำเร็จตามเวลา	0.021	สัมพันธ์
	ความผิดพลาด	0.000	สัมพันธ์
การมีเวลารว่าง	คุณภาพของงาน	0.034	สัมพันธ์
	การมาสาย	0.120	ไม่สัมพันธ์
	การขาดงาน	0.326	ไม่สัมพันธ์
	งานสำเร็จตามเวลา	0.000	สัมพันธ์
	ความผิดพลาด	0.000	สัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ประสิทธิภาพการทำงาน	Pearson Chi-Square Sig.	ความสัมพันธ์
สถานที่ทำงาน	คุณภาพของงาน	0.226	ไม่สัมพันธ์
	การมาสาย	0.230	ไม่สัมพันธ์
	การขาดงาน	0.419	ไม่สัมพันธ์
	งานสำเร็จตามเวลา	0.000	สัมพันธ์
	ความผิดพลาด	0.000	สัมพันธ์
เครื่องมือและอุปกรณ์	คุณภาพของงาน	0.031	สัมพันธ์
	การมาสาย	0.540	ไม่สัมพันธ์
	การขาดงาน	0.320	ไม่สัมพันธ์
	งานสำเร็จตามเวลา	0.149	ไม่สัมพันธ์
	ความผิดพลาด	0.000	สัมพันธ์

จากตารางที่ 4.8 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน คือ คุณภาพของงาน การทำงานเสร็จตรงตามเวลา ความผิดพลาด จะมีผลต่อความเท่าเทียมในการทำงาน การตัดสินใจในการทำงาน การแบ่งเวลาในการทำงาน และการมาสาย และการขาดงาน ไม่ส่งผลหรือส่งผลน้อยมากกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

4.5 น้ำหนักความสำคัญของกลุ่มปัจจัย

การลำดับความมีอิทธิพลของปัจจัยใช้ค่า ตัวชี้ระดับความมีอิทธิพล ใจการจัดลำดับของ ความสำคัญของปัจจัยโดยใช้ค่าเฉลี่ยของระดับความมีอิทธิพลในแบบสอบถาม และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการหาค่าและสามารถหาค่าน้ำหนักความสำคัญ ดังแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.9 ตารางแสดงค่า ระดับความมีอิทธิพลและน้ำหนักความสำคัญของความพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยต่างๆ	ตัวชี้ระดับความมีอิทธิพล	น้ำหนักความสำคัญ
ความพอใจในการปฏิบัติงาน		
ภาระงาน	7.64	7.542
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.16	3.124
การเลื่อนตำแหน่ง	4.84	4.784
สัดส่วนเงินเดือน	8.29	8.188
สวัสดิการ	6.71	6.63
สภาพการทำงาน	6.71	6.63
การบริหารงานของหัวหน้า	4.96	4.896
ความมั่นคงในการทำงาน	13.76	13.59
ครอบครัวให้การสนับสนุน	13.76	13.59
ผลงาน	7.64	7.542
การยอมรับ	9.51	9.397
ความท้าทาย	7.52	7.427
เครื่องมืออุปกรณ์	6.74	6.659

จากตารางที่ 4.9 พบว่าในปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ครอบครัวให้การสนับสนุน จะมีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด และการยอมรับในการทำงาน สัดส่วนเงินเดือน จะมีค่าน้ำหนักความสำคัญรองลงมา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบริหารงานของหัวหน้า จะมีค่าน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 ตารางแสดงค่า ระดับความมีอิทธิพลและน้ำหนักความสำคัญ ของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยต่างๆ	ตัวชี้ระดับความมีอิทธิพล	น้ำหนักความสำคัญ
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.3	12.102
ความเท่าเทียม		
การตัดสินใจ	7.8	28.601
การมีเวลาว่าง	5.27	19.306
สถานที่ทำงาน	5.63	20.621
เครื่องมือและอุปกรณ์	5.29	19.37

จากตารางที่ 4.10 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อำนาจในการตัดสินใจ จะมีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด และความปลอดภัยในสถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์ การแบ่งเวลา จะมีค่าน้ำหนักความสำคัญรองลงมา และความเท่าเทียมในการทำงาน จะมีค่าน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด

บทที่ 5

สรุปงานวิจัย

5.1 บทนำ

ในการศึกษาครั้งนี้คือการศึกษาระดับปริญญาโทที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุ โดยมีปัจจัยทางด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุทางวิศวกรรมโยธา ในมหาวิทยาลัยของรัฐทั่วประเทศ โดยเก็บข้อมูลทางการแจกแบบสอบถาม 80 ฉบับ เพื่อทราบถึงปัจจัยตัวใดที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน และยังสามารถนำไปสู่การพัฒนาในองค์กรต่อไป

5.2 สรุปผลการศึกษา ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน

5.2.1 สรุป ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุ

ตารางที่ 5.1 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุ

ปัจจัยความพึงพอใจ	ปัจจัยสภาพแวดล้อม				
	ความเท่าเทียม	การตัดสินใจ	การแบ่งเวลา	ความปลอดภัย	อุปกรณ์
ภาระงาน	✓	✓	✓	-	-
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓	-	-
การเลื่อนตำแหน่ง	✓	✓	✓	-	-
สัดส่วนเงินเดือน	✓	✓	✓	-	-
สวัสดิการ	✓	-	✓	✓	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานภาพการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓
-----------------	---	---	---	---	---

✓ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน , - ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ปัจจัยความพึงพอใจ	ปัจจัยสภาพแวดล้อม				
	ความเท่าเทียม	การตัดสินใจ	การแบ่งเวลา	ความปลอดภัย	อุปกรณ์
การบริหารงานของหัวหน้า	✓	✓	✓	-	-
ความมั่นคงในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓
ครอบครัวให้การสนับสนุน	✓	✓	✓	✓	-
ผลงาน	✓	✓	✓	✓	✓
การยอมรับ	✓	✓	✓	✓	-
ความท้าทาย	✓	✓	-	✓	✓
โอกาสที่ได้รับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓	✓

✓ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน , - ไม่มีความสัมพันธ์กัน

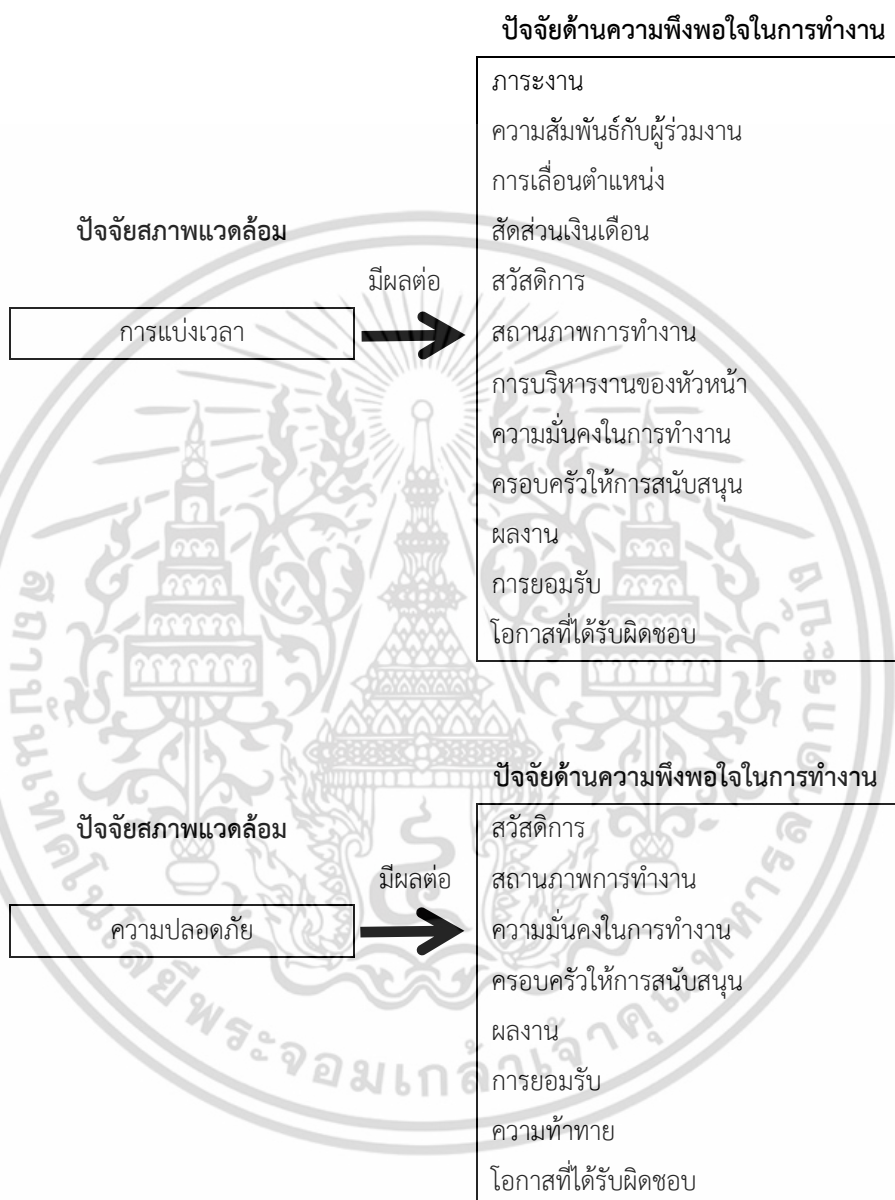
จากตารางที่ 5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมของการทำงานของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมคือ ความเท่าเทียมในการทำงาน การมีอำนาจในการตัดสินใจ และการแบ่งเวลาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ส่วนใหญ่จะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความพึงพอใจหลายปัจจัยเช่น ภาระของงาน ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน การเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการเงินเดือน สถานภาพการทำงาน การบริหารงานของหัวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสที่ได้รับผิดชอบ และปัจจัยที่สัมพันธ์กันรองลงมาคือ ความปลอดภัยในสถานที่การทำงาน และความพร้อมของเครื่องมืออุปกรณ์ ส่งผลต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจการทำงานเพียง ความพอใจในผลงาน ความท้าทายของการทำงาน และโอกาสที่ได้รับผิดชอบ ดังแสดงในรูปที่ 5.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

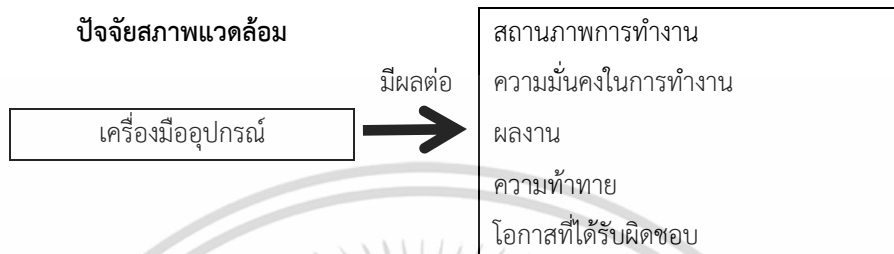
รูปที่ 5.1 สรุปความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมและปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน



รูปที่ 5.1 สรุปความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมและปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน (ต่อ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน



รูปที่ 5.1 สรุปความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมและปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน(ต่อ)

5.2.2 สรุป ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่
ทดสอบวัสดุ

ตารางที่ 5.2 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยความพึงพอใจ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
	คุณภาพงาน	การมาสาย	การขาดงาน	สำเร็จตามเวลา	ความผิดพลาด
ภาระงาน	✓	-	-	-	-
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-	-	-	-	-
การเลื่อนตำแหน่ง	✓	✓	✓	✓	-
สัดส่วนเงินเดือน	✓	✓	✓	✓	-
สวัสดิการ	✓	✓	✓	✓	-
สถานภาพการทำงาน	-	✓	✓	-	-
การบริหารงานของหัวหน้า	-	✓	✓	-	-

✓ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน , - ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

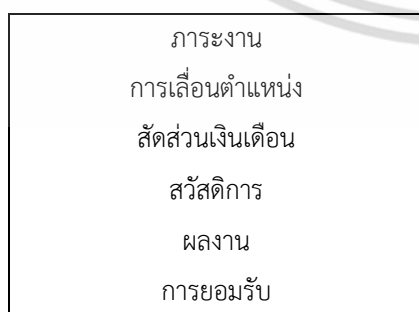
ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

ปัจจัยความพึงพอใจ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
	คุณภาพงาน	การมาสาย	การขาดงาน	สำเร็จตามเวลา	ความผิดพลาด
ความมั่นคงในการทำงาน	-	✓	✓	-	-
ครอบครัวให้การสนับสนุน	-	✓	✓	-	-
ผลงาน	✓	-	-	✓	-
การยอมรับ	✓	✓	✓	✓	-
ความท้าทาย	-	✓	✓	✓	-
โอกาสที่ได้รับผิดชอบ	-	✓		✓	✓

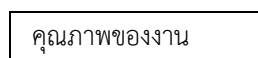
✓ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน , - ไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากตารางที่ 5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานคือ การมาทำงานสายและการขาดงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความพึงพอใจคือ การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง สักส่วนเงินเดือน สวัสดิการ สถานภาพการทำงาน การบริหารงานของหัวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน ครอบครัวสนับสนุน การเป็นที่ยอมรับในอาชีพ ความท้าทายในการทำงาน ส่วนคุณภาพของงานและการทำงานเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด จะมีความสัมพันธ์กับ การได้เลื่อนตำแหน่ง สักส่วนเงินเดือน สวัสดิการ ระดับของผลงาน และการเป็นที่ยอมรับในอาชีพ ดังแสดงในรูปที่ 5.2

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน



ประสิทธิภาพการทำงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รูปที่ 5.2 สรุปความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานทำงาน



รูปที่ 5.2 สรุปความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานทำงาน(ต่อ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



รูปที่ 5.2 สรุปความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานทำงาน(ต่อ)

5.2.3 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมและประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุ

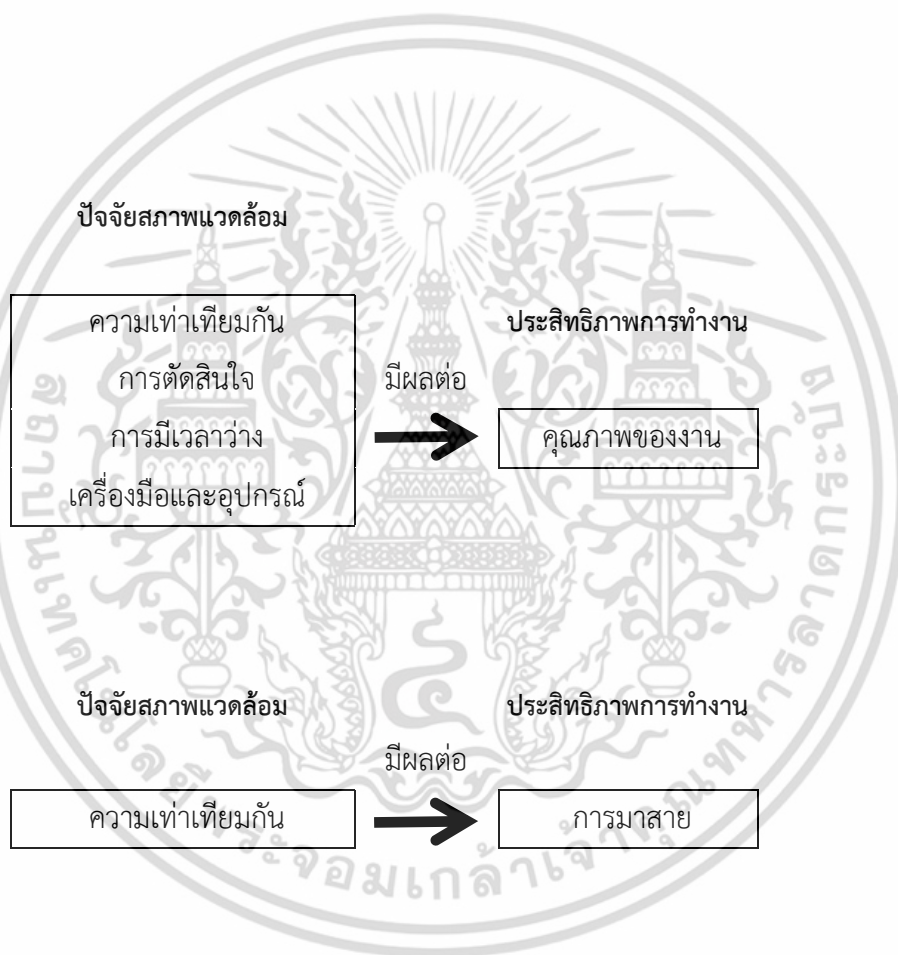
ตารางที่ 5.3 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมและประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ประสิทธิภาพการทำงาน				
	คุณภาพของงาน	การมาสาย	การขาดงาน	สำเร็จตามเวลา	ความผิดพลาด
ความเท่าเทียมกัน	✓	✓	-	✓	-
การตัดสินใจ	✓	-	-	✓	✓
การมีเวลาว่าง	✓	-	-	✓	✓
สถานที่ทำงาน	-	-	-	✓	✓
เครื่องมือและอุปกรณ์	✓	-	-	-	✓

✓ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน , - ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

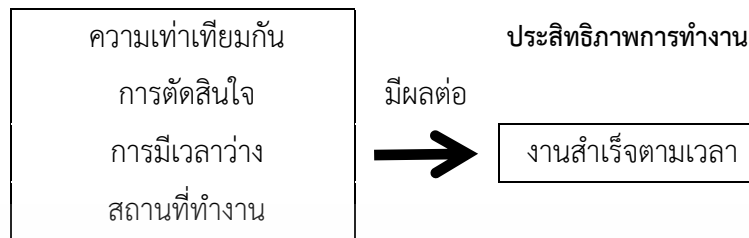
จากตารางที่ 5.3 ความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานคือ คุณภาพของผลงาน และความสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด จะมีความสัมพันธ์กับ สภาพแวดล้อมการทำงานคือ ความเท่าเทียมในการได้รับโอกาส การมีอำนาจในการตัดสินใจและการบางเวลาระหว่างเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน ส่วนความผิดพลาดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ การมีอำนาจในการตัดสินใจ การแบ่งเวลาระหว่างเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และความพร้อมในเครื่องมืออุปกรณ์ ในการทำงานดังแสดงในรูปที่ 5.3



รูปที่ 5.3 สรุปความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยสภาพแวดล้อม



ปัจจัยสภาพแวดล้อม



รูปที่ 5.3 สรุปความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน(ต่อ)

5.3 สรุปผลการศึกษา น้ำหนักความสำคัญของกลุ่มปัจจัย

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ครอบครัวให้การสนับสนุน จะมีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด และการยอมรับในการทำงาน สัดส่วนเงินเดือน จะมีค่าน้ำหนักความสำคัญรองลงมา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบริหารงานของหัวหน้า จะมีค่าน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.4 ตารางแสดงค่า ระดับความมีอิทธิพลและน้ำหนักความสำคัญของความพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยต่างๆ	ตัวชี้ระดับความมีอิทธิพล	น้ำหนักความสำคัญ
ความพอใจในการปฏิบัติงาน		
ภาระงาน	7.64	7.542
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.16	3.124
การเลื่อนตำแหน่ง	4.84	4.784
สัดส่วนเงินเดือน	8.29	8.188
สวัสดิการ	6.71	6.63
สภาพการทำงาน	6.71	6.63
การบริหารงานของหัวหน้า	4.96	4.896
ความมั่นคงในการทำงาน	13.76	13.59
ครอบครัวให้การสนับสนุน	13.76	13.59
ผลงาน	7.64	7.542
การยอมรับ	9.51	9.397
ความท้าทาย	7.52	7.427
เครื่องมืออุปกรณ์	6.74	6.659

จากตารางที่ 5.5 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อำนาจในการตัดสินใจ จะมีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด และความปลอดภัยในสถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์ การแบ่งเวลา จะมีค่าน้ำหนักความสำคัญรองลงมา และความเท่าเทียมในการทำงาน จะมีค่าน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.5 ตารางแสดงค่า ระดับความมีอิทธิพลและน้ำหนักความสำคัญ ของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยต่างๆ	ตัวชี้ระดับความมีอิทธิพล	น้ำหนักความสำคัญ
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.3	12.102
ความเท่าเทียม		
การตัดสินใจ	7.8	28.601
การมีเวลาว่าง	5.27	19.306
สถานที่ทำงาน	5.63	20.621
เครื่องมือและอุปกรณ์	5.29	19.37

5.5 ข้อเสนอแนะของงานวิจัย

1. ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุ พบว่ามีข้อจำกัดในด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือการตอบแบบสอบถามในส่วนที่สอบถามเรื่องประสิทธิภาพของตนเองนั้น คำตอบที่ได้ส่วนใหญ่จึงจัดอยู่ในเกณฑ์ดี เพราะไม่มีใครประเมินตัวเองในทางลบ ซึ่งอาจมีผลต่อการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับประสิทธิภาพการทำงาน อาจทำให้ผลที่ออกมาอาจจะคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง

2. จากงานวิจัยนี้ แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุ ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานจึงขอเสนอแนวทางในการพัฒนาบุคลากรดังต่อไปนี้

- การก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความเสมอภาค ควรจัดให้มีการเลื่อนตำแหน่งหรือมีโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ตามสมควรเพื่อทำให้เกิดขวัญขบขันในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเป็นการสร้างความเต็มใจให้แก่เจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุอีกด้วย

บรรณานุกรม

- พิมลจรรย์ นามวัฒน์. 2544. “เอกสารประกอบการสอบวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์.”
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมใจ ลักษณะ. 2542. “พฤติกรรมองค์กร.” กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน
สุนันทา ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. 2535. “องค์การและการจัดการงานบุคคล.” กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อัญชลี แจ่มเจริญ. 2547. “เอกสารคำสอนวิชาจิตวิทยาธุรกิจ” กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- Bowditch, J.L. and Buono, J.D. 1990. “A Primer on Organizational Behavior.” New
York : John Wiley and Sons.
- รัฐวุฒิ ฐ์แทนคุณ. 2545. “การศึกษาการเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริซเบอร์กับบุคลากร
การก่อสร้างไทย”. หน้า CEM14-CEM19. ใน การประชุมวิชาการวิศวกรรมโยธาแห่งชาติ
ครั้งที่ 8 ขอนแก่น
- ธนศรี ยิ้มสวน. 2546. “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของทีม
บริการโครงการในหน่วยงานก่อสร้าง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิศวกรรมและการบริหารงานก่อสร้าง คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระ
จอมเกล้าธนบุรี.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พงษ์สวัสดิ์ วิชัยดิษฐ์. 2544. “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรใน อุตสาหกรรมก่อสร้างไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมและการบริหารงานก่อสร้าง คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก
ตัวอย่างแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุทางด้าน

วิศวกรรมโยธา

ตามหลักสูตร วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา วิศวกรรมก่อสร้างและการจัดการ ภาควิศวกรรมโยธา

คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง

คำชี้แจงแบบสอบถาม

1 แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2 กรุณาตอบแบบสอบถามตามข้อเท็จจริง หรือตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน

3 ข้อมูลจากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ในการวิจัย และนำเสนอผลเป็นภาพรวมเพื่อประโยชน์โดยตรงในทางวิชาการเท่านั้น

4 ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ในการตอบแบบสอบถาม และ

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ฉบับนี้มา ณ โอกาสนี้

นาย โสภณ ลีชนะรุ่ง

โทร 085-7047508

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายลงในช่องที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศของท่าน

- เพศชาย เพศหญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 25 ปี 25-30 ปี 36-45 ปี
 46-55 ปี มากกว่า 55 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่า ปวช. ปวช. ปวส.
 ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

- โสด สมรส
 หย่าร้าง

5. เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน

- ต่ำกว่า 15,000 15,001-20,000
 20,001 - 25,000 25,001-30,000
 30,001-35,000 มากกว่า 35,000

6. จำนวนสมาชิกที่ต้องเลี้ยงดู.....คน

7. อายุงานที่ทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน

- 0-5 ปี 5-10 ปี
 10-15 ปี มากกว่า 15 ปี

8. ท่านเคยเปลี่ยนงานหรือไม่

- เคย ไม่เคย
- หากเคยเหตุผลเพราะ เงินเดือนน้อย สวัสดิการ
 งานหนัก สุขภาพ
 เพื่อนร่วมงาน
 อื่นๆ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามส่วนที่ 3 แบบสอบถามตามสภาพแวดล้อมการทำงาน

คำชี้แจง โดยทำเครื่องหมายลงในช่องที่สอดคล้องกับความเห็นของท่าน

ลำดับ	คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกับผู้อื่น มากน้อยเพียงใด					
2	ท่านมีขอบเขตในการตัดสินใจในการทำงาน มากน้อยแค่ไหน					
3	ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและ งานได้อย่างเหมาะสมมากน้อยเพียงใด					
4	สถานที่ทำงานปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ					
5	เครื่องมือและอุปกรณ์มีความพร้อมใน การทำงานในระดับได้					

แบบสอบถามส่วนที่ 4 แบบประเมินประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ทดสอบวัสดุ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายลงในช่องที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1 ท่านคิดว่าคุณภาพของผลงานของท่านโดยเฉลี่ยที่ทำอยู่ในระดับได้

ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก

2 ในระยะเวลาภายในหนึ่งสัปดาห์ท่านมาสายของท่านโดยเฉลี่ยประมาณสัปดาห์
และกี่วัน

4 วันขึ้นไป	3 วัน	2 วัน	1 วัน	ไม่เคย

3 ปกติท่านมักขาดงานของท่านโดยเฉลี่ยเดือนละกี่

วัน

4 วันขึ้นไป	3 วัน	2 วัน	1 วัน	ไม่เคย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4 โดยปกติงานที่ท่านทำงานสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนดของท่านโดยเฉลี่ยมาก

น้อยเพียงใด

มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

5 ในการทำงานของท่านเคยเกิดความผิดพลาดและต้องแก้ไขมากน้อยเพียงใด

มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง ข. ตารางแสดงการเก็บข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

รายละเอียดปัจจัย	ลำดับข้อมูล									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ด้านความพึงพอใจการทำงาน										
ภาระงาน	3	5	4	4	5	4	4	3	5	4
ความสัมพันธ์กับที่ทำงาน	4	1	4	4	1	4	5	4	1	4
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5
สัดส่วนเงินเดือน	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
สวัสดิการ	3	5	4	4	5	4	4	3	5	5
เป็นที่ยอมรับในสังคม	3	5	4	4	5	4	4	3	5	5
การบริหารงานของหัวหน้า	3	3	3	4	3	4	4	3	3	5
ความมั่นคงในการทำงาน	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
ครอบครัวให้การสนับสนุน	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
ผลงาน	3	5	4	4	5	4	4	3	5	4
เป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
ความท้าทาย	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4
โอกาสที่ได้รับผิดชอบ	4	3	4	4	3	4	5	4	3	5
ด้านสภาพแวดล้อม										
ความเสมอภาคในการทำงาน	3	2	2	4	2	4	4	3	2	3
อำนาจตัดสินใจ	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
การแบ่งเวลา	4	3	4	3	3	3	5	4	3	5
ความปลอดภัยของสถานที่	3	3	4	4	3	4	5	3	3	5
เครื่องมือและอุปกรณ์	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4
ประสิทธิภาพการทำงาน										
ระดับของผลงาน	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
การมาสาย	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
การขาดงาน	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2
งานสำเร็จตามกำหนด	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
ความผิดพลาด	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง ข. ตารางแสดงการเก็บข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม (ต่อ)

รายละเอียดปัจจัย	ลำดับข้อมูล									
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
ด้านความพึงพอใจการทำงาน										
ภาระงาน	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4
ความสัมพันธ์กับที่ทำงาน	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3	4	5	5	3	4	4	5	3	5
สัดส่วนเงินเดือน	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
สวัสดิการ	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5
เป็นที่ยอมรับในสังคม	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5
การบริหารงานของหัวหน้า	3	4	4	3	3	4	3	5	3	5
ความมั่นคงในการทำงาน	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
ครอบครัวให้การสนับสนุน	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
ผลงาน	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4
เป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
ความท้าทาย	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
โอกาสที่ได้รับผิดชอบ	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5
ด้านสภาพแวดล้อม										
ความเสมอภาคในการทำงาน	2	4	4	2	2	4	3	3	2	3
อำนาจตัดสินใจ	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
การแบ่งเวลา	4	3	5	3	4	3	4	5	4	5
ความปลอดภัยของสถานที่	4	4	5	3	4	4	3	5	4	5
เครื่องมือและอุปกรณ์	3	3	5	3	3	3	3	4	3	4
ประสิทธิภาพการทำงาน										
ระดับของผลงาน	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
การมาสาย	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2
การขาดงาน	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2
งานสำเร็จตามกำหนด	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
ความผิดพลาด	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง ข. ตารางแสดงการเก็บข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม (ต่อ)

รายละเอียดปัจจัย	ลำดับข้อมูล									
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
ด้านความพึงพอใจการทำงาน										
ภาระงาน	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4
ความสัมพันธ์กับที่ทำงาน	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3	4	5	5	4	3	5	5	4	3
สัดส่วนเงินเดือน	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
สวัสดิการ	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4
เป็นที่ยอมรับในสังคม	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4
การบริหารงานของหัวหน้า	3	4	3	5	3	3	5	3	4	3
ความมั่นคงในการทำงาน	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ครอบครัวให้การสนับสนุน	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ผลงาน	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4
เป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
ความท้าทาย	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
โอกาสที่ได้รับผิดชอบ	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4
ด้านสภาพแวดล้อม										
ความเสมอภาคในการทำงาน	2	4	2	3	3	2	3	2	4	2
อำนาจตัดสินใจ	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
การแบ่งเวลา	4	3	3	5	4	4	5	3	3	4
ความปลอดภัยของสถานที่	4	4	3	5	3	4	5	3	4	4
เครื่องมือและอุปกรณ์	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
ประสิทธิภาพการทำงาน										
ระดับของผลงาน	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3
การมาสาย	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1
การขาดงาน	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1
งานสำเร็จตามกำหนด	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
ความผิดพลาด	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง ข. ตารางแสดงการเก็บข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม (ต่อ)

รายละเอียดปัจจัย	ลำดับข้อมูล									
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
ด้านความพึงพอใจการทำงาน										
ภาระงาน	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
ความสัมพันธ์กับที่ทำงาน	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	5	3	4	4	3	5	4	3	3	5
สัดส่วนเงินเดือน	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
สวัสดิการ	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5
เป็นที่ยอมรับในสังคม	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5
การบริหารงานของหัวหน้า	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5
ความมั่นคงในการทำงาน	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
ครอบครัวให้การสนับสนุน	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
ผลงาน	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
เป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
ความท้าทาย	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
โอกาสที่ได้รับผิดชอบ	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5
ด้านสภาพแวดล้อม										
ความเสมอภาคในการทำงาน	2	2	4	3	2	4	4	2	2	3
อำนาจตัดสินใจ	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
การแบ่งเวลา	3	4	3	4	4	5	3	4	4	5
ความปลอดภัยของสถานที่	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5
เครื่องมือและอุปกรณ์	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4
ประสิทธิภาพการทำงาน										
ระดับของผลงาน	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
การมาสาย	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2
การขาดงาน	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2
งานสำเร็จตามกำหนด	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ความผิดพลาด	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง ข. ตารางแสดงการเก็บข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม (ต่อ)

รายละเอียดปัจจัย	ลำดับข้อมูล									
	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
ด้านความพึงพอใจการทำงาน										
ภาระงาน	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
ความสัมพันธ์กับที่ทำงาน	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	5	5	3	5	4	3	3	5	5	3
สัดส่วนเงินเดือน	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
สวัสดิการ	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
เป็นที่ยอมรับในสังคม	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
การบริหารงานของหัวหน้า	3	5	3	5	4	3	3	3	5	3
ความมั่นคงในการทำงาน	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ครอบครัวให้การสนับสนุน	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ผลงาน	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
เป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
ความท้าทาย	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
โอกาสที่ได้รับผิดชอบ	3	5	4	5	4	4	4	3	5	4
ด้านสภาพแวดล้อม										
ความเสมอภาคในการทำงาน	2	3	2	3	4	2	2	2	3	2
อำนาจตัดสินใจ	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3
การแบ่งเวลา	3	5	4	5	3	4	4	3	5	4
ความปลอดภัยของสถานที่	3	5	4	5	4	4	4	3	5	4
เครื่องมือและอุปกรณ์	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3
ประสิทธิภาพการทำงาน										
ระดับของผลงาน	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
การมาสาย	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1
การขาดงาน	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1
งานสำเร็จตามกำหนด	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
ความผิดพลาด	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง ข. ตารางแสดงการเก็บข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม (ต่อ)

รายละเอียดปัจจัย	ลำดับข้อมูล									
	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
ด้านความพึงพอใจการทำงาน										
ภาระงาน	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4
ความสัมพันธ์กับที่ทำงาน	4	4	4	4	1	4	4	5	4	4
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	4	3	4	5	5	3	3	5	4	3
สัดส่วนเงินเดือน	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
สวัสดิการ	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4
เป็นที่ยอมรับในสังคม	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4
การบริหารงานของหัวหน้า	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3
ความมั่นคงในการทำงาน	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
ครอบครัวให้การสนับสนุน	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
ผลงาน	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4
เป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
ความท้าทาย	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4
โอกาสที่ได้รับผิดชอบ	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4
ด้านสภาพแวดล้อม										
ความเสมอภาคในการทำงาน	3	2	4	3	2	2	2	4	3	2
อำนาจตัดสินใจ	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
การแบ่งเวลา	4	4	3	5	3	4	4	5	4	4
ความปลอดภัยของสถานที่	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4
เครื่องมือและอุปกรณ์	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3
ประสิทธิภาพการทำงาน										
ระดับของผลงาน	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
การมาสาย	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1
การขาดงาน	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1
งานสำเร็จตามกำหนด	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
ความผิดพลาด	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง ข. ตารางแสดงการเก็บข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม (ต่อ)

รายละเอียดปัจจัย	ลำดับข้อมูล									
	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
ด้านความพึงพอใจการทำงาน										
ภาระงาน	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
ความสัมพันธ์กับที่ทำงาน	5	4	4	4	5	1	4	4	4	4
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	5	4	3	4	5	5	3	3	4	3
สัดส่วนเงินเดือน	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
สวัสดิการ	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
เป็นที่ยอมรับในสังคม	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
การบริหารงานของหัวหน้า	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3
ความมั่นคงในการทำงาน	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
ครอบครัวให้การสนับสนุน	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
ผลงาน	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
เป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
ความท้าทาย	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
โอกาสที่ได้รับผิดชอบ	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4
ด้านสภาพแวดล้อม										
ความเสมอภาคในการทำงาน	4	4	2	3	4	2	2	2	4	2
อำนาจตัดสินใจ	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
การแบ่งเวลา	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4
ความปลอดภัยของสถานที่	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4
เครื่องมือและอุปกรณ์	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3
ประสิทธิภาพการทำงาน										
ระดับของผลงาน	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
การมาสาย	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1
การขาดงาน	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1
งานสำเร็จตามกำหนด	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
ความผิดพลาด	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง ข. ตารางแสดงการเก็บข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม (ต่อ)

รายละเอียดปัจจัย	ลำดับข้อมูล									
	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
ด้านความพึงพอใจการทำงาน										
ภาระงาน	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5
ความสัมพันธ์กับที่ทำงาน	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5
สัดส่วนเงินเดือน	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
สวัสดิการ	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5
เป็นที่ยอมรับในสังคม	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5
การบริหารงานของหัวหน้า	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3
ความมั่นคงในการทำงาน	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
ครอบครัวให้การสนับสนุน	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
ผลงาน	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5
เป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
ความท้าทาย	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3
โอกาสที่ได้รับผิดชอบ	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
ด้านสภาพแวดล้อม										
ความเสมอภาคในการทำงาน	3	2	4	4	4	2	3	2	4	2
อำนาจตัดสินใจ	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
การแบ่งเวลา	4	4	3	5	3	4	4	4	3	3
ความปลอดภัยของสถานที่	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3
เครื่องมือและอุปกรณ์	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3
ประสิทธิภาพการทำงาน										
ระดับของผลงาน	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4
การมาสาย	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
การขาดงาน	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
งานสำเร็จตามกำหนด	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
ความผิดพลาด	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง ค. แสดงค่าสหสัมพันธ์(Pearson Correlation)

Correlations																							
	Workload	Relationships	Promoted position	Salary ratio	Welfare	Work status	Head of Administration	Stability at Work	Family support	Portfolio	Acceptance	Challenges	Opportunity responsible	Equality	Decision	Free time	Workplace	Tools and Equipment	Performance level	Late	Absence	On time	Mistake
Workload	1	-.737**	.344**	-.077	.843**	.843**	-.035	-.015	-.015	1.000**	.612**	-.063	-.483**	-.329**	-.025	-.384**	-.064	-.023	.058	.040	.560**	.782**	.015
Relationships	-.737**	1	-.369**	.686**	-.563**	-.563**	.344**	-.369**	-.369**	-.737**	-.686**	.421**	.819**	.483**	.352**	.589**	.648**	.400**	-.072	-.421**	-.421**	-.969**	-.369**
Promoted position	.344**	-.369**	1	-.378**	.529**	.529**	.543**	-.360**	-.360**	.344**	.716**	-.562**	.121	.387**	.604**	.111	.113	.562**	.111	.620**	.876**	.488**	-.360**
Salary ratio	-.077	.686**	-.378**	1	.059	.059	.458**	-.191	-.191	-.077	-.373**	.817**	.625**	.252*	.320**	.354**	.830**	.298**	-.050	-.516**	-.234*	-.682**	-.191
Welfare	.843**	-.563**	.529**	.059	1	1.000**	.394**	.076	.076	.843**	.852**	.099	-.093	-.232*	.371**	-.014	.256*	.210	.043	.205	.747**	.581**	.076
Work status	.843**	-.563**	.529**	.059	1.000**	1	.394**	.076	.076	.843**	.852**	.099	-.093	-.232*	.371**	-.014	.256*	.210	.043	.205	.747**	.581**	.076
Head of Administration	-.035	.344**	.543**	.458**	.394**	.394**	1	-.208	-.208	-.035	.335**	.303**	.720**	.638**	.782**	.417**	.754**	.610**	.065	.371**	.433**	-.312**	-.208
Stability at Work	.015	-.369**	-.360**	-.191	.076	.076	-.208	1	1.000**	.015	.191	.411**	-.485**	-.441**	-.596**	-.477**	-.473**	-.848**	.010	.370**	-.411**	.130	1.000**
Family support	.015	-.369**	-.360**	-.191	.076	.076	-.208	1.000**	1	.015	.191	.411**	-.485**	-.441**	-.596**	-.477**	-.473**	-.848**	.010	.370**	-.411**	.130	1.000**
Portfolio	1.000**	-.737**	.344**	-.077	.843**	.843**	-.035	.015	-.015	1	.612**	-.063	-.483**	-.329**	-.025	-.384**	-.064	-.023	.058	.040	.560**	.782**	.015
Acceptance	.612**	-.686**	.716**	-.373**	.852**	.852**	.335**	.191	.191	.612**	1	-.234*	-.158	-.252**	.364**	.029	-.025	.153	.050	.516**	.817**	.682**	.191
Challenges	-.063	.421**	-.562**	.817**	.099	.099	.303**	.411**	.411**	-.063	-.234*	1	.296**	-.025	-.053	.049	.493**	-.222*	-.041	-.262*	-.459**	-.557**	.411**
Opportunity responsible	-.483**	.819**	.121	.625**	-.093	-.093	.720**	-.485**	-.485**	-.483**	-.158	.296**	1	.495**	.813**	.846**	.880**	.757**	-.055	-.209	.138	-.745**	-.485**

ตาราง ค. แสดงค่าสหสัมพันธ์(Pearson Correlation) ต่อ

Correlations																							
	Workload	Relationships	Promoted position	Salary ratio	Welfare	Work status	Head of Administration	Stability at Work	Family support	Portfolio	Acceptance	Challenges	Opportunity responsible	Equality	Decision	Free time	Workplace	Tools and Equipment	Performance level	Late	Absence	On time	Mistake
Equality	-.329**	.483**	.387**	.252*	-.232*	-.232*	.638**	-.441**	-.441**	-.329**	-.252*	-.025	.495**	1	.377**	.041	.384**	.449**	.118	.374**	.025	-.399**	-.441**
Decision	-.025	.352**	.604**	.320**	.371**	.371**	.782**	-.596**	-.596**	-.025	.364**	-.053	.813**	.377**	1	.799**	.794**	.931**	-.016	.001	.689**	-.218	-.596**
Free time	-.384**	.589**	.111	.354**	-.014	-.014	.417**	-.477**	-.477**	-.384**	.029	.049	.846**	.041	.799**	1	.698**	.744**	-.122	-.386**	.307**	-.503**	-.477**
Workplace	-.064	.648**	.113	.830**	.256*	.256*	.754**	-.473**	-.473**	-.064	-.025	.493**	.880**	.384**	.794**	.698**	1	.739**	-.042	-.331**	.255*	-.566**	-.473**
Tools and Equipment	-.023	.400**	.562**	.298**	.210	.210	.610**	-.848**	-.848**	-.023	.153	-.222*	.757**	.449**	.931**	.744**	.739**	1	-.015	-.168	.641**	-.203	-.848**
Performance level	.058	-.072	.111	-.050	.043	.043	.065	.010	.010	-.058	.050	-.041	-.055	.118	-.016	-.122	-.042	-.015	1	.152	.041	.074	.010
Late	.040	-.421**	.620**	-.516**	.205	.205	.371**	-.370**	-.370**	.040	.516**	-.262*	-.209	.374**	.001	-.386**	-.331**	-.168	.152	1	.262*	.352**	.370**
Absence	.560**	-.421**	.876**	-.234	.747**	.747**	.433**	-.411**	-.411**	.560**	.817**	-.459**	.138	.025	.689**	.307**	.255*	.641**	.041	.262*	1	.557**	-.411**
On time	.782**	-.969**	.488**	-.682**	.581**	.581**	-.312**	.130	-.130	.782**	.682**	-.557**	-.745**	-.399**	-.218	-.503**	-.566**	-.203	.074	.352**	.557**	1	.130
Mistake	.015	-.369**	-.360**	-.191	.076	.076	-.208	1.000	1.000	.015	.191	.411**	-.485**	-.441**	-.596**	-.477**	-.473**	-.848**	.010	.370**	-.411**	.130	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นาย โสภณ ลีชนะรุ่ง
วัน-เดือน-ปีเกิด	30 สิงหาคม พ.ศ.2533
ที่อยู่	1179-1180 ม.5 ต.ดอนเจดีย์ อ.ดอนเจดีย์ จ.สุพรรณบุรี 72170 โทร 085-7047508
ประวัติการศึกษา	2555 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
ประสบการณ์การทำงานและผลรางวัล	
พ.ศ. 2554	รางวัลผู้นำกิจกรรมดีเด่น คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระ จอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
พ.ศ. 2555	รางวัลการเรียนดีเด่น “เกียรติยศคนบดี” คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
พ.ศ. 2555-2556	ตำแหน่งวิศวกร บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อบเมนต์ จำกัด (มหาชน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้