

ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของ
บริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง
Factors affecting lack of motivation of site engineers
in Construction



นายอภิชาติ วงษ์ชาติ
นายอภิรักษ์ ทองสาริต
นายอรรถพล สิริกุล

ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต
ภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ปีการศึกษา 2559

ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของ

บริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง

Factors affecting lack of motivation of site engineers
in Construction



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต

ภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ปีการศึกษา 2559

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

FACTORS AFFECTING LACK OF MOTIVATION OF SITE ENGINEERS IN CONSTRUCTION



A SPECIAL PROJECT SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
BACHELOR OF CIVIL ENGINEERING
DEPARTMENT OF CIVIL ENGINEERING FACULTY OF ENGINEERING
KING MONGKUT INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
ACADEMIC YEAR 2016

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองโครงการพิเศษ

หัวข้อโครงการพิเศษ ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัท
ผู้รับเหมาก่อสร้าง
Factors affecting lack of motivation of site engineers
in Construction

นักศึกษา นายอภิชาติ วงษ์ชาลี รหัสนักศึกษา 56011407
นายอภิรักษ์ ทองสาธิต รหัสนักศึกษา 56011409
นายอรรถพล สิริกุล รหัสนักศึกษา 56011425

หลักสูตร วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชา วิศวกรรมโยธา
อาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ดร.จักรพงษ์ พงษ์เพ็ง

คณะกรรมการสอบโครงการพิเศษ	ลายมือชื่อ
ผศ.ดร.วุฒิชัย ชาติพัฒนานันท์	
รศ.สุวัฒน์ ธีรเศรษฐ์	
รศ.ดร.จักรพงษ์ พงษ์เพ็ง	

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 6 เมษายน 2560 เวลา 15.00-15.30 น.

สถานที่สอบ ณ อาคารภาควิชาวิศวกรรมโยธาชั้น 1 (ห้องประชุมภาควิชา)

ภาควิชาวิศวกรรมโยธารับรองแล้ว



(รศ.ดร.นันทวัฒน์ จรัสโรจน์ธนเดช)

ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของ บริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง

นายอภิชาติ วงษ์ชาติ รหัสนักศึกษา 56011407

นายอภิรักษ์ ทองสาธิต รหัสนักศึกษา 56011409

นายอรรถพล สิริกุล รหัสนักศึกษา 56011425

รศ.ดร.จักรพงษ์ พงษ์เพ็ง

ปีการศึกษา 2559

บทคัดย่อ

สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันอุตสาหกรรมก่อสร้างอยู่ในสถานะถดถอย ทำให้ผู้รับเหมาก่อสร้างเผชิญกับสภาวะการแข่งขันที่มากขึ้นเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์ในการลดค่าใช้จ่ายและให้ความสำคัญกับเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลในองค์กรมากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละบุคคลจะลดลงเมื่อเขาขาดแรงจูงใจในการทำงาน จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ายังไม่มีนักวิจัยกลุ่มใดได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจในการทำงานต่อวิศวกรสนาม ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงได้ทำการศึกษาในเรื่องนี้โดยมุ่งเน้นไปที่กลุ่มวิศวกรของบริษัทของผู้รับเหมา โดยทำการสำรวจผ่านแบบสอบถามความคิดเห็นของวิศวกรของบริษัทผู้รับเหมาเกี่ยวกับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนาม ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบความสำคัญของแต่ละกลุ่มปัจจัย จากผลการวิเคราะห์สามารถจัดกลุ่มปัจจัยได้ 5 กลุ่มปัจจัยและแต่ละกลุ่มปัจจัยมีน้ำหนักความสำคัญดังนี้ “ความไม่พอเพียงของผลตอบแทนต่อการดำรงชีพ”(24.83%) “การไม่สะท้อนถึงความสำเร็จตามหน้าที่การงาน”(21.40%) “ความซับซ้อนทางสังคมและจิตใจ”(20.07%) “การขาดการใส่ใจในความปลอดภัย”(18.19%) และ “การไม่แสดงให้เห็นถึงการยกย่อง”(15.51%) จากผลการวิจัยนี้จะช่วยทำให้การบริหารงานของผู้บริหารองค์กรบริษัทผู้รับเหมาตระหนักถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจของวิศวกรสนามมากขึ้น เพื่อพัฒนาแนวทางในการลดผลกระทบจากการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามแล้วทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นของวิศวกรสนาม

คำสำคัญ : การขาดแรงจูงใจ, วิศวกรสนาม, ปัจจัย, การก่อสร้าง

Factors affecting lack of motivation of site engineers in Construction

Apichat Wongchalee Student ID. 56011407

Apirak Thongsatit Student ID. 56011409

Autthapol Sirikul Student ID. 56011425

Assoc. Prof. Dr. Jakrapong Pongpeng

Academic Year 2016

Abstract

Due to the recession of current economics in construction industry contractors encounter fierce competition. For the survival of the enterprise, the manager needs to have strategies to reduce costs and increase the performance of the individuals in the organization to achieve their goals. The performance of the individuals or site engineers in construction reduces when they lack working motivation. From the literature review, few research works have studied factors influencing the lack of motivation of site engineers. Thus, the research studies such factors by using a questionnaire to survey opinions of site engineers in contractor companies about the importance level of each factor affecting lack of motivation of site engineers. The data were analyzed to compare the importance level of each factors. As the result, all factors can be structured in to 5 group: “insufficiency of income for living” (24.83%) “inreflection of success in career” (21.40%) “social and mental embarrassment” (20.07%) “The lack of attention to safety” (18.19%), and “lack of esteem consideration” (15.51%), The result provides more understanding on factors affecting lack of motivation of site engineers and helps manager develop a guideline for reducing the impact from lack of motivation of site engineers, leading to higher working efficiency of site engineers.

Keywords: lack of motivation, site engineer, factors, construction

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาโทสำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ จักรพงษ์ พงษ์เพ็ง อาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมปริญญาโทนี้ ที่ได้ให้คำแนะนำ แนวคิด ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆมาโดยตลอด จนงานปริญญาโทเล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ หากไม่มีอาจารย์ปริญญาโทเล่มนี้คงไม่สมบูรณ์แบบขนาดนี้ กลุ่มผู้จัดทำจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณรุ่นพี่วิศวกรรมโยธา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตลอดจนแนะนำให้คำปรึกษาจนปริญญาโทนี้แล้วเสร็จ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทุกๆท่านที่ได้ช่วยสร้างเสริมความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ

สุดท้ายนี้พวกเราขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัวของข้าพเจ้าที่เป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุกๆเรื่อง ท่านเป็นแรงบันดาลใจสำคัญที่สุดในการทำปริญญาโทนี้ หากไม่มีท่านคอยสนับสนุนพวกเราตลอดจนส่งเสริมให้เล่าเรียนได้มาถึง ณ จุดนี้ ปริญญาโทนี้ก็คงไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ต้องขอกราบขอบพระคุณท่านทั้งสองเป็นอย่างสูง

นายอภิชาติ วงษ์ชาติ
นายอภิรักษ์ ทองสาธิต
นายอรรถพล สิริกุล
คณะผู้จัดทำ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญรูป.....	VII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 ปัญหาทางวิจัย.....	3
1.3 ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	3
1.5 ขั้นตอนของการศึกษา.....	4
1.6 ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.7 ประโยชน์.....	4
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม.....	5
2.1 บทนำ.....	5
2.2 ความหมายและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	5
2.3 ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนาม.....	14
2.4 บทบาทหน้าที่ของวิศวกรสนาม.....	21
2.5 บทวิเคราะห์.....	24
2.6 กรอบแนวคิด.....	24

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย.....	26
3.1 รูปแบบการวิจัย.....	26
3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	26
3.3 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	27
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	36
4.1 บทนำ.....	36
4.2 วิเคราะห์แบบสอบถามส่วนที่ 1.....	37
4.3 วิเคราะห์แบบสอบถามส่วนที่ 2.....	41
4.4 สรุป.....	45
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ.....	48
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	48
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	50
เอกสารอ้างอิง.....	51
ภาคผนวก ก. คำนิยามปฏิบัติการ.....	53
ภาคผนวก ข. แบบสอบถาม.....	57

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ/หรืออ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ตัวอย่างแบบสอบถามปัจจัยและปัจจัยย่อย.....	28
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนของแบบสอบถาม.....	36
ตารางที่ 4.2 แสดงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	37
ตารางที่ 4.3 แสดงตำแหน่งปัจจุบันในบริษัทและระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	38
ตารางที่ 4.4 แสดงหน้าที่ปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	39
ตารางที่ 4.5 แสดงสาขาการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	39
ตารางที่ 4.6 แสดงลักษณะของสิ่งก่อสร้างของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	40
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าระดับความสำคัญและลำดับความสำคัญของปัจจัยย่อย.....	42
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าลำดับความสำคัญของปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจ ต่อวิศวกรรมของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง.....	43

สารบัญญรูป

	หน้า
รูปที่ 2.1 ความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow.....	11
รูปที่ 2.2 แสดงกรอบแนวคิด.....	25



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและสำคัญ

สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีว่าในส่วนของอุตสาหกรรมก่อสร้างอยู่ในสถานะที่ถดถอย และหากำไรได้ยากยิ่ง ซึ่งเป็นผลจากการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลกทำให้ผู้ประกอบการต้องเผชิญกับสภาวะการแข่งขันด้านราคาเพื่อให้ได้งานตามเป้าหมาย จึงทำให้ผู้ประกอบการในงานอุตสาหกรรมก่อสร้างจำต้องปรับตัวให้เกิดความอยู่รอดแก่องค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างกลยุทธ์โดยใช้วิธีลดค่าใช้จ่ายเพื่อให้ต้นทุนอยู่รอดในแวดวงงานก่อสร้าง และให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างจริงจังมากขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถฟันฝ่าวิกฤตและบรรลุผลสำเร็จขององค์กรไปได้ อุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้กำลังคนมากมายในการผลิต แต่กลุ่มคนที่มาร่วมงานกันในระยะเวลาหนึ่ง ย่อมมีความแตกต่างกันหลายๆ ด้าน อาทิเช่น ด้านการศึกษา วัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ ทักษะ และประสบการณ์ ทำให้เป็นที่น่าสนใจว่าความต้องการหรือแรงจูงใจของคนในแต่ละระดับเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งหากผู้บริหารโครงการมีความเข้าใจในพื้นฐานความต้องการหรือแรงจูงใจของคนเหล่านี้ ก็จะทำให้โครงการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนช่วยสร้างบรรยากาศของการทำงานภายในโครงการเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งในปัจจุบันได้มีการทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนาม ทั้งจากงานวิจัยต่างประเทศ หรือการศึกษาภายในประเทศ จึงนำมาใช้ในการปรับปรุงปัจจัยที่ส่งผลการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างเพื่อแสดงความแตกต่างในแต่ละปัจจัยและเลือกนำปัจจัยไปใช้ได้อย่างเหมาะสม ตัวอย่างเช่น งานวิจัยที่ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกร งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ฯลฯ

วิวัฒน์ กิตตินารพร [1] ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรและโพรแมนโยธาในโครงการก่อสร้างในประเทศไทยโดยทำแบบสอบถามจากกลุ่มวิศวกรและโพรแมนจากหน่วยงานก่อสร้างประเภทอาคารสูงในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งได้มีการนำเอาทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation) และพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลมีดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)
3. ความต้องการทางสังคม (Social needs)

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs)
5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-actualization needs)

ณัฐพงษ์ คำแก้ว [2] ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของวิศวกร
 สนามขององค์กรก่อสร้างหิรัญทรัพย์ในประเทศไทย โดยทำการศึกษาจากแบบสอบถามจำนวน 50 ชุด
 จากวิศวกรสนามในหลายบริษัท โดยแบ่งปัจจัยในการศึกษาเป็น 20 ปัจจัยหลัก ดังนี้

1. วิธีการไม่มีความสลับซับซ้อน
2. งานที่ทำไม่เสี่ยงอันตราย
3. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอ
4. มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กร
5. มีโอกาสได้เรียนรู้งานในด้านวิศวกรรมในการประกอบอาชีพส่วนตัวในอนาคต
6. มีโบนัสที่น่าพอใจ
7. องค์กรที่ท่านอยู่เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง
8. องค์กรของท่านมีความมั่นคง
9. มีโอกาสได้สัมผัสงานภาคสนาม
10. มีโอกาสได้เรียนรู้ด้านการตลาด, ประชาสัมพันธ์
11. มีสวัสดิการที่ดี
12. มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตัวเอง
13. มีค่าล่วงเวลา
14. มีโอกาสที่จะหารายได้เสริม
15. มีโอกาสที่จะได้เป็นหัวหน้างานได้เป็นผู้นำ
16. มีโอกาสได้เรียนรู้งานและสร้างความมีมนุษยสัมพันธ์จากการสัมผัสกับลูกค้าโดยตรง
17. มีเพื่อนร่วมงานที่ดี
18. มีอิสระเรื่องเวลาในการทำงาน
19. องค์กรของท่านสนับสนุนเรื่องการศึกษาต่อ
20. มีโอกาสที่ได้พบปะผู้คนมากมายเพื่อสร้างโอกาสในอนาคต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จิรสิทธิ์ เสียวเสถียรวงศ์ [3] ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง นครราชสีมาโดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเท่าเทียมกันกับแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กในอำเภอเมือง นครราชสีมา จำนวนรวม 30 คน ซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานในตำแหน่ง วิศวกรและโพรแมนเท่านั้น เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อการจูงใจ ดังนี้

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
2. ความเท่าเทียมกัน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของพนักงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นจะเห็นได้ว่าในการวิจัยแต่ละเรื่องนักวิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ โดยใช้แบบสอบถาม ทั้งวิศวกรและโพรแมน โดยจะมีความแตกต่างกันในแต่กฎเกณฑ์ที่นักวิจัยแต่ละท่านใช้ในการประเมิน ซึ่งจากการศึกษาพบว่ายังไม่มีนักวิจัยท่านใดได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ดังนั้น วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง โดยจะแบบประเมินเป็นเครื่องมือในการวิจัย

1.2 ปัญหาการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นพบว่า มีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนาม แต่ยังไม่พบนักวิจัยท่านใดได้ชี้ให้เห็นถึงผลของการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง

1.3 ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างโดยสำรวจจากแบบสอบถามความคิดเห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนาม

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้ครอบคลุมปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างภาคเอกชนในประเทศไทย โดยในงานวิจัยนี้ครอบคลุมโครงการก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.5 ขั้นตอนการศึกษา

- 1.5.1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
- 1.5.2 วางโครงสร้างของปัจจัยและกลุ่มปัจจัย โดยอาศัยทฤษฎีระบบหลายลำดับชั้นที่แนะนำว่าการพัฒนาโครงสร้างของระบบควรสอดคล้องกับความต้องการของวิศวกรสนาม เพื่อนำไปพัฒนาเป็นโครงสร้างปัจจัยดังกล่าวจากผลการทบทวนวรรณกรรมจากข้อ 1.5.1
- 1.5.3 ออกแบบสอบถามเพื่อสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง
- 1.5.4 ก่อนนำแบบสอบถามไปสำรวจ ได้ทำการทดสอบแบบสอบถามกับวิศวกรสนามที่มีประสบการณ์สูง ในการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างจำนวน 3 คน เพื่อปรับปรุงแบบสอบถามให้กระชับ ชัดเจน และตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น
- 1.5.5 การแจกแบบสอบถามนั้นกระทำแบบเจาะจง โดยจะทำการแจกแบบสอบถามแก่วิศวกรสนามหรือผู้ที่เกี่ยวข้องของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เต็มที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนที่สุด
- 1.5.6 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ด้วยโปรแกรม SPSS เริ่มต้นด้วยการทดสอบความน่าเชื่อถือของสเกลและการวิเคราะห์ระดับความมีอิทธิพลของปัจจัยและกลุ่มปัจจัย หลังจากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูล 2 วิธี ดังนี้
วิธีที่ 1 เปรียบเทียบลำดับความสำคัญของปัจจัยและกลุ่มปัจจัย
วิธีที่ 2 ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและกลุ่มปัจจัยเพื่อหาว่าปัจจัยและกลุ่มปัจจัยมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด
- 1.5.7 สรุปผลการวิจัย

1.6 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัจจัยทำให้เห็นถึงปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามพร้อมนำหน้าหนักความสำคัญกับปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนาม

1.7 ประโยชน์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจที่ได้จะช่วยเป็นแนวทางให้องค์กรผู้รับเหมาสึกเลี้ยงการดำเนินธุรกิจและการบริหารองค์กรโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล แล้วไปลดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรสนาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

2.1 บทนำ

ในบทนี้จะกล่าวสรุปเกี่ยวกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาบทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์และตำราวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนาม และกรอบแนวคิดของผู้วิจัยซึ่งจะกล่าวในหัวข้อถัดไป

2.2 ความหมายและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

2.2.1 คำจำกัดความของแรงจูงใจ

ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญ และคณะ [4] ได้กล่าวว่า การจูงใจ เป็นแรงกดดันภายในร่างกายที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทางใดทางหนึ่งอันมีสาเหตุเกิดจากร่างกายหรือจิตที่มีความต้องการสิ่งนั้น ซึ่งมีความหมายของการจูงใจคือ ต้องการให้พนักงานทุ่มเทความรู้ความสามารถและความพยายามทำงานในองค์กรอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้องค์กรสำเร็จตามที่ต้องการ

มัลลิกา ต้นสอน [5] ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

ธรวรรณ พลหาญ [6] ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ

ลักขณา สรวิวัฒน์ [7] กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นโดยแรงขับของแต่ละบุคคลเพื่อสู่จุดหมายปลายทางอย่างใดอย่างหนึ่ง และร่างกายอาจจะสมประสงค์ในความปรารถนาอันเกิดจากแรงขับนั้นๆได้

สืบสาย บุญวิโรบุตร [8] กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งที่กำหนดทิศทางและระดับความตั้งใจที่จะกระทำ หรือประพฤติ (Direction and intensity) ในการเลือกและการคงไว้ของพฤติกรรมมนุษย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้

แรงจูงใจเป็นตัวกำกับพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะทำให้ถอยหนีหรือเผชิญหน้าต่อสถานการณ์ต่างๆ และความตั้งใจที่จะประพฤดิหรือพยายามที่จะบรรลุตามเป้าประสงค์ ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นตัวกำหนดทิศทางและระดับความตั้งใจ ความพยายามที่จะกระทำมีความมุ่งมั่นที่จะกระทำ หรือปฏิบัติในการกีฬา แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อคุณภาพและความสามารถ

ริงสรรค์ ประเสริฐศรี [9] อธิบายว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล เป็นความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น ผู้ปฏิบัติงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้วยความผูกพันต่อองค์กรก็ยังคงปฏิบัติงานและหาวิธีทางที่จะช่วยให้องค์กรอยู่รอด แม้ว่าองค์กรจะมีปัญหา

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motive) เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เช่น การได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง เป็นแรงจูงใจที่ไม่คงทนถาวร และบุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เมื่อต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

Guilford และ Gray [10] ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งเร้าที่นำช่องทางและเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมของมนุษย์ จากที่กล่าวมาทั้งหมดโดยสรุป แรงจูงใจหมายถึง สิ่งที่เร้าและกระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพยายามและมีความต้องการในการประสบความสำเร็จในจุดมุ่งหมาย แรงจูงใจอาจเกิดจากตัวเองหรือเกิดจากบุคคลอื่นกระตุ้นโดยการใช้วิธีการต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

Loundon และ Bitta [11] ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่เลือกไว้แล้วซึ่งมักจะเป็นเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม

จากคำจำกัดความเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ยกมากล่าวข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของคำว่า “ขาดแรงจูงใจ” ว่า การขาดแรงจูงใจ คือ การขาดแรงกระตุ้นและความกระตือรือร้นในงานหรือกิจกรรมต่างๆ ที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอาจจะมีสาเหตุมาจากผลตอบแทนที่จะได้จากการทำงานไม่น่าสนใจหรือไม่ดึงดูดเท่าที่ควร จึงทำให้มนุษย์ไม่แสดงออกซึ่งความสามารถและความพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงเท่าที่ควร

2.2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

2.2.2.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

(ไชโย นันแสวง และคณะ, 2555) [12]

เฮร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg) เป็นนักจิตวิทยาอีกผู้หนึ่งที่มุ่งมั่นศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานผลงานของเขาในเรื่องนี้มีปรากฏแพร่หลายมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1966 และ ค.ศ. 1968 ปัญหาที่เขาเฝ้าถามตนเองอยู่เสมอคือทำอะไรจะจูงใจคนในการทำงานได้เป็นอย่างดี เขาเห็นว่า การให้ค่าแรงต่ำทำให้คนงานไม่พอใจแต่การให้ค่าแรงสูงก็มิได้ทำให้คนงานอยากทำงานหนักขึ้นเงินมิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดจะทำให้คนงานได้มากกว่าเดิมแม้เงินจะมีความสำคัญก็ตามขณะเดียวกันความมั่นคงและบรรยากาศที่ดีในองค์กรก็มีใช้สิ่งจูงใจสูงสุดอีกเช่นเดียวกัน

ทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์กเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการได้แก่ “ตัวกระตุ้น” (motivators) และ “การบำรุงรักษา” (hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่งซึ่งผู้บริหารองค์กรควรพิจารณา เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน

ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ประการมีรายละเอียดดังนี้

2.2.2.1.1 ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น

ปัจจัยด้านนี้มีผลต่อการกระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพอใจ แต่แม้ว่าการไม่มีปัจจัยนี้ก็ไม่ใช่สาเหตุที่ทำให้ไม่พอใจเสมอไปตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้

- ความสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ ซึ่งอาจจะทั้งหมดหรือบางส่วน
- การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าการสำเร็จของเขานั้นมีคนอื่นรับรู้มีคนยอมรับ
- ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าการที่เขาทำมีความน่าสนใจ น่าทำ
- ความรับผิดชอบ คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขาจะมีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเองและต่องานของเขา
- โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานควรต้องรู้สึกว่าเขามีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้าในงานของเขา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- การเจริญเติบโต คือ พนักงานจะต้องตระหนักว่าเขามีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ทำมีทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงาน

2.2.2.1.2 ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา

ปัจจัยด้านนี้ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกไปทำงานที่อื่นเมื่อไม่ได้จัดให้ พนักงานจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานของเขาการบำรุงรักษาประกอบด้วยปัจจัย 10 ประการ ดังนี้

- นโยบายและการบริหาร คือ พนักงานรู้สึกว่ามีฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดียิ่งกัพนักงาน พนักงานก็มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและนโยบายการบริหารงานบุคคล

- การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกว่ามีผู้บริหารงานตั้งใจสอนและแจกจ่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ

- ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้างานของเขา

- ภาวะการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของที่ทำงาน

- ค่าตอบแทนการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าเงื่อนไขค่าตอบแทนการทำงาน มีความเหมาะสม

- ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

- ชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่างานของเขาทั้งด้านชั่วโมงการทำงาน การย้ายงาน ฯลฯ ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

- ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

- สถานภาพ คือ พนักงานรู้สึกว่างานของเขามีตำแหน่งหน้าที่ที่ดี

- ความมั่นคง คือ พนักงานมีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติและงานมีความมั่นคง

2.2.2.2 ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) [13]

Maslow นักจิตวิทยาที่มหาวิทยาลัยแบรนดิส ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมากที่สุด ทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา มาสโลว์ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด ขอบข่ายของมาสโลว์จะอยู่บนพื้นฐานของสมมุติฐานรากฐานสามข้อ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1 บุคคลคือ สิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่สนใจ

สมมติฐานที่ 2 ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญ หรือเป็นลำดับขั้นจากความต้องการพื้นฐาน (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน (เช่น ความสำเร็จ)

สมมติฐานที่ 3 บุคคลที่จะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น นั่นคือคนงานจะมุ่งการตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยก่อน ก่อนที่จะถูกจูงใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการทางสังคม

Maslow แบ่งระดับความต้องการของบุคคลเป็น 5 ชั้น จัดแบ่งจากระดับต่ำไปสูง ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการที่เป็นจุดเริ่มต้นของทฤษฎีนี้เรียกว่า “แรงขับทางกาย” ความต้องการทางกายเป็นความต้องการที่มีความรุนแรง หรือมีกำลังอำนาจมากที่สุด ในบรรดาความต้องการทั้งหมด ความต้องการทางร่างกายจะอยู่ลำดับต่ำที่สุด ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เพื่อการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ บริษัทจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคลที่พวกเขาจะรับภาระสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ในทำนองเดียวกันเวลาพักจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของงานด้วยที่เปิดโอกาสให้บุคคลตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขาได้ บริษัทโดยมากกำลังมีโครงการออกกำลังกายนี้จะช่วยให้พนักงานมีสุขภาพดีด้วยการตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขา บุคคลที่หิวจนเกินไปหรือเจ็บป่วยจนเกินไปยากที่จะมีส่วนช่วยต่อบริษัทของพวกเขาได้อย่างเต็มที่ โดยทั่วไปความต้องการทางร่างกายจะถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอและสภาพแวดล้อมของงานที่ดี เช่น ห้องน้ำสะอาด แสงสว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิที่สบายและการระบายอากาศที่ดี

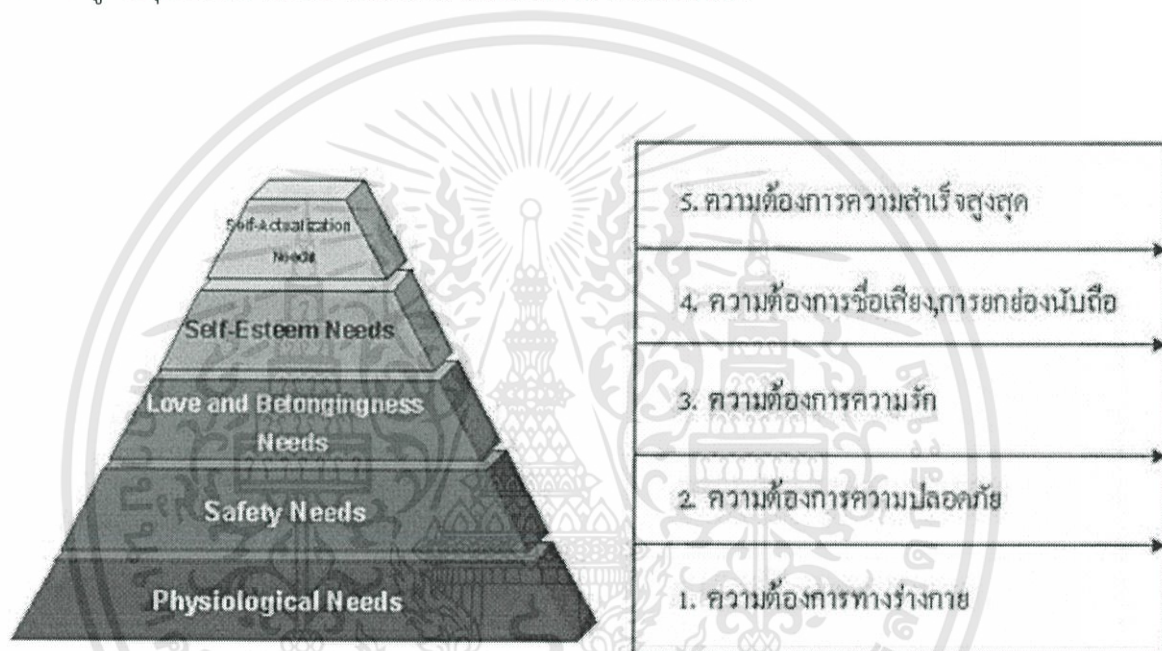
ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Need) ความต้องการความปลอดภัยความต้องการลำดับที่สองของMaslow จะถูกกระตุ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่

ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ บริษัทสามารถทำได้หลายสิ่งหลายอย่างเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการความปลอดภัย ตัวอย่างเช่น บริษัทอาจจะให้การประกันชีวิตและสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎและข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควร และการยอมให้มีสภาพแรงงาน

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Need) ความต้องการทางสังคมคือ ความต้องการระดับที่สามที่ระบุโดย Maslow ความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพันการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม บริษัทอาจจะกระตุ้นการมีส่วนร่วมภายในกิจกรรมทางสังคม เช่น งานเลี้ยงของสำนักงาน ทีมฟุตบอล หรือโบว์ลิ่งของบริษัทจะให้โอกาสของการตอบสนองความต้องการทางสังคมด้วย การเป็นสมาชิกสโมสรของบริษัทจะให้โอกาสที่ดีแก่ผู้บริหารเพื่อ “การสร้างเครือข่าย” กับผู้บริหารคนอื่น ในขณะที่ตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ด้วย ก่อนหน้านี้เราได้กล่าวถึงโครงการสุขภาพจะ ช่วยตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้ โครงการสุขภาพนี้สามารถช่วยตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ด้วย ความจริงแล้วการทำงานหรือการเล่นกีฬา กับเพื่อนร่วมงานจะให้โอกาสที่ดีเยี่ยมต่อการมีเพื่อน การวิจัยแสดงให้เห็นว่าความต้องการทางสังคมจะถูกกระตุ้นภายใต้สภาวะที่ “ความไม่แน่นอนทางองค์กร” มีอยู่ เช่น เมื่อความเป็นไปได้ของการรวมบริษัทได้คุกคามความมั่นคงของงาน ภายใต้สภาวะเช่นนี้บุคคลจะแสวงหาความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังเป็นไปอยู่

ขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง คือ ความต้องการระดับที่สี่ ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่นจะเป็นความต้องการประเภทนี้ ตัวอย่างเช่น พวกเขาอาจจะได้รับเชิญงานเลี้ยงเพื่อที่จะยกย่องความสำเร็จที่ดีเด่น การพิมพ์เรื่องราวภายในจดหมายข่าวของบริษัท เพื่อที่จะพรรณนาความสำเร็จของบุคคล การให้กุญแจห้องน้ำแก่ผู้บริการ การให้ที่จอดรถยนต์ส่วนบุคคลและการประกาศ “บุคคลดีเด่น” ประจำเดือน ล้วนแต่เป็นตัวอย่างของสิ่งที่สามารถกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การให้รางวัลเป็นนาฬิกาและเพชรแก่การบริการที่ดีและรางวัลราคา ถูก เช่น ที-เชิ้ต และเหยือกเบียร์จะมีประโยชน์ต่อการยกย่องด้วย

ขั้นที่ 5 ความต้องการสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs) ความต้องการความสมหวังของชีวิต หรือความต้องการระดับสูงสุด คือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพของพวกเขาอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่ บุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ บริษัทได้พยายามจูงใจบุคคลเหล่านี้ด้วยการเสนอตำแหน่งที่ท้าทายแก่พวกเขา



รูปที่ 2.1 ความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (ที่มา; ทีมงานสถาบันฝึกรบมเอ็นเทรนนิ่ง)

ตามทฤษฎีของ Maslow บุคคลจะถูกจูงใจให้ตอบสนองความต้องการระดับต่ำก่อนที่พวกเขาจะพยายามตอบสนองความต้องการระดับสูง ยิ่งกว่านั้นเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการนี้จะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจที่มีพลังต่อไปอีก Maslow เชื่อว่าความต้องการเหล่านี้จะถูกเรียงลำดับจาก “ต่ำสุด” ไปยัง “สูงสุด” Maslow กล่าวว่า เมื่อความต้องการ ณ ระดับ “ต่ำสุด” ร่างกายได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการ ณ ระดับ “สูงขึ้น” ต่อไป ความปลอดภัย จะมีความสำคัญมากที่สุดและต่อไปตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.2.3 ทฤษฎีความเท่าเทียม

Adams เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ โดยมีพื้นฐานความคิดว่าบุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคมโดยพิจารณาจากผลตอบแทนที่ได้รับ (Output) กับตัวป้อน (Input) คือพฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (Perceived Inputs to Outputs) เมื่อเรารับทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้

ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา เช่น ความพยายาม ประสบการณ์ อาวุโส สถานภาพ สติปัญญาความสามารถ และอื่นๆกับผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่น การยกย่องชมเชย ค่านิยม ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพ การยอมรับจากหัวหน้างาน) กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนกกัน หรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันได้หรือไม่ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือเข้าใจของเขาเองไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความจริงจะมีความเสมอภาคกัน แต่เขาอาจรับรู้ว่าไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเองเพื่อให้รู้สึกว่าการเกิดความเสมอภาค ดังนั้นในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานจะต้องทำให้เขารับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมมีความเสมอภาคเท่าเทียมกันกับผู้อื่น

2.2.2.4 ทฤษฎีความคาดหวัง (Vroom's Expectancy Theory) (สมยศ, 2546) [14]

วิกเตอร์ เอช วรูม (Victor H. Vroom) ได้พัฒนาทฤษฎีความคาดหวังขึ้น สาระสำคัญของทฤษฎีนี้กล่าวว่าแรงจูงใจของบุคคลากรจะสูง เมื่อบุคคลากรเชื่อว่าถ้าใช้ความพยายามสูงจะนำไปสู่ผลงานสูงด้วยเช่นกัน และผลงานที่สูงนี้จะทำให้ได้รับผลได้ตามที่ตนต้องการ ทฤษฎีนี้อธิบายให้เห็นถึงสมการแรงจูงใจ 3 ส่วนที่ปัจจัยนำเข้า ผลงาน และผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจน โดยทฤษฎีได้แบ่งองค์ประกอบหลักเป็น 3 ส่วนที่ใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ประกอบด้วย

2.2.2.4.1 ความคาดหวังความพยายาม-ผลลัพธ์จากการทำงาน (Effort-performance Expectancy) เป็นความสัมพันธ์ ระหว่างความพยายามที่ต้องการและการทำงานซึ่งเป็นผลลัพธ์ ค่า Expectancy เป็น 0 ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเป็นไปไม่ได้ที่จะได้ผลงานในระดับที่ต้องการ และจะให้ค่าเท่ากับ 1 ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเป็นไปได้ 100% ที่ผลงานจะออกมาได้ตามความต้องการ

2.2.2.4.2 ความคาดหวังผลการปฏิบัติงาน-ผลลัพธ์จากการทำงาน (Performance- Outcomes Expectancy) แสดงถึงความสัมพันธ์ที่เป็นไปได้ของผลลัพธ์ที่แตกต่างกันไป โดยมีค่าจาก 0 ถึง 1

2.2.2.4.3 คุณค่าความพอใจของผลลัพธ์ (Valence of Outcomes) คุณค่าความพอใจที่เป็นผลลัพธ์ที่เป็นไปได้ของแต่ละบุคคลจากการปฏิบัติงาน ถ้าผลลัพธ์ที่ได้ของบุคคลเป็นที่พึงพอใจคุณค่าจะเป็นบวกในขณะที่ผลลัพธ์ที่ไม่เป็นที่พึงพอใจคุณค่าจะเป็นลบโดยมีค่าจาก-1ถึง1

จะพบว่าผลคูณทั้ง 3 ข้อ นำไปสู่การจูงใจและค่าการจูงใจนี้จะลดลง ถ้าตัวแปรความคาดหวังเข้าใกล้ศูนย์ อย่างไรก็ตามทฤษฎีความคาดหวังนี้ไม่ได้บอกอย่างแน่ชัดว่ารางวัลควรจะเป็นอะไรที่ตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริงของบุคคลได้

Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

V = Valance หมายถึงระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล คือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I = Instrumentality หมายถึงความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

E = Expectancy ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม)

ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน คุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือและคุณค่าจากผลลัพธ์สูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์การด้วยโดยสร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถให้การอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจนและเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้ โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับ ผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัลให้เพื่อให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขา

2.3 ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนาม

วิวัฒน์ กิตตินารพร [1] ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรและโพรแมนโยธาในโครงการก่อสร้างในประเทศไทยโดยทำแบบสอบถามจากกลุ่มวิศวกรและโพรแมนจากหน่วยงานก่อสร้างประเภทอาคารสูงในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งได้มีการนำเอาทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation) มาประยุกต์ใช้แบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 5 ปัจจัยหลักดังนี้

- ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)
 - ประกันสุขภาพโดยทางบริษัทจัดให้
 - บ้านพักพนักงานหรือบริการรถรับ-ส่ง
 - ค่าอาหารกลางวันหรืออาหารกลางวันสำหรับพนักงาน
 - เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ
 - สภาพแวดล้อมที่ดีของสถานที่ทำงานรวมทั้งอุปกรณ์เครื่องใช้ที่ครบถ้วน
- ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)
 - มีความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน
 - ประกันชีวิตโดยทางบริษัทจัดให้
 - หน้าที่การงานที่มั่นคงปลอดภัยจากการถูกปลดออก
 - บำเหน็จบำนาญสำหรับพนักงาน
 - ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
- ความต้องการทางสังคม (Social needs)
 - ความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานระดับเดียวกัน
 - การส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม
 - ความห่วงใยเอื้ออาทรจากเพื่อนร่วมงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา
 - กิจกรรมพบปะสังสรรค์ภายในองค์กร
- ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs)
 - ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา
 - ได้รับการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่จากเพื่อนร่วมงาน
 - ได้มีหน้าที่หรือตำแหน่งระดับสูงในองค์กร
 - ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่างๆขององค์กร
 - ได้เป็นตัวแทนแผนกฝ่ายหรือองค์กร
 - ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-actualization needs)
 - มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - ได้เป็นผู้รับผิดชอบโครงการที่มีความท้าทาย
 - มีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ตนเองพึงพอใจจนประสบผลสำเร็จ
 - มีโอกาสได้ไปฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ
 - ได้มีโอกาสใช้ความสามารถอย่างสูงสุดในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าสิ่งจูงใจที่ชื่นชอบของวิศวกรและโพรแมนควบคุมงานโครงการก่อสร้างในประเทศไทยปัจจุบันนี้ มีความเหมือนกันตามลำดับขั้น คือ อันดับหนึ่งคือปัจจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการความสมหวังในชีวิต กับ ความต้องการความความปลอดภัย รองลงไปคือ ปัจจัยที่สามารถสนองความต้องการเกียรติยศ ในขณะที่สิ่งจูงใจระดับต่ำที่สุดของบุคลากรงานก่อสร้างทั้ง 2 กลุ่มคือปัจจัยซึ่งสามารถสนองความต้องการทางสังคมและความต้องการทางร่างกาย

วุฒิพงษ์ เมืองน้อย [15] ได้ทำการศึกษาเทคนิคในการจูงใจกลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างในหน้าที่การทำงานโดยการจัดทำแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นจากบุคคล 4 กลุ่มประกอบด้วย ผู้จัดการโครงการ วิศวกร หัวหน้าคนงาน และคนงานโดยแบ่งปัจจัยที่ใช้ศึกษาออกเป็นปัจจัยด้านบวกและปัจจัยด้านลบมี ดังนี้

- ปัจจัยด้านบวก
 - ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
 - ระบบความปลอดภัยที่ดี
 - การทำงานเป็นไปตามระบบ
 - การทำงานล่วงเวลา
 - การยอมรับผลงาน
 - ค่าจ้าง
 - การอธิบายงานที่ชัดเจน
 - การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 - คำแนะนำที่ดีจากหัวหน้า
 - การเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม
 - หน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น
 - ทำงานที่ท้าทายและหลากหลาย
 - ความปลอดภัยในการทำงานที่ดี
 - เลือกผู้ร่วมงานได้
 - มีสวัสดิการที่ดี
 - มีการช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา
 - โบนัสและผลกำไร

- ปัจจัยด้านลบ

- ไม่ได้ความไว้วางใจจากหัวหน้า
- ประสบความสำเร็จในการทำงานน้อย
- ทำงานซ้ำซาก
- ขาดการยอมรับในผลงาน
- ขาดทักษะในการทำงาน
- ขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน
- ขาดการประสานงานระหว่างผู้ร่วมงาน
- ขาดการตรวจสอบงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- มาตรฐานความปลอดภัยไม่ดี
- สภาพแวดล้อมทางกายภาพไม่เอื้ออำนวยในการทำงาน
- หัวหน้าเลือกปฏิบัติ
- ขาดการอธิบายงานที่ถูกต้อง
- ได้รับงานที่มอบหมายมากเกินไป

ผลการวิจัยยืนยันว่าภาพรวมของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบวกของกลุ่มคนทั้ง 4 กลุ่มจะเหมือนกัน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่ากลุ่มคนในแต่ละระดับมีรายละเอียดความต้องการที่ต่างกันซึ่งอาจแบ่งกลุ่มที่ทำการศึกษาก่อเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มใช้แรงงานและกลุ่มประสานงานพบว่ากลุ่มใช้แรงงานมีปัจจัยจุดใจที่สำคัญคือ ค่าจ้าง ส่วนกลุ่มประสานงานมีปัจจัยจุดใจที่สำคัญคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการเข้าใจในการทำงาน ซึ่งหากผู้ประกอบการสามารถตอบสนองความต้องการที่แตกต่างเหล่านั้นอย่างเหมาะสมก็จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้

ณัฐพงษ์ คำแก้ว [2] ได้ทำการศึกษถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของวิศวกรสนามขององค์กรอสังหาริมทรัพย์ในประเทศไทย โดยทำการศึกษาจากแบบสอบถามจำนวน 50 ชุด จากวิศวกรสนามในหลายบริษัท โดยแบ่งปัจจัยในการศึกษาเป็น 20 ปัจจัยหลักๆมีดังนี้

- วิธีการไม่มีความสลับซับซ้อน
- งานที่ทำไม่เสี่ยงอันตราย
- ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอ
- มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กร
- มีโอกาสได้เรียนรู้งานในด้านวิศวกรรมในการประกอบอาชีพส่วนตัวในอนาคต
- มีโบนัสที่น่าพอใจ
- องค์กรที่ท่านอยู่เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง
- องค์กรของท่านมีความมั่นคง
- มีโอกาสได้สัมผัสงานภาคสนาม
- มีโอกาสได้เรียนรู้ด้านการตลาด, ประชาสัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- มีสวัสดิการที่ดี
- มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตัวเอง
- มีค่าล่วงเวลา
- มีโอกาสที่จะหารายได้เสริม
- มีโอกาสที่จะได้เป็นหัวหน้างาน,ได้เป็นผู้นำ
- มีโอกาสได้เรียนรู้งานและสร้างความมีมนุษยสัมพันธ์จากการสัมผัสกับลูกค้าโดยตรง
- มีเพื่อนร่วมงานที่ดี
- มีอิสระเรื่องเวลาในการทำงาน
- องค์กรของท่านสนับสนุนเรื่องการศึกษาต่อ
- มีโอกาสที่ได้พบปะผู้คนมากมายเพื่อสร้างโอกาสในอนาคต

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของวิศวกรสนามขององค์กร อสังหาริมทรัพย์ในประเทศไทยมากที่สุดคือปัจจัยทางด้านความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้จริง การให้โบนัสที่เหมาะสม การมีโอกาสที่จะก้าวหน้าภายในองค์กร และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของวิศวกรที่ปรึกษาในอุตสาหกรรมก่อสร้างน้อยที่สุดคือ องค์กรสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ

จิริสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์ [3] ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง นครราชสีมาโดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเท่าเทียมกันกับแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กในอำเภอเมือง นครราชสีมา จำนวนรวม 30 คน ซึ่งเป็นผู้ทำงานในตำแหน่ง วิศวกรและโพรแมนเท่านั้น เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม โดยแบ่งปัจจัยที่ทำการศึกษาออกเป็น 2 ปัจจัยหลักดังนี้

- พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
 - พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
 - พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
 - พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
 - พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
 - พนักงานที่มีทีมงานในสถานที่ประกอบการแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
- ความเท่าเทียมกัน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของพนักงาน
 - ความเท่าเทียมกันด้านปัจจัยการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของพนักงาน
 - ความเท่าเทียมกันด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของพนักงาน
 - ความเท่าเทียมกันด้านการไม่เลือกปฏิบัติที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงาน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง นครราชสีมา ในภาพรวมมีระดับการรับรู้ความเท่าเทียมกัน และมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 และ ค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับความเท่าเทียมกันในด้านปัจจัยการผลิตและด้านการไม่เลือกปฏิบัติที่ได้รับมีระดับความเท่าเทียมกันในระดับสูง ส่วนระดับความเท่าเทียมกันในด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันพบว่าพนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความเท่าเทียมกันโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูงในรูปแบบเชิงเส้นและทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ชูเกียรติ ชูสกุล [16] ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจของคนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการจัดทำแบบสอบถาม ถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 กลุ่ม ประกอบด้วย คนงาน ช่างปูน ช่างไม้ ช่างสี และตัวแทนผู้ประกอบการ จำนวน 200 คน จากจำนวนโครงการก่อสร้างทั้งสิ้น 130 โครงการ โดยแบ่งปัจจัยที่ทำการศึกษาออกเป็น 5 ปัจจัยหลักดังนี้

- ปัจจัยแรงจูงใจด้านบวกของคนงาน
 - ค่าตอบแทน
 - ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ความปลอดภัยในการทำงาน
 - ความมั่นคงในการทำงาน
 - การลดขั้นตอนการทำงาน
 - การมีส่วนร่วมในการทำงาน
 - ผลงานเป็นที่ยอมรับและท้าทายความสามารถ
- **ปัจจัยแรงจูงใจด้านลบของคณงาน**
 - ผู้ควบคุมงานปฏิบัติตนไม่เหมาะสม
 - ผู้ร่วมงานขาดทักษะความรู้ ความชำนาญ
 - การไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
 - **ปัจจัยแรงจูงใจด้านวัฒนธรรมองค์กร**
 - ผู้ร่วมงานขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 - การทำงานล่าช้ากว่ากำหนด
 - ผลงานไม่เป็นที่ยอมรับ
 - **ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จของคณงาน**
 - ท่านเป็นคนทู่ทอเพื่อให้ผลงานออกมาดีแม้ไม่ได้รับการยกย่อง
 - ท่านมีความสุขกับการทำงานที่ทำเสมอ
 - ท่านมีความต้องการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
 - ท่านมีการวางแผนก่อนมีการทำงานเสมอ
 - ท่านมีความมุ่งมั่นในการส่งมอบงานให้ทันตามเวลา
 - ท่านชอบทำงานด้วยความคิดริเริ่มของตนเอง
 - ท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง
 - ท่านตั้งเป้าหมายในการทำงานและพยายามทำให้ได้ตามที่ตั้งไว้
 - ท่านชอบทำงานที่ยากและท้าทายความสามารถ
 - ท่านได้รับรางวัลเมื่อทำงานแล้วเสร็จและสุล่งก่อนกำหนด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ของคนงาน
 - ท่านคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน
 - ท่านยอมเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อเพื่อนร่วมงาน
 - ท่านต้องการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - ท่านสร้างความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน
 - ท่านชอบการทำงานเป็นทีม
 - ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกับเพื่อนร่วมงาน
 - ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน
 - ท่านส่งมอบงานทันเวลา
 - ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการทำงานกับผู้ควบคุมงาน
 - ท่านมีความภูมิใจที่เพื่อนร่วมงานรักใคร่

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในทางบวกและปัจจัยแรงจูงใจด้านลบของคนงานที่สำคัญคือ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ผู้ควบคุมงาน ปฏิบัติตนไม่เหมาะสม และผู้ร่วมงานขาดทักษะ ส่วนปัจจัยแรงจูงใจด้านวัฒนธรรมองค์กรพบว่า คนงานจะให้ความสำคัญเรื่องผู้ร่วมงานขาดความมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุด ส่วนปัจจัยแรงจูงใจด้านการปฏิบัติงานของคนงานก่อสร้างได้พิจารณาปัจจัยในด้านเป็นคนละเอียดรอบคอบในการทำงานและทุ่มเทเพื่อให้ผลงานออกมาดีแม้ไม่ได้รับการยกย่องการมีความสุขในการทำงาน และการคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานเป็นเรื่องสำคัญ

2.4 บทบาทหน้าที่ของวิศวกรสนาม

ในงานศึกษาปริญญาโทเรื่องนี้ได้กล่าวถึงวิศวกรสนาม ดังนั้นจึงได้อธิบายความหมาย บทบาทและหน้าที่ของวิศวกรสนามดังนี้

หน้าที่ของวิศวกรสนาม ได้แก่ วางแผนการก่อสร้างสำหรับหน้างาน จัดสรรงานให้กับทีมงาน และผู้รับเหมาที่รับผิดชอบ ควบคุมการก่อสร้างให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดและมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบงานและรายงานความก้าวหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชาตามแผนงานก่อสร้างที่ได้รับมอบหมาย ตรวจสอบและติดตามการทำงานของโฟร์แมนและผู้รับเหมาให้ได้ตามมาตรฐานงานก่อสร้างตามขั้นตอนที่ถูกต้อง ควบคุมต้นทุนการก่อสร้างของโครงการให้เป็นไปตามงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ จัดหาและควบคุมวัสดุก่อสร้างที่ใช้ในโครงการ ดูแลเครื่องมือภายในโครงการให้เพียงพอต่อการดำเนินงาน และตรวจสอบความพร้อมก่อนการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ณัฐพงษ์ คำแก้ว(2557) [2] ผู้ควบคุมงานก่อสร้างคือผู้ที่ทำหน้าที่ตรวจสอบในระหว่างการก่อสร้าง เพื่อดูว่างานนั้นเป็นไปตามรูปแบบและข้อกำหนดตามสัญญาข้อตกลงการว่าจ้างระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างหรือไม่ เป็นผู้ที่คุ้มครองผลประโยชน์ของเจ้าของงานขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบมักเน้นทางด้านเทคนิควิศวกรรมซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

-เป็นตัวแทนของเจ้าของงานทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพของงานจากผู้รับเหมาในระหว่างการก่อสร้างให้เป็นไปตามแบบรูปและข้อกำหนดในรายการก่อสร้างและเงื่อนไขใดๆที่ระบุไว้ในสัญญาก่อสร้าง

-ควบคุมคุณภาพของงานในองค์กรของตัวเองให้เป็นไปตามข้อกำหนดและมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้

-ป้องกันความวิบัติทางธุรกิจอันเกิดจากความผิดพลาดในการทำงานที่ทำให้ต้องสูญเสียทรัพย์สิน

-ป้องกันความวิบัติอันอาจจะเกิดแก่ชีวิตทรัพย์สินที่อาจจะเกิดขึ้นได้จากความผิดพลาด ประมาท ความเข้าใจผิด หรือความไม่รับผิดชอบของผู้ทำงาน

-เป็นผู้ที่ทำให้งานสำเร็จได้อย่างถูกต้องปลอดภัยและได้มาตรฐาน

บ.พุกษาเรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) [17] บทบาทหลักของวิศวกรสนาม รับผิดชอบการวางแผนและควบคุมดูแลการก่อสร้างในทุกขั้นตอน เพื่อให้การก่อสร้างมีคุณภาพตามหลักวิศวกรรม ดำเนินการแก้ไขปัญหาที่หน้างานตรวจสอบ ควบคุมและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้รับเหมา ตลอดจนบริหารและควบคุมงบประมาณที่ได้รับหมาย

หน้าที่ความรับผิดชอบ

-วางแผนการก่อสร้าง, จัดสรรงานให้กับทีมงานและผู้รับเหมา

-ควบคุมการก่อสร้างให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

-ตรวจสอบ และรายงานความก้าวหน้าของงานตามแผนงานที่ได้รับมอบหมาย

-ตรวจสอบ และติดตามการทำงานของโฟร์แมน ผู้รับเหมา ให้ได้มาตรฐานตามขั้นตอนที่ถูกต้อง

-ควบคุมต้นทุนการก่อสร้างให้เป็นไปตามงบประมาณที่ได้รับมอบหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

-จัดหา และควบคุมวัสดุก่อสร้าง และเครื่องมือในโครงการให้เพียงพอต่อการดำเนินงาน และตรวจสอบความพร้อมก่อนการดำเนินงาน

ธีระชัย (2549) [18] เป็นตำแหน่งด้านวิศวกรรมที่รับผิดชอบงานด้านวิศวกรรมเป็นงานหลัก โดยเน้นงานด้านความก้าวหน้าโครงการ (Time) ด้านคุณภาพ (Quality) ด้านความปลอดภัย (Safety)

พนม (2540) [19] เป็นตำแหน่งด้านวิศวกรรม งานหลักของกลุ่มนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการให้คำแนะนำ ปรึกษาหรือทางด้านวิชาการ (Technical Staff) วางแผนการทำงาน กำหนดตารางหรือระยะเวลาทำงานทุกขั้นตอนตรวจสอบและวัดผลงาน จัดทำประมาณการต่าง ๆ เสนอตรงต่อผู้จัดการโครงการ (Project Manager)

ประกอบ (2539) [20] ได้ระบุหน้าที่ของวิศวกรสนาม รายละเอียดดังนี้

- มีหน้าที่ควบคุมดูแลการก่อสร้างของผู้รับเหมาให้เป็นไปตามรูปแบบรายการและสัญญา
- เป็นผู้ประสานงานระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในโครงการที่รับผิดชอบ
- ดูแลและแนะนำผู้รับเหมาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน
- ช่วยเสนอแนะในการแก้ปัญหาทางเทคนิคและวิธีทำงานที่ถูกต้อง
- ตรวจสอบผลงานของผู้รับเหมาก่อนการอนุมัติการจ่ายเงินแต่ละงวดงาน
- ตรวจสอบความถูกต้องและคุณภาพของวัสดุก่อสร้าง
- ตรวจสอบแผนการทำงานของผู้รับเหมาเป็นระยะ ๆ เพื่อทราบความก้าวหน้าของงาน
- ตรวจสอบฝีมือของแรงงาน ตรวจสอบการใช้เครื่องทุ่นแรงอย่างเหมาะสม
- ทำรายงานการทำงานของผู้รับเหมาเป็นประจำ เช่น รายงานประจำวัน รายงานประจำสัปดาห์ และรายงานประจำเดือน เป็นต้น
- บันทึกปัญหาและอุปสรรคของงาน และสั่งให้ผู้รับเหมาหยุดงานเพื่อแก้ไขปัญหา เมื่อพิจารณาเห็นว่าถ้าทำงานต่อไปจะเกิดความเสียหายต่อโครงการ

จากข้อมูลข้างต้นพบว่าบทบาทและหน้าที่ของวิศวกรสนามมีความสำคัญต่อโครงการ ดังนั้นวิศวกรสนามจึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในกระบวนการก่อสร้าง เพราะมีหน้าที่ในการตัดสินใจแก้ไข ตลอดจนการควบคุมคุณภาพให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่วางไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5 บทวิเคราะห์

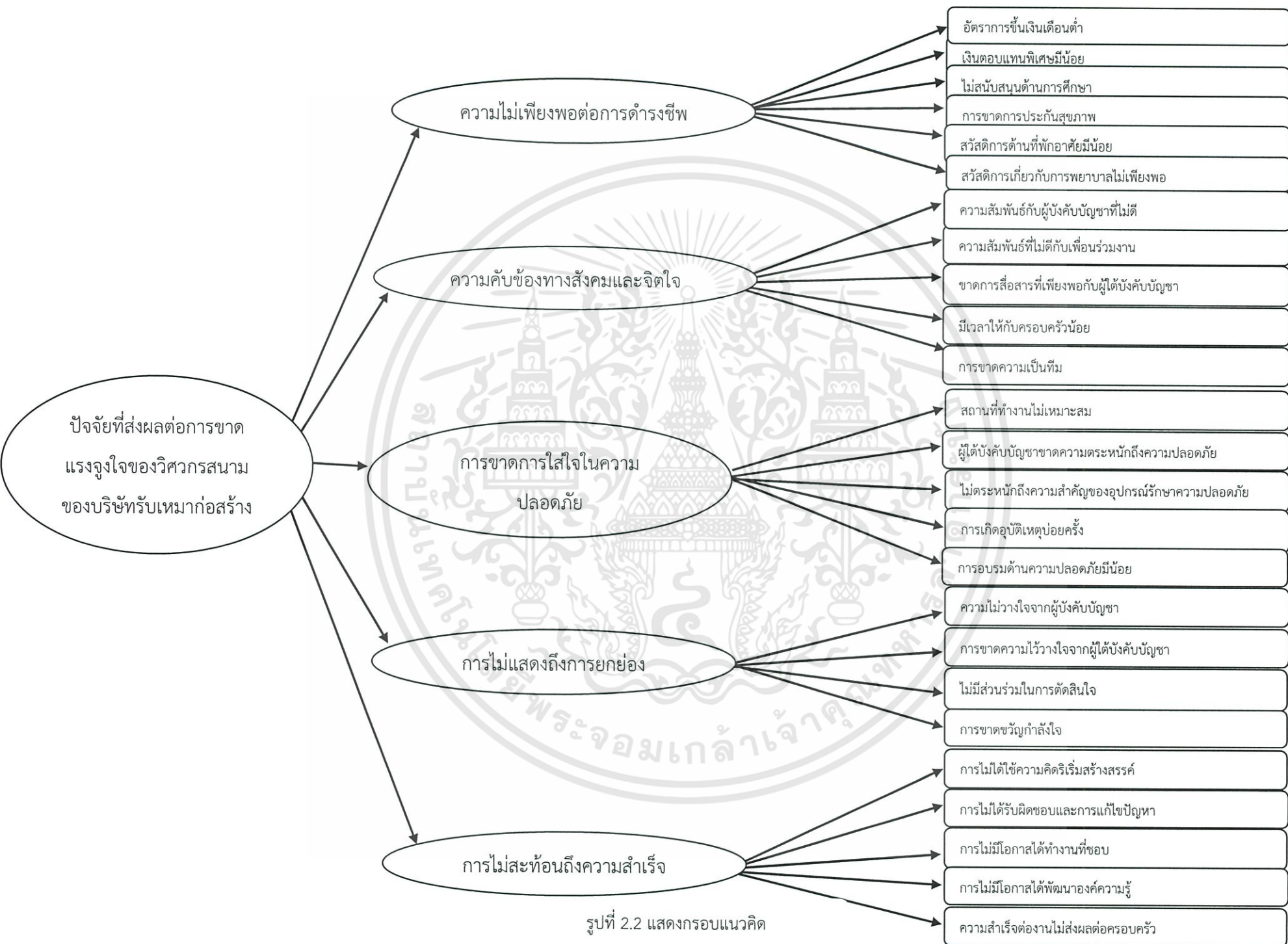
จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นพบว่า มีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนาม แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ใดได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนาม ดังนั้นในงานวิจัยนี้จะนำเสนอปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง

2.6 กรอบแนวความคิด

ดังแสดงในรูปที่ 2.2



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



รูปที่ 2.2 แสดงกรอบแนวคิด

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการขาดแรงจูงใจของวิศวกรสนามในบริษัทรับเหมาก่อสร้างนั้น การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้จึงเลือกใช้การวิจัยการสำรวจ (Survey Research) โดยการจัดทำแบบสอบถามขึ้นมาเพื่อสำรวจระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และพัฒนาเป็นโครงสร้างของปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการขาดแรงจูงใจของวิศวกรสนามในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง

3.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

แหล่งข้อมูล (Source of Data) ซึ่งจำแนกตามแหล่งที่มาของข้อมูลที่ใช้ในงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทดังนี้

(1) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) หมายถึง ข้อมูลไม่ได้เก็บรวบรวมจากแหล่งข้อมูลโดยตรงนี้คือข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีของแรงจูงใจ และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของวิศวกร เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หรือสังเคราะห์แล้วนำมาสร้างกรอบแนวความคิดการวิจัยครั้งนี้

(2) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) หมายถึง เป็นข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมขึ้นมาเป็นครั้งแรกจากกลุ่มตัวอย่างโดยตรงซึ่งยังไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์หรือสังเคราะห์เป็นเอกสารสำหรับงานวิจัยนี้ได้เก็บข้อมูลปฐมภูมิจากแบบสอบถามที่ได้ถามกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง

3.2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำรวจดังนี้

(1) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือจำนวนวิศวกรสนามในบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำนวน 150 คน ภายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3.2.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างนั้นกระทำโดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการเก็บข้อมูลกับวิศวกรสนามของบริษัทรับเหมาก่อสร้างโดยตรง โดยช่วงเวลาในการดำเนินเก็บข้อมูล เริ่ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ตั้งแต่วันที่ 11 พฤศจิกายน 2559 ถึง 3 มกราคม 2560 ซึ่งแบบสอบถามจะไปหาผู้ตอบโดยวิธีการ ดังนี้
- (1) ทำการแจกแบบสอบถามโดยตรงโดยตัวผู้วิจัยเอง
 - (2) ส่งแบบสอบถามให้กับพนักงานฝ่ายบุคคลประจำโครงการ
 - (3) ส่งแบบสอบถามผ่าน E-mail

3.3 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย หรือเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งได้กำหนดเป็น 2 ส่วนหลักๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1: ข้อมูลส่วนนี้เป็นการถามข้อมูลส่วนบุคคล องค์กร ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน(กี่ปี) รวมไปถึงข้อมูลของโครงการ คำตอบเป็นชนิดปลายเปิด (Open response Question)

ส่วนที่ 2: ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจในการทำงานของวิศวกรสนามส่วนนี้แยกคำถามออกกลุ่มปัจจัย 5 ปัจจัยและแยกปัจจัยย่อยตามกลุ่มของปัจจัยนั้นๆ โดยเป็นการสอบถามระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย ในส่วนนี้เป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Close - end response Question) ที่ใช้สเกลความมีอิทธิพลหรือสเกลความถี่ โดยกำหนดช่วงวัดที่มีค่าต่อเนื่อง 5 ระดับ

1 หมายถึง ความสำคัญของปัจจัยอยู่ในระดับต่ำมาก หรือไม่มีความสำคัญของการส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัทผู้รับเหมา

2 หมายถึง ความสำคัญของปัจจัยอยู่ในระดับต่ำ ในการส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัทผู้รับเหมา

3 หมายถึง ความสำคัญของปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง ในการส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัทผู้รับเหมา

4 หมายถึง ความสำคัญของปัจจัยอยู่ในสูง ในการส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัทผู้รับเหมา

5 หมายถึง ความสำคัญของปัจจัยอยู่ในสูงมาก ในการส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัทผู้รับเหมา

ตารางที่ 3.1 ตัวอย่างแบบสอบถามปัจจัยและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจของวิศวกรนาม
ของบริษัทผู้รับเหมา

ปัจจัยและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรนาม	ระดับความสำคัญของการส่งผล ต่อการขาดแรงจูงใจ				
	สูงมาก				ต่ำมาก
1.ความไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ					
<ul style="list-style-type: none"> อัตราการขึ้นเงินเดือนต่ำ: องค์กรผู้รับเหมากำหนดอัตราขึ้นเงินเดือนให้กับวิศวกรนามต่ำกว่าอัตราค่าเฉลี่ยของการขึ้นเงินเดือนที่ควรจะได้รับ 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> เงินตอบแทนพิเศษมีน้อย: เงินค่าล่วงเวลาหรือเงินที่ได้รับเมื่อวิศวกรนามทำงานเกินเวลาปกติ มีให้ไม่คุ้มค่างกับเวลาที่วิศวกรนามสูญเสียไป 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> การขาดการประกันสุขภาพ: บริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างไม่เล็งเห็นถึงความสำคัญของการประกันสุขภาพของวิศวกรนาม หรืออาจจะให้ความสำคัญน้อยกว่าการประกันสุขภาพของวิศวกรนาม 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> สวัสดิการด้านที่พักอาศัยมีน้อย: ทางบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างไม่มีนโยบายหรืออาจจะมีให้แต่ไม่เพียงพอสำหรับเงินค่าที่พักของวิศวกรนามเมื่อต้องไปทำงานต่างถิ่น 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> ไม่สนับสนุนด้านการศึกษา: วิศวกรนามไม่ได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาของบุตร การให้ทุนสนับสนุนด้านการศึกษาต่อของวิศวกรนามมีน้อย 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> สวัสดิการเกี่ยวกับการพยาบาลไม่เพียงพอ: ทางองค์กรผู้รับเหมาไม่สนับสนุนค่ารักษาพยาบาลให้แก่คนในครอบครัว จำกัดเงินค่ารักษาพยาบาลของวิศวกรนาม 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> อื่น ๆ โปรดระบุ 	5	4	3	2	1
2.ความคับข้องทางสังคมและจิตใจ					
<ul style="list-style-type: none"> ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ไม่ดี: มีความขัดแย้งทางด้านความคิด การสื่อสารที่ไม่ตรงกัน ส่งผลให้เกิดทัศนคติด้านลบระหว่างวิศวกรนามกับผู้บังคับบัญชา 	5	4	3	2	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ทางการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนาม	ระดับความสำคัญของการส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจ				
	สูงมาก				ต่ำมาก
<ul style="list-style-type: none"> ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน: วิศวกรสนามมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับวิศวกรสนามท่านอื่น ส่งผลให้ขาดการส่งเสริมหรือช่วยเหลือกันในด้านต่างๆ ซึ่งมีผลกระทบต่องานที่ต้องอาศัยการช่วยเหลือหรือร่วมมือกัน 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> ขาดการสื่อสารที่เพียงพอกับผู้ใต้บังคับบัญชา: ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เข้าใจสิ่งที่วิศวกรสนามต้องก่อสื่อออกมา เกิดความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งส่งผลให้เกิดความผิดพลาดของงานได้ 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> มีเวลาให้กับครอบครัวน้อย: โครงการก่อสร้างอยู่ห่างไกลทำให้ไม่มีเวลาให้กับครอบครัวส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างวิศวกรสนามกับคนในครอบครัว 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> การขาดความเป็นทีม: สมาชิกในทีมอาจจะไม่มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม เช่น ขาดความสามัคคีของสมาชิกในทีม ไม่มีน้ำใจต่อกัน ฯลฯ 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> อื่น ๆ โปรดระบุ 	5	4	3	2	1
3.การขาดการใส่ใจในความปลอดภัย					
<ul style="list-style-type: none"> สถานที่ทำงานไม่เหมาะสม: สิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี แสงสว่างไม่เพียงพอ เครื่องมือเครื่องจักรชำรุดเสียหาย การวางผังโครงการไม่ถูกต้อง ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยในการจัดเก็บวัสดุ 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความตระหนักถึงความปลอดภัย: ผู้ใต้บังคับบัญชาประมาท มีความเชื่อมั่นในทักษะการทำงานของตนเองสูง เพิกเฉยต่อกฎข้อระเบียบในการทำงาน 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย: อุปกรณ์รักษาความปลอดภัยไม่ได้มาตรฐาน มีอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> การเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง: ผลสำรวจพบว่าเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้งในโครงการ ซึ่งมีคำสั่งให้วิศวกรสนามไปควบคุมงานของโครงการต่อให้แล้วเสร็จ ส่งผลกระทบต่อความรู้สึก ขาดขวัญกำลังใจในการทำงานของวิศวกรสนาม 	5	4	3	2	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนาม	ระดับความสำคัญของการส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจ				
	สูงมาก				ต่ำมาก
<ul style="list-style-type: none"> การอบรมด้านความปลอดภัยมีน้อย: การให้ความรู้และการอบรมทักษะด้านการรักษาความปลอดภัย การจัดการด้านความปลอดภัยไม่ได้มาตรฐาน การควบคุมด้านความปลอดภัยในการทำงานมีประสิทธิภาพต่ำ 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> อื่น ๆ โปรดระบุ 	5	4	3	2	1
4.การไม่แสดงถึงการยกย่อง					
<ul style="list-style-type: none"> ความไม่วางใจจากผู้บังคับบัญชา: หัวหน้าไม่เชื่อมั่นในความสามารถของวิศวกรสนาม หรือประเมินความสามารถของวิศวกรสนามต่ำ จึงไม่กล้ามอบหมายงานสำคัญให้ 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> การขาดความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา: ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อมั่นในความสามารถของวิศวกรสนามและไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของวิศวกรสนาม เช่น วิศวกรสนามเพิ่งจบใหม่ 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ: วิศวกรสนามไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจเรื่องต่างๆ เช่น ต้องการเสนอให้เพิ่มแสงสว่างบริเวณพื้นที่ก่อสร้างในที่ประชุมแต่ถูกปฏิเสธ 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> การขาดขวัญกำลังใจ: วิศวกรสนามไม่ได้รับคำชื่นชมหรือกำลังใจในการทำงานจากสมาชิกหรือเพื่อนร่วมงาน เช่น การถูกตำหนิหรือกดดันจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟังคำสั่ง 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> อื่น ๆ โปรดระบุ 	5	4	3	2	1
5.การไม่สะท้อนถึงความสำเร็จ					
<ul style="list-style-type: none"> การไม่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์: การที่ต้องทำงานแบบเดิมซ้ำๆ ทำให้ไม่เกิดความคิดที่สร้างสรรค์ และอาจจะทำให้วิศวกรสนาม และอาจทำให้วิศวกรสนามเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่องานที่ทำ 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> การไม่ได้รับผิตชอบและการแก้ไขปัญหา: ไม่ได้รับผิตชอบงานที่ทำหยาบ ไม่มีโอกาสได้แสดงศักยภาพในการแก้ไขปัญหาเชิงวิศวกรรม 	5	4	3	2	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนาม	ระดับความสำคัญของการส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจ				
	สูงมาก				ต่ำมาก
<ul style="list-style-type: none"> การไม่มีโอกาสได้ทำงานที่ชอบ: วิศวกรสนามแต่ละคนจะมีความชอบและความถนัดแตกต่างกันไป บางท่านอาจจะไม่มีโอกาสได้ทำงานในสายที่ตนถนัดเพราะมีปัจจัยด้านต่าง ๆ เป็นตัวบังคับ เช่น บางท่านอาจจะถนัดสายปฎิบัติแต่ต้องทำสายโครงสร้างเพียงเพราะเงินเดือนเยอะกว่า 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> การไม่มีโอกาสได้พัฒนาองค์ความรู้: บริษัทรับเหมาก่อสร้างอาจจะไม่มีนโยบายหรือมีไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนให้วิศวกรสนามได้มีโอกาสในการพัฒนาองค์ความรู้ เช่น ไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านวิชาชีพ ไม่มีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อในด้านที่ตนชอบ 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> ความสำเร็จต้องงานไม่ส่งผลต่อครอบครัว: การที่วิศวกรสนามบางท่านใช้ความพยายามพยายามจนกระทั่งงานประสบความสำเร็จแต่กระนั้นก็ได้ช่วยส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตตนและครอบครัวดีขึ้น เช่น วิศวกรสนามบางท่านมีความสามารถสูงงานที่ปกติใช้เวลาทำ 1 ปี 6 เดือน แต่วิศวกรสนามท่านนี้ใช้ความพยายามและความสามารถทำให้โครงการเสร็จได้ในเวลา 1 ปี 3 เดือน แต่กระนั้นชื่อเสียงกลับตกเป็นของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง โดยตัววิศวกรสนามอาจจะไม่ได้รับประโยชน์พิเศษใด ๆ เลย 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> อื่น ๆ โปรดระบุ 	5	4	3	2	1

3.3.2 การทดสอบเครื่องมือ

ก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปสำรวจนั้น จะต้องทำการทดสอบหาความตรง (Validity) และ ความเชื่อถือได้

(Reliability) ดังนี้

3.3.2.1 ความตรง (Validity) หมายถึง ความถูกต้องแม่นยำของแบบสอบถามที่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือแบบสอบถามมีความสามารถที่จะสะท้อนความหมายที่แท้จริงของแนวคิดที่ต้องการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์และถูกต้อง โดยกำหนดการทดสอบความตรงเป็น 2 ประเด็นคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ทดสอบว่าข้อความในแบบสอบถามมีความเข้าใจหรือไม่ (ถ้าไม่ควรแก้ไขอย่างไร)
- ปัจจัยที่แสดงในแบบสอบถามเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการขาดแรงจูงใจของวิศวกร
สนามในบริษัทรับเหมาก่อสร้างหรือไม่
- มีปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมหรือไม่
- ท่านเห็นด้วยกับการจัดกลุ่มปัจจัยตามแบบสอบถามหรือไม่ (ถ้าไม่ควรปรับปรุงอย่างไร)

หลังจากการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหากับผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์สูงแล้วก็ปรับแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำ แล้วนำแบบสอบถามให้ที่ปรึกษางานวิจัยดูอีกครั้งหนึ่งก่อนที่จะส่งแบบสอบถามไปยังตัวอย่างวิจัยจำนวน 30 ชุด เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อถือได้ของสเกลที่ใช้วัดปัจจัยต่อ

(2) การทดสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทำการตรวจสอบการแจกแจงความถี่ด้วยข้อมูลด้วยค่าความเบี่ยงเบน (Skewness) ดังแสดงในสมการที่ 3.1 เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติหรือมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ

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

โดยที่ถ้าค่าความเบ้ที่คำนวณได้เป็นศูนย์แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ

ถ้าค่าความเบ้ที่คำนวณได้เป็นบวกแสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ

ถ้าค่าความเบ้ที่คำนวณได้เป็นลบแสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ

ซึ่งจากการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS พบว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติจึงใช้เทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติแบบไม่ใช้พารามิเตอร์ (Non-parametric) ตามคำกล่าวของ Siegel and Castellan โดยทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้วยการหาค่าสหสัมพันธ์ของ Spearman (The Spearman's Rank Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ร่วมระหว่างปัจจัยและตรวจสอบความมีเหตุผลของปัจจัยที่ได้พัฒนาขึ้นดังสมการที่ 3.2 ซึ่ง $-1 \leq r_s \leq +1$ โดยที่ r_s = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Spearman

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{(n^2 - 1)} \quad (3.2)$$

โดยที่ r_s = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Spearman

d_i = ผลต่างของลำดับที่ของตัวอย่างที่ i

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

n = จำนวนของข้อมูล

ถ้าค่า r_s เป็นบวกแสดงว่าปัจจัยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้าค่า r_s เป็นลบแสดงว่าปัจจัยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน

ถ้าค่า r_s มีความใกล้เคียง +1 หรือ -1 แสดงว่าปัจจัยมีความสัมพันธ์มาก

ถ้าค่า r_s มีค่าใกล้ 0 แสดงว่าปัจจัยไม่มีความสัมพันธ์กันเลยหรือมีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของ Spearman (The Spearman's Rank Correlation Coefficient) ของทุกปัจจัย ด้วยโปรแกรม SPSS แสดงดังตารางภาคผนวก ง. ซึ่งพบว่า “ทุนจดทะเบียน” “ราคา” และ “การมีวัสดุให้เลือก” มีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นมากที่สุด และในทางกลับกัน “การดำเนินการบริษัทโดยคนต่างชาติ” มีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นน้อยที่สุดนอกจากนี้ยังพบว่าทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าปัจจัยทั้งหมดมีความตรงต่อการตัดสินใจ

3.3.2.2 การทดสอบความเชื่อถือได้ของสเกล (Reliability) ซึ่งทำการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha (Cronbach's Alpha Coefficient) ดังแสดงในสมการ 3.3 ซึ่งเป็นเทคนิควัดความสอดคล้องภายในชุดเดียวกัน (Internal Consistency) ดังแสดงในสมการที่ 3.3

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

โดยที่ k = จำนวนคำถาม

Covariance = ค่าเฉลี่ยของค่าของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

Variance = = ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

ในกรณีที่มีการ Standized แต่ละคำถามค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha จะกลายเป็นดังแสดงในสมการที่ 3.4

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

โดยที่ค่า \bar{r} = ค่าเฉลี่ยของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคำถามต่างๆ

จากการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS ได้ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.853 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 แสดงให้เห็นว่าสเกลหรือเครื่องมือวัดมีความน่าเชื่อถือได้ดังที่ระบุใน SPSS

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Training หรือค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha มีความเข้าใกล้ 1 มากก็จะถือว่าสเกลหรือเครื่องมือวัดมีความน่าเชื่อถือได้สูงมาก

หลังจากการทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อถือได้ของสเกลผ่านแล้ว ก็เข้าสู่ขั้นตอนการสำรวจแบบสอบถามจากตัวอย่างวิจัยต่อไป

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับข้อมูลจากการสำรวจแล้วทำการวิเคราะห์ โดยวิเคราะห์เป็นส่วนๆ ดังนี้

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1: ข้อมูลส่วนบุคคล

โดยการวิเคราะห์ในทุกคำถามในส่วนที่ 1 ด้วยค่าความถี่ ร้อยละเปรียบเทียบและการวิจารณ์ผลที่ได้

3.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2: ระดับความสำคัญของการส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจของวิศวกรสนามของบริษัทผู้รับเหมาดังนี้

- เปรียบเทียบลำดับความมีอิทธิพลของแต่ละปัจจัย

โดยการใช้ตัวชี้วัดระดับความมีอิทธิพล (Influence Index) ตามทฤษฎีเทียบเคียงของ Lehman ดังในสมการที่ 3.5

$$\text{ตัวชี้วัดระดับความสำคัญ} = \frac{\text{ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ}}{\text{ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน}} \quad (3.5)$$

สำหรับค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญซึ่งเป็นการวัดแนวโน้มสู่ส่วนกลาง (Measures of Central Tendency) ของระดับความพึงพอใจของปัจจัยจะหาได้จากผลรวมของระดับความสำคัญของปัจจัยหารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างดังแสดงในสมการที่ 3.6 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งเป็นการวัดการกระจายของข้อมูล (Measures of Variability) ถ้าข้อมูลที่มีการกระจายมากจะมีประสิทธิภาพน้อยกว่าข้อมูลที่มีการกระจายน้อยดังแสดงในสมการที่ 3.7

$$\bar{X}_s = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n} \quad (3.6)$$

โดยที่ \bar{X} = ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ

X_i = ระดับความสำคัญของปัจจัยของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n = จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$S. D. = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{n-1}} \quad (3.7)$$

โดยที่ S. D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} = ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ

X_i = ระดับความสำคัญของปัจจัยของกลุ่มตัวอย่างที่ i

i = กลุ่มตัวอย่างที่ 1, 2, 3, ..., n

n = จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิจัย

4.1 บทนำ

จากบทที่ผ่านมาหลังจากทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มวิศวกรสนามของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่ใช้ทั้งหมดมีทั้งสิ้น 85 ชุดได้รับการตอบรับ 70 ชุด คิดเป็น 82.35% โดยแบบสอบถามถูกส่งไปด้วยวิธีการ ดังแสดงในตารางที่ 4.1

วิธีการ	จำนวนทั้งหมด (ชุด)	ได้คืนหรือตอบ คำถาม		ไม่ได้คืนหรือไม่ ตอบคำถาม	
		(ชุด)	(%)	(ชุด)	(%)
ทำการแจกแบบสอบถามโดยกับผู้ที่เกี่ยวข้อง	35	28	80.00	7	20.00
ทำแบบสอบถามให้กับพนักงานหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดำเนินการ	50	42	84.00	8	16.00
รวมทั้งรวม	85	70	82.35	15	17.65

ตาราง 4.1 แสดงจำนวนของแบบสอบถาม

จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติโดยแยกเป็นส่วนๆประกอบด้วย

- (1) วิเคราะห์แบบสอบถามส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคลโดยทำการหาค่าความถี่และร้อยละ
- (2) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 : ระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความชัดเจนของวิศวกรสนามของบริษัทรับเหมาก่อสร้างโดยเปรียบเทียบระดับความถี่สำคัญของแต่ละปัจจัย

4.2 วิเคราะห์แบบสอบถามส่วนที่ 1: ข้อมูลส่วนบุคคล

ซึ่งคำถามเหล่านี้ได้ถามเพื่อ เป็นการวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ ต้องการทราบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อ วิศวกรรมนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง

คำถามข้อที่ 1. ขอทราบคุณสมบัติของท่านดังนี้

คำถามข้อที่ 1.1 อายุ

ตารางที่ 4.2 แสดงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30	52	74.28
30-39	18	25.72
40-49	0	0.00
มากกว่า 50	0	0.00
รวม	70	100.00

จากตารางที่ 4.2 แสดงช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามโดยมีช่วงอายุ ต่ำกว่า 30 ปี 52 คน (74.28%)

30-39 ปี 18 คน (25.72%)

คำถามข้อที่ 1.2 ตำแหน่งปัจจุบันในบริษัท

คำถามข้อที่ 1.3 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

ตารางที่ 4.3 แสดงตำแหน่งปัจจุบันในบริษัทและระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่งปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ระยะเวลาดำรง ตำแหน่งเฉลี่ย (ปี)
ผู้บริหารโครงการ	0	0.00	0
วิศวกรโครงการ	0	0.00	0
วิศวกรสนาม	57	81.43	2.33
อื่นๆ	13	18.57	3.31
รวม	70	100.00	2.51

จากตารางที่ 4.3 แสดงตำแหน่งปัจจุบันในบริษัทและระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย วิศวกรสนาม 57 คน (81.43%) ระยะเวลาดำรงตำแหน่งเฉลี่ย 2.33 ปี อื่นๆ 13 คน (18.57%) ระยะเวลาดำรงตำแหน่งเฉลี่ย 3.31 ปี โดยมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งสูงสุด 9 ปี และต่ำสุด 1 ปี ระยะเวลาดำรงตำแหน่งเฉลี่ย 2.51 ปี ซึ่งแสดงให้เห็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นวิศวกรสนาม ทำให้ผลลัพธ์ที่ได้จะเป็นความคิดเห็นของวิศวกรสนามเป็นส่วนใหญ่

คำถามข้อที่ 1.4 หน้าที่ปัจจุบันของท่านเกี่ยวข้องกับ

- การควบคุมงาน ควบคุมคุณภาพ ควบคุมความปลอดภัย
 จัดการเรื่องการประมูล การจัดซื้อจัดจ้าง อื่นๆ.....

ตารางที่ 4.4 แสดงหน้าที่ปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

หน้าที่ปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การควบคุมงาน	46	52.87
ควบคุมคุณภาพ	18	20.69
ควบคุมความปลอดภัย	3	3.45
จัดการเรื่องการประมูล	11	12.64
การจัดซื้อจัดจ้าง	4	4.60
อื่นๆ	5	5.75
รวม	87	100.00

จากตารางที่ 4.4 แสดงหน้าที่ปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย การควบคุมงาน 46 คน (52.87%) ควบคุมคุณภาพ 18 คน (20.69%) ควบคุมความปลอดภัย 3 คน (3.45%) จัดการเรื่องการประมูล 11 คน (12.64%) การจัดซื้อจัดจ้าง 4 คน (4.60%) อื่นๆ 5 คน (5.75%)

คำถามข้อที่ 1.5 สาขาการศึกษา

ตารางที่ 4.5 แสดงสาขาการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

สาขาการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วิศวกรรมโยธา	62	88.57
วิศวกรรมเครื่องกล	2	2.86
วิศวกรรมไฟฟ้า	4	5.71
วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	2	2.86
สถาปัตยกรรม	0	0.00
รวม	70	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.5 แสดงสาขาการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย วิศวกรรมโยธา 62 คน (88.57%) วิศวกรรมเครื่องกล 2 คน (2.86%) วิศวกรรมไฟฟ้า 4 คน (5.71%) วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม 2 คน (2.86%) สถาปัตยกรรม 0 คน (0.00%)

คำถามที่ 1.6 ลักษณะของสิ่งก่อสร้าง

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ที่พักอาศัย | <input type="checkbox"/> สะพาน |
| <input type="checkbox"/> โรงงาน | <input type="checkbox"/> อาคารพาณิชย์ |
| <input type="checkbox"/> สถานบริการ | <input type="checkbox"/> ถนน |
| <input type="checkbox"/> สนามบิน | <input type="checkbox"/> ระบบชลประทาน |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ | |

ตารางที่ 4.6 แสดงลักษณะของสิ่งก่อสร้างของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะของสิ่งก่อสร้าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ที่พักอาศัย	27	23.68
สะพาน	3	2.64
โรงงาน	22	19.30
อาคารพาณิชย์	29	25.44
สถานบริการ	9	7.89
ถนน	10	8.77
สนามบิน	1	0.87
ระบบชลประทาน	3	2.64
อื่นๆ	10	8.77
รวม	114	100.00

จากตารางที่ 4.6 แสดงลักษณะของสิ่งก่อสร้างของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ที่พักอาศัย 27 คน (23.68%) สะพาน 3 คน (2.64%) โรงงาน 22 คน (19.30%) อาคารพาณิชย์ 29 คน (25.44%) สถานบริการ 9 คน (7.89%) ถนน 10 คน (8.77%) สนามบิน 1 คน (0.87%) ระบบชลประทาน 3 คน (2.64%) อื่นๆ 10 คน (8.77%)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3 วิเคราะห์แบบสอบถามส่วนที่ 2

4.3.1 ระดับความสำคัญของปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกร สนามของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง

จากจุดมุ่งหมายของแบบสอบถามส่วนนี้เพื่อต้องการทราบถึงระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างและขอทราบปัจจัยอื่นๆเพิ่มเติมที่ไม่ได้แสดงไว้ในแบบสอบถามซึ่งทางผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมมาแสดงว่าปัจจัยในแบบสอบถามนี้ครอบคลุมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจของวิศวกรสนาม โดยในส่วนของวิเคราะห์แบบสอบถามของปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจของวิศวกรสนาม โดยมีภาววิเคราะห์ เปรียบเทียบถึงระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย ซึ่งผลการจัดลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยแสดงอยู่ในตารางที่ 4.7 ซึ่งจะเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง 5 ลำดับแรกดังนี้ลำดับที่หนึ่ง อาจเป็นเพราะ "เงินตอบแทนพิเศษน้อย" ว่าจะว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มักมีค่าล่วงเวลาเป็นปกติบางบริษัทให้เงินตอบแทนพิเศษที่มากพอๆกับฐานเงินเดือนของตัววิศวกรสนามหากบริษัทใดให้เงินตอบแทนพิเศษน้อยอาจทำให้วิศวกรสนามขาดแรงจูงใจก็เป็นได้ ลำดับที่สองอาจเป็นเพราะฐานเงินเดือน "อัตราการขึ้นเงินเดือนต่ำ" อนที่มาก อาจจะเป็นตัวที่สะท้อนให้เห็นถึงการประสบความสำเร็จในชีวิตอีกด้านและยังสนองความต้องการในหลายๆด้านที่เพิ่มขึ้นของวิศวกรสนามเพราะฉะนั้นอัตราการขึ้นเงินเดือนที่ต่ำก็อาจจะส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจได้ ลำดับที่สาม เหตุผลอาจจะมาจากบริ "มีเวลาให้กับครอบครัวน้อย" "ซีรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่จะต้องก่อสร้างในหลายจังหวัดซึ่งอาจทำให้วิศวกรสนามต้องห่างไกลครอบครัว อาจจะทำให้บั่นทอนกำลังใจในการทำงานได้ลำดับที่สี่การที่ "การไม่มีโอกาสได้พัฒนาองค์ความรู้" บริษัทรับเหมาก่อสร้างไม่เปิดโอกาสให้วิศวกรสนามได้พัฒนาองค์ความรู้ อาจจะมีเหตุผลมาจากงานอาจจะเร่งจนไม่มีเวลาให้วิศวกรสนามได้ไปอบรมเพิ่มความรู้หรือเรียนต่อทำให้วิศวกรสนามไม่สามารถเพิ่มศักยภาพให้ตนเองได้และลำดับที่ห้าอาจจะเพราะ "สวัสดิการด้านที่พักอาศัยมีน้อย" ปัจจุบันที่ดินเริ่มมีมูลค่ามากขึ้นส่งผลให้ค่าที่พักมีราคาที่สูงขึ้นตามไปด้วยหากบริษัทสนับสนุนด้านที่พักไม่มากพออาจจะส่งผลต่อกำลังใจของวิศวกรสนามได้ส่วน 5 ลำดับสุดท้าย คือ ลำดับที่ยี่สิบเอ็ด คือ มีผลน้อยอาจจะเป็นเพราะว่าวิศวกรสนามไม่ได้เล็งเห็นซึ่งความสำคัญ "การขาดขวัญกำลังใจ" ของคำชื่นชมหรือกำลังใจอาจจะเป็นมีความต้องการในด้านอื่นๆ มากกว่าลำดับที่ยี่สิบสองคือ การ "อาจเป็นเพราะวิศวกรสนามอาจจะไม่ได้เล็งเห็นความสำคัญของ" อบรมด้านความปลอดภัยมีน้อย ความปลอดภัยหรือบริษัทอาจจะมีนโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัยที่ครอบคลุมแล้วจึงส่งผลให้ปัจจัยนี้ สว "ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจน้อยลำดับที่ยี่สิบสามคือสวัสดิการเกี่ยวกับการพยาบาลไม่เพียงพออาจ เป็นเพราะตัววิศวกรสนามส่วนใหญ่อยู่ในช่วยวัยหนุ่มจึงไม่ค่อยมีปัญหาด้านสุขภาพเท่าไหร่นักลำดับที่ มีผลกระทบน้อยอาจจะเป็นเพราะวิศวกรสนามอาจไม่เห็น "การเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง" "ยี่สิบสี่คือ ผลกระทบของการเกิดอุบัติเหตุที่บ่อยครั้งเนื่องจากการเกิดอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นแต่ครั้งอาจจะไม่ใช้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุบัติเหตุที่ร้ายแรงอะไรอาจไม่ค่อยมีผลกระทบต่อการทำงานและลำดับสุดท้ายคือลำดับที่ยี่สิบห้า คืออาจเป็นเพราะตัววิศวกรมีความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับจาก ”ไม่สนับสนุนด้านการศึกษา“ ทางบริษัทจึงไม่เล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาต่อ

ตาราง 4.7 แสดงค่าลำดับความสำคัญและลำดับความสำคัญของปัจจัยย่อย

ปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจของวิศวกรสนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง	ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ตัวชี้วัดระดับความสำคัญ	ลำดับที่
เงินตอบแทนพิเศษมีน้อย	3.94	0.832	4.74	1
อัตราการขึ้นเงินเดือนต่ำ	4.09	0.880	4.64	2
มีเวลาให้กับครอบครัวน้อย	4.09	0.880	4.64	3
การไม่มีโอกาสได้พัฒนาองค์ความรู้	4.09	0.944	4.33	4
สวัสดิการด้านที่พักอาศัยมีน้อย	3.91	0.944	4.15	5
ความสำเร็จต่องานไม่ส่งผลต่อครอบครัว	4.13	1.006	4.10	6
การขาดการประกันสุขภาพ	3.87	0.977	3.96	7
การไม่ได้รับผิดชอบและการแก้ไขปัญหา	3.94	1.020	3.87	8
การไม่มีโอกาสได้ทำงานที่ชอบ	4.01	1.042	3.85	9
ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย	3.93	1.026	3.83	10
การขาดความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.81	0.997	3.83	11
ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.83	1.007	3.80	12
การไม่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.90	1.038	3.76	13
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ไม่ดี	4.04	1.135	3.56	14
ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.94	1.115	3.54	15
ขาดการสื่อสารที่เพียงพอกับผู้บังคับบัญชา	3.96	1.135	3.49	16
ผู้บังคับบัญชาขาดความตระหนักถึงความปลอดภัย	3.84	1.112	3.46	17
ความไม่ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.81	1.107	3.45	18
การขาดความเป็นทีม	3.86	1.120	3.44	19
สถานที่ทำงานไม่เหมาะสม	3.79	1.115	3.40	20

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง 4.7 (ต่อ)

ปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจของวิศวกรสนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง	ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ตัวชี้วัดระดับความสำคัญ	ลำดับที่
การขาดขวัญกำลังใจ	3.87	1.154	3.36	21
การอบรมด้านความปลอดภัยมีน้อย	3.69	1.110	3.32	22
สวัสดิการเกี่ยวกับการพยาบาลไม่เพียงพอ	3.66	1.166	3.14	23
การเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง	3.74	1.282	2.92	24
ไม่สนับสนุนด้านการศึกษา	3.37	1.364	2.47	25

4.3.2 ระดับความสำคัญของปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง

นอกจากนี้การวิเคราะห์ระดับความสำคัญโดยแบ่งตามปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง โดยการคำนวณน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยได้จากสมการ (4.1) ดังแสดงในตาราง 4.8

$$\text{น้ำหนักความสำคัญของปัจจัยหลัก} = \frac{\text{ตัวชี้ระดับความสำคัญของปัจจัยหลักนั้น}}{\text{ผลรวมของตัวชี้ระดับความสำคัญของปัจจัยหลัก}} \quad (4.1)$$

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าลำดับความสำคัญของปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจของวิศวกรสนาม	ตัวชี้ระดับความสำคัญ	น้ำหนักความสำคัญ (%)	ลำดับที่
ความไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ	23.10	24.83	1
อัตราการขึ้นเงินเดือนต่ำ	4.64	20.09	
เงินตอบแทนพิเศษมีน้อย	4.74	20.52	
การขาดการประกันสุขภาพ	3.96	17.16	
สวัสดิการด้านที่พักอาศัยมีน้อย	4.15	17.95	
ไม่สนับสนุนด้านการศึกษา	2.47	10.70	
สวัสดิการเกี่ยวกับการพยาบาลไม่เพียงพอ	3.14	13.58	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง 4.8 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจของวิศวกรสนาม	ตัวชี้ระดับ ความสำคัญ	น้ำหนักความสำคัญ (%)	ลำดับที่
การไม่สะท้อนถึงความสำเร็จ	19.91	21.40	2
การไม่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.74	18.88	
การไม่ได้รับผิดชอบและการแก้ไขปัญหา	3.87	19.42	
การไม่มีโอกาสได้ทำงานที่ชอบ	3.85	19.34	
การไม่มีโอกาสได้พัฒนาองค์ความรู้	4.33	21.74	
ความสำเร็จต่องานไม่ส่งผลต่อครอบครัว	4.10	20.61	
ความคับข้องทางสังคมและจิตใจ	18.76	20.07	3
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ไม่ดี	3.56	19.08	
ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.54	18.94	
ขาดการสื่อสารที่เพียงพอกับผู้บังคับบัญชา	3.49	18.68	
มีเวลาให้กับครอบครัวน้อย	4.64	24.86	
การขาดความเป็นทีม	3.44	18.44	
การขาดการใส่ใจในความปลอดภัย	16.92	18.19	4
สถานที่ทำงานไม่เหมาะสม	3.40	20.07	
ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความตระหนักถึงความ ปลอดภัย	3.46	20.43	
ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของอุปกรณ์รักษาความ ปลอดภัย	2.92	17.26	
3.32	19.62		
การเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง			
การอบรมด้านความปลอดภัยมีน้อย			
การไม่แสดงถึงการยกย่อง	14.43	15.51	5
ความไม่วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.45	23.88	
การขาดความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.83	26.51	
ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.80	26.35	
การขาดขวัญกำลังใจ	3.36	23.26	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.8 จะเห็นกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างที่มีลำดับความสำคัญมากที่สุดคือ ความไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ (24.83%) ทั้งนี้เนื่องจากผลตอบแทนที่ได้รับจากทางบริษัทมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของวิศวกรสนามเมื่อทางบริษัทมีผลตอบแทนให้กับวิศวกรสนามน้อยอัตราการขึ้นเงินเดือนต่ำสวัสดิการที่ได้รับไม่ครอบคลุมหรือมีไม่เพียงพอยอมทำให้วิศวกรสนามขาดแรงจูงใจในการทำงานจึงมีความเป็นไปได้ที่กลุ่มปัจจัยความไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพจะมีความสำคัญมากที่สุด สำหรับกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างที่มีความสำคัญน้อยที่สุด คือ การไม่แสดงถึงการยกย่อง (15.51%) เนื่องจากการทำงานของวิศวกรสนามมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้โครงการสำเร็จตามแผนที่ผู้บริหารโครงการได้มอบหมายไว้การได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงย่อมถือเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับตนเองหรือทางบริษัทมีผลตอบแทนที่ครอบคลุมสำหรับความสำเร็จในการทำงานของวิศวกรสนามรวมถึงวิศวกรสนามมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาปัจจัยด้านการไม่แสดงถึงการยกย่องจึงมีความเป็นไปได้ที่จะมีความสำคัญน้อยที่สุด

4.4 สรุปผล

จากบทที่ 3 ผลจากการทำแบบสอบถามกับผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คนเห็นด้วยกับปัจจัยหลักและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจของวิศวกรสนาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโครงสร้างของปัจจัยหลักและปัจจัยย่อย มีความถูกต้องครบถ้วน และสามารถนำไปสำรวจสอบถามวิศวกรสนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างได้แล้ว จากนั้นผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและได้นำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติประกอบด้วย

- วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1: ข้อมูลส่วนบุคคลโดยทำการหาค่าความถี่และร้อยละ
- วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2: ปัจจัยหลักและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง โดยเปรียบเทียบลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เป็นดังนี้

4.4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลโดยทำการหาค่าความถี่และร้อยละได้แก่อายุ ตำแหน่งปัจจุบันในบริษัทระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันหน้าที่ปัจจุบันของท่านเกี่ยวข้องกับสาขาการศึกษาลักษณะของสิ่งก่อสร้าง ผลจากการวิเคราะห์พบว่าอายุปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี คือ 52 คน (74.28%) ตำแหน่งปัจจุบันคือวิศวกรสนาม 57 คน (81.43%) โดยมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งสูงสุด 9 ปี และต่ำสุด 1 ปี ส่วนระยะเวลาดำรงตำแหน่งเฉลี่ย คือ 2.51 ปี โดยมีหน้าที่ปัจจุบันมากที่สุดคือ การควบคุมงาน 46 คน (52.87%) สาขาการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย วิศวกรรมโยธา 62 คน (88.57%), วิศวกรรมเครื่องกล 2 คน (2.86%),

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิศวกรรไฟฟ้า 4 คน (5.71%), วิศวกรรสิ่งแวดลอม 2 คน (2.86%), สถาปัตยกรรม 0 คน (0.00%) ลักษณะของสิ่งก่อสร้างของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ อาคารพาณิชย์ 29 คน(25.44%)

4.4.2 ปัจจัยหลักและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรรนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง โดยเปรียบเทียบความสำคัญของแต่ละปัจจัย แบ่งออกเป็นการวิเคราะห์ 2 ส่วนคือ วิเคราะห์ปัจจัยย่อยทั้งหมดและวิเคราะห์ปัจจัยหลัก

จากการวิเคราะห์ปัจจัยย่อยโดยใช้ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญพบว่า 5 อันดับสูงสุดที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรรนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างได้แก่เงินตอบแทนพิเศษมีน้อย (4.74), อัตราการขึ้นเงินเดือนต่ำ (4.64), มีเวลาให้กับครอบครัวน้อย (4.64), การไม่มีโอกาสได้พัฒนาองค์ความรู้ (4.33), สวัสดิการด้านที่พักอาศัยมีน้อย (4.15) และจากการวิเคราะห์ปัจจัยหลักโดยการคำนวณน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยได้จากสมการ (4.1) พบว่าปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรรนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง มีลำดับความสำคัญที่มากที่สุดคือ ความไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ)24.83%(, การไม่สะท้อนถึงความสำเร็จ)21.40%(, ความคับข้องทางสังคมและจิตใจ)20.07%(, การขาดการใส่ใจในความปลอดภัย)18.19%(และสำหรับกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรรนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างที่มีความสำคัญน้อยที่สุด คือ การไม่แสดงถึงการยกย่อง)15.51%(ซึ่งผลของการวิเคราะห์ปัจจัยย่อยและปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรรนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างนี้จะ เป็นประโยชน์ต่อทุกๆฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างต่อไป

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ในวงการรับเหมาก่อสร้างมีปัจจัยหลายด้านที่ส่งผลต่อความสำเร็จในโครงการหนึ่งนั้นคือ แรงจูงใจ หลากๆโครงการที่เกิดปัญหางานล่าช้า งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนหนึ่งเกิดมาจากการขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่อยากทำงาน โดยผู้ที่ควบคุมในโครงการก่อสร้างเป็นส่วนใหญ่ คือวิศวกรสนาม ดังนั้นแล้ว หากวิศวกรสนามขาดแรงจูงใจในการทำงาน จะส่งผลให้โครงการก่อสร้าง อาจเกิดการล่าช้าได้ แต่ถ้าหากผู้บริหารโครงการมีความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจ และนำสิ่งเหล่านี้ไปใช้กับวิศวกรสนาม ก็จะทำให้โครงการก่อสร้างมีโอกาสที่จะสำเร็จตามเป้าหมายมากขึ้น เมื่อเป็นเช่นนั้นจึงมีนักวิจัยมากมายที่ทำงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจ แต่ยังไม่พบนักวิจัยท่านใด ที่ทำเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง โดยสำรวจจากแบบสอบถามความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแรงจูงใจเกี่ยวกับระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่บ่งชี้ต่อการขาดแรงจูงใจในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลสามารถจัดกลุ่มปัจจัยได้เป็น 5 ปัจจัย และประกอบด้วยปัจจัยทั้งหมด 25 ปัจจัย ดังนี้ กลุ่มปัจจัยที่หนึ่ง “ความไม่เพียงพอของผลตอบแทนต่อการดำรงชีพ” ประกอบด้วย “อัตราค่าขึ้นเงินเดือน” “เงินตอบแทนพิเศษน้อย” “การขาดการประกันสุขภาพ” “สวัสดิการด้านที่พักอาศัยมีน้อย” “ไม่สนับสนุนด้านการศึกษา” “สวัสดิการเกี่ยวกับการพยาบาลไม่เพียงพอ” กลุ่มปัจจัยที่สอง “ความคับข้องทางสังคมและจิตใจ” ประกอบด้วย “ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ไม่ดี” “ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน” “ขาดการสื่อสารที่เพียงพอกับผู้บังคับบัญชา” “มีเวลาให้กับครอบครัวน้อย” “การขาดความเป็นทีม” กลุ่มปัจจัยที่สาม “การขาดการใส่ใจในความปลอดภัย” ประกอบด้วย “สถานที่ทำงานไม่เหมาะสม” “ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความตระหนักถึงความปลอดภัย” “ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย” “การเกิดอุบัติเหตุที่บ่อยครั้ง” “การอบรมด้านความปลอดภัยมีน้อย” กลุ่มปัจจัยที่สี่ “การไม่แสดงให้เห็นถึงการยกย่อง” ประกอบด้วย “ความไม่ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา” “การขาดความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา” “ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ” “การขาดขวัญกำลังใจ” และอันดับที่ห้า “การไม่สะท้อนถึงความสำเร็จตามตำแหน่งหน้าที่” ประกอบด้วย “การไม่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์” “การไม่ได้รับผิดชอบและการแก้ไขปัญหา” “การไม่มีโอกาสได้ทำงานที่ชอบ” “การไม่มีโอกาสได้พัฒนาองค์ความรู้” “ความสำเร็จต้องไม่ส่งผลต่อครอบครัว” จากโครงสร้างของปัจจัยที่ได้จากงานวิจัยนี้ที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามในบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง ทำให้ผู้บริหารโครงการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการรับเหมาก่อสร้าง สามารถนำผลงานวิจัยนี้ไปปรับใช้และพัฒนาการบริหารโครงการก่อสร้างได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เริ่มด้วยการทบทวนวรรณกรรมจากวารสาร และวิทยานิพนธ์ของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจ ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัท ผู้รับเหมาก่อสร้าง แต่ยังคงไม่พบนักวิจัยท่านใดที่ได้ทำการวิจัยไว้ มีเพียงแต่ปัจจัยที่คาดว่าจะมี อิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรและโพรแมนโยธาในโครงการก่อสร้างในประเทศไทย ซึ่งมี ปัจจัยที่สามารถนำมาประยุกต์เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัท ผู้รับเหมาก่อสร้าง

หลังจากนั้นวางกรอบแนวความคิดของโครงสร้างปัจจัยและกลุ่มปัจจัย เพื่อพัฒนาโครงสร้าง ของปัจจัยดังกล่าว โดยอาศัยปัจจัยจากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นและความเชื่อของผู้วิจัย จากนั้นได้ออกแบบสอบถามเพื่อสำรวจระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย ซึ่งก่อนนำแบบสอบถามไป สำรวจนั้น ได้ทำการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยนำไปทำสอบกับผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ สูงจำนวน 3 คน เพื่อปรับปรุงแบบสอบถามให้กระชับชัดเจนและเข้าใจตรงประเด็นกับปัจจัยที่มีผลต่อ การขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามในบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง จากนั้นทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด เพื่อต้องการนำผลมาทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อถือได้ของสเกลก่อน ซึ่งผล การทำสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยการหาค่าสหสัมพันธ์ของ Spearman พบว่าทุกปัจจัยมี ความสัมพันธ์กัน ซึ่งอธิบายได้ว่าปัจจัยทุกตัวบ่งชี้ถึงการขาดแรงจูงใจของวิศวกรสนาม และผลการ ทดสอบความเชื่อถือได้ของสเกลโดยใช้วิธี Cronbach's Alpha ได้ค่า 0.95 แสดงว่าสเกลของ แบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้

การแจกแบบสอบถามโดยการออกแบบสอบถามวัดระดับความสำคัญของปัจจัยจากกลุ่ม ตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโครงการก่อสร้าง ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 85 ชุด ได้รับการตอบกลับ 70 ชุด คิดเป็น 82.35% ซึ่งจากผลของแบบสอบถามที่มาวิเคราะห์สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 เปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกร สนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง

ผลการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของ บริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง 5 ลำดับ ลำดับที่หนึ่ง “เงินตอบแทนพิเศษมีน้อย” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะใน บริษัทรับเหมาก่อสร้างโดยส่วนใหญ่จะมีค่าล่วงเวลาให้ เพราะบางครั้งงานอาจจะเร่งกับเวลา ทำให้ วิศวกรสนามจำเป็นต้องอยู่ควบคุมงาน เพราะฉะนั้นหากเงินตอบแทนพิเศษไม่มากพอ จนวิศวกร สนามมองว่าไม่คุ้มค่ากับเวลาชีวิตที่ต้องเสียไป อาจทำให้วิศวกรสนามขาดแรงจูงใจ, ลำดับที่สอง “อัตราค่าขึ้นเงินเดือนต่ำ” อาจเป็นเพราะ เงินเดือนที่มากอาจจะเป็นตัวสะท้อนอีกทางหนึ่งถึง ความสำเร็จ หากทำแล้วเงินเดือนเท่าเดิมหรือขึ้นแต่น้อย ย่อมส่งผลให้วิศวกรขาดแรงจูงใจที่จะทำ หน้าที่นั้นต่อ, ลำดับที่สาม “มีเวลาให้กับครอบครัวน้อย” เหตุผลอาจจะมาจากบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ส่วนใหญ่ จะต้องก่อสร้างในหลายจังหวัด ซึ่งอาจจะทำให้วิศวกรสนามต้องห่างไกลครอบครัว อาจจะทำให้ บันทอนกำลังใจในการทำงานได้, ลำดับที่สี่ “การไม่มีโอกาสได้พัฒนาองค์ความรู้” การที่บริษัท

เอกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้มาใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รับเหมาก่อสร้างไม่เปิดโอกาสให้วิศวกรสนามได้พัฒนาองค์ความรู้ อาจจะมีเหตุผลมาจากงานอาจจะเร่งจนไม่มีเวลาให้วิศวกรสนามได้ไปอบรมเพิ่มความรู้ หรือเรียนต่อ ทำให้วิศวกรสนามไม่สามารถเพิ่มศักยภาพให้ตัวเองได้ และลำดับที่ห้า “สวัสดิการด้านที่พักอาศัยมีน้อย” อาจเป็นเพราะ ปัจจุบันที่ดินเริ่มมีมูลค่ามากขึ้น ส่งผลให้ค่าที่พักมีราคาที่สูงขึ้นตามไปด้วย หากบริษัทสนับสนุนด้านที่พักไม่มากพอ อาจส่งผลต่อกำลังใจของวิศวกรสนามได้ ส่วน 5 ลำดับสุดท้าย คือ ลำดับที่ยี่สิบเอ็ด คือ “การขาดขวัญกำลังใจ” มีผลน้อยอาจจะเป็นเพราะว่าวิศวกรสนามไม่ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของค่าชื่นชมหรือกำลังใจ อาจจะมีความต้องการในด้านอื่นมากกว่า, ลำดับที่ยี่สิบสอง คือ “การอบรมด้านความปลอดภัยมีน้อย” อาจเป็นเพราะวิศวกรสนามจะไม่ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของความปลอดภัยหรือบริษัทอาจจะมึนนโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัยที่ครอบคลุมแล้ว จึงส่งผลให้ปัจจัยนี้มีผลต่อการขาดแรงจูงใจน้อย, ลำดับที่ยี่สิบสาม คือ “สวัสดิการเกี่ยวกับการพยาบาลไม่เพียงพอ” อาจเป็นเพราะวิศวกรสนามส่วนใหญ่อยู่ในช่วยวัยหนุ่มจึงไม่ค่อยมีปัญหาด้านสุขภาพเท่าไรหรอก, ลำดับที่ยี่สิบสี่ คือ “การเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง” มีผลกระทบน้อย อาจจะเป็นเพราะวิศวกรสนามอาจไม่ได้เห็นผลกระทบของการเกิดอุบัติเหตุที่บ่อยครั้ง เนื่องจากการเกิดอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นแต่ละครั้งอาจจะไม่ใช่อุบัติเหตุที่ร้ายแรงอะไร อาจไม่ค่อยมีผลกระทบต่อการดำเนินงาน และลำดับสุดท้าย คือ ลำดับที่ยี่สิบห้า คือ “ไม่สนับสนุนด้านการศึกษา” อาจเป็นเพราะตัววิศวกรส่วนใหญ่มีความสามารถในการส่งเสียบุตรหลานของตนให้ได้รับการศึกษาที่ดีจึงอาจจะไม่ได้ให้ความสำคัญมากนัก

และผลการจัดลำดับความสำคัญในส่วนของกลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแรงจูงใจของวิศวกรสนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง ที่มีลำดับความสำคัญลำดับแรก คือ “ความไม่เพียงพอของผลตอบแทนต่อการดำรงชีพ” เท่ากับ 24.83% ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มนุษย์ทุกคนล้วนมีความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีพได้แก่ ปัจจัยสี่ (อาหาร, ที่พัก, เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค) หากสิ่งนี้ไม่ได้รับการตอบสนองที่เพียงพอแล้ว ย่อมส่งผลอย่างมากต่อการขาดแรงจูงใจ อาจถึงขั้นย้ายบริษัทเพื่อความอยู่รอดของตนเอง, ลำดับที่สองคือ “การไม่สะท้อนถึงความสำเร็จตามตำแหน่งหน้าที่” เท่ากับ 21.40% ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วิศวกรสนามอาจคิดว่า เมื่อสามารถดำรงชีพได้อย่างเพียงพอแล้วสิ่งที่มีความสำคัญต่อมาคือการสะท้อนถึงความสำเร็จ หากตำแหน่งหน้าที่ไม่สะท้อนถึงความสำเร็จในชีวิต อาจส่งผลต่อความภาคภูมิใจในการทำหน้าที่วิศวกรสนามน้อยลง จึงเป็นอีกหนึ่งสาเหตุหลักที่ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน, ลำดับที่สามคือ “ความคับข้องทางสังคมและจิตใจ” เท่ากับ 20.07% อาจจะเป็นดังโบราณท่านว่า “คับที่อยู่ได้ คับใจอยู่ยาก” เมื่อความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานเป็นไปในทางที่ไม่ดียอมทำให้เกิดความอึดอัดหรือไม่สบายใจในการทำงาน เมื่อเกิดเหตุการณ์นี้ขึ้นจึงส่งผลให้วิศวกรสนามขาดแรงจูงใจในการทำงาน, ลำดับที่สี่คือ “การขาดการใส่ใจในความปลอดภัย” เท่ากับ 18.19% ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นโยบายของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่ยอมมีนโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัยอยู่แล้ว เพราะมีกฎหมายควบคุมการก่อสร้าง จึงอาจจะทำให้วิศวกรสนามอาจจะมองว่าครอบคลุมความปลอดภัยเพียงพอแล้ว จึงไม่ได้ให้ความสำคัญมากนัก และลำดับสุดท้าย คือ “การไม่แสดงให้เห็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เห็นถึงการยกย่อง” เท่ากับ 15.51% อาจเป็นเพราะว่าวิศวกรไม่ได้ให้ความสำคัญกับการถูกยกย่องมากนัก เพราะไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานใดๆและไม่มีผลต่อชีวิตประจำวันของวิศวกรสนาม

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะสำหรับอุตสาหกรรมก่อสร้าง

หลังจากปัจจัยได้ถูกวิเคราะห์และเรียงลำดับตามความเห็นของวิศวกรสนามที่เกี่ยวกับการขาดแรงจูงใจของวิศวกรสนามในบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง จึงทำให้เป็นประโยชน์กับบริษัทรับเหมาก่อสร้างในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพให้กับวิศวกรสนามในบริษัทของตนเอง อีกทั้งยังส่งผลต่อโครงการก่อสร้างที่จะได้คุณภาพที่ดีขึ้น และเมื่อโครงการก่อสร้างมีคุณภาพที่ดีแล้ว ยังสามารถช่วยให้บริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างประสบความสำเร็จในอนาคตอีกด้วย

5.2.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

- สำหรับผู้สนใจในงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง สามารถนำปัจจัยดังกล่าวไปทดลองกับวิศวกรสนามแล้วทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแรงจูงใจที่ได้นำเสนอเพื่อพัฒนาโครงสร้างของปัจจัยให้ได้มาตรฐานที่ดียิ่งขึ้นสำหรับการจูงใจวิศวกรสนาม
- สำหรับผู้สนใจในงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง สามารถศึกษาเพิ่มเติมโดยอาจจะใช้เครื่องมือวิจัยแบบอื่นวิธีการวิจัยอื่นๆ เป็นต้น
- สำหรับผู้ที่สนใจในงานวิจัยนี้สามารถนำไปต่อยอดหาความสัมพันธ์หรือระดับความสำคัญของ ปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ได้ เช่น ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง: มุมมองของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัทที่ปรึกษาโครงการก่อสร้าง
- สำหรับการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างควรจะทำแบบสอบถามแบบออนไลน์ เพื่อความสะดวกในการแจกแบบสอบถาม และยังสะดวกกับตัวผู้ตอบแบบสอบถามด้วย

เอกสารอ้างอิง

- [1] วิวัฒน์ กิตตินารพร. “สิ่งจูงใจของวิศวกรสนามและโพรแมนสนามในเขตกรุงเทพมหานคร.”
วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร. 2551.
- [2] ณัฐพงษ์ คำแก้ว. “การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกร
ภาคสนามในองค์กรก่อสร้างริมทรัพย์ในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตร
มหาบัณฑิต ภาควิชาวิศวกรรมโยธา สาขาวิศวกรรมและการบริหารการก่อสร้าง คณะ
วิศวกรรมศาสตร์,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณบูร. 2557.
- [3] จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์ . “ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัท
ก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง นครราชสีมา.” วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สำนักวิชา
วิศวกรรมศาสตร์,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. 2555.
- [4] ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์, ผุสดี รุยาคม และสุวรรณา ทองประดิษฐ์ .2527. การบริหาร.
กรุงเทพมหานคร :มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [5] มัลลิกา ต้นสอน. 2544. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร :บริษัท เอ็กซ์ เบอร์ เน็ท จำกัด.
- [6] ธรวรรณ พลหาญ. 2543. "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม." "
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริการการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- [7] ลักษณ์ สรวิวัฒน์. 2549. จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร โอเดียน :
สโตร์.
- [8] สืบสาย บุญวิรุบุตร. 2541. จิตวิทยาการกีฬา. ชลบุรี :ชลบุรีการพิมพ์.
- [9] รังสรรค์ ประเสริฐศรี .2548. การจูงใจและการเสริมแรง พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร
:บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- [10] Guilford, J.S., & Gray,D.E. .1970Motivation and modern management. London :
Harper and Row Publishers.
- [11] Loudon, D. L., & Bitta, D. A. J. 1988. Consumer Behavior : Concept and
Applications. 3rd ed. New York :McGraw-Hill.
- [12] ไชโย นันแสง, วิวัฒน์ สิทธิโคตร และภาณุจรูญ เหลืองไชยสิทธิ์ . “ระดับความพึงพอใจที่มีอิทธิพล
ทั้งด้านบวกและด้านลบที่มีผลต่อการทำงานของนักศึกษาปี 4 สจล.เปรียบเทียบกับบุคลากร
การก่อสร้างในเขตกรุงเทพและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา
วิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์,สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง . 2555.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- [13] ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ .2550. **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ** .กรุงเทพฯ :ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- [14] สมยศ นาวิการ .2546. **การบริหารและพฤติกรรมองค์การพิมพ์**. ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรไทย.
- [15] วุฒิพงศ์ เมื่อน้อย และ ประสพ สุขสิงห์เจริญ. 2545. “การสำรวจแรงจูงใจในงานก่อสร้าง.” การประชุมวิชาการวิศวกรรมโยธาแห่งชาติ, ครั้งที่ 8.
- [16] ชูเกียรติ ชูสกุล, ดนัย บุญชูวงศ์ และ อรุณ เสน่ห์. 2555. “ปัจจัยแรงจูงใจของคณงานก่อสร้างในเขตเทศบาลนครนครศรีธรรมราช.” การประชุมวิชาการวิศวกรรมโยธาแห่งชาติ, ครั้งที่ 7.
- [17] บริษัท พกษาเรียลเอสเตท จำกัด .(มหาชน)“รายละเอียดตำแหน่งวิศวกรสนาม.” [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.pruksa.com/career/job-description/30>. 2559.
- [18] ธีระชัย พิพิธศุภผล.2549. **ประสบการณ์วิชาชีพการจัดการงานก่อสร้าง**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- [19] พนม ภัยหน่าย .2540. **การบริหารงานก่อสร้าง**. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ : บริษัท ส. เอเชียเพรส.(1989) จำกัด.
- [20] ประกอบ บำรุงผล .2539. **การบริหารงานก่อสร้าง**. กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่านิยมปฏิบัติการ

การใช้ถ้อยคำและการแปลความหมายของถ้อยคำที่เกี่ยวกับการตัดสินใจของแต่ละบุคคลอาจแตกต่างกัน ค่านิยมคำศัพท์ที่กล่าวต่อไปนี้ ใช้สำหรับงานวิจัยนี้เพื่อความเข้าใจของผู้อ่าน

- ความไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ :

- อัตราขึ้นเงินเดือนต่ำ : องค์กรผู้รับเหมากำหนดอัตราขึ้นเงินเดือนให้กับวิศวกรสนามต่ำกว่าอัตราค่าเฉลี่ยของการขึ้นเงินเดือนที่ควรจะได้รับ
- เงินตอบแทนพิเศษมีน้อย : เงินค่าล่วงเวลาหรือเงินที่ได้รับเมื่อวิศวกรสนามทำงานเกินเวลาปกติ มีให้ไม่คุ้มค่างกับเวลาที่วิศวกรสนามสูญเสียไป
- การขาดการประกันสุขภาพ : บริษัทรับเหมาก่อสร้างไม่เล็งเห็นถึงความสำคัญของการประกันสุขภาพของวิศวกรสนามหรืออาจจะให้ความสำคัญน้อยกว่าการประกันสุขภาพของวิศวกรสนาม
- สวัสดิการด้านที่พักอาศัยมีน้อย : ทางบริษัทรับเหมาก่อสร้างไม่มีนโยบายหรืออาจจะมีให้แต่ไม่เพียงพอสำหรับเงินค่าที่พักของวิศวกรสนามเมื่อต้องไปทำงานต่างถิ่น
- ไม่สนับสนุนด้านการศึกษา เช่น วิศวกรสนามไม่ได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาของบุคลากรให้ทุนสนับสนุนด้านการศึกษาต่อของวิศวกรสนามมีน้อย
- สวัสดิการเกี่ยวกับการพยาบาลไม่เพียงพอ เช่น ทางองค์กรผู้รับเหมาไม่สนับสนุนค่ารักษาพยาบาลให้แก่คนในครอบครัว จำกัดเงินค่ารักษาพยาบาลของวิศวกรสนาม

- ความคับข้องทางสังคมและจิตใจ :

- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ไม่ดี : มีความขัดแย้งทางด้านความคิด การสื่อสารที่ไม่ตรงกัน ส่งผลให้เกิดทัศนคติด้านลบระหว่างวิศวกรสนามกับผู้บังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน : วิศวกรสนามมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับวิศวกรสนามท่านอื่น ส่งผลให้ขาดการส่งเสริมหรือช่วยเหลือกันในด้านต่างๆ ซึ่งมีผลกระทบต่องานที่ต้องอาศัยการช่วยเหลือหรือร่วมมือกัน
- ขาดการสื่อสารที่เพียงพอกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เข้าใจสิ่งที่วิศวกรสนามต้องการสื่อออกมาเกิดความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งส่งผลให้เกิดความผิดพลาดของงานได้
- มีเวลาให้กับครอบครัวน้อย : เช่น โครงการก่อสร้างอยู่ห่างไกลทำให้ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างวิศวกรสนามกับคนในครอบครัว
- การขาดความเป็นทีม : สมาชิกในทีมอาจจะไม่มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม เช่น ขาดความสามัคคีของสมาชิกในทีม ไม่มีน้ำใจต่อกัน ฯลฯ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- การขาดการใส่ใจในความปลอดภัย :

- สถานที่ทำงานไม่เหมาะสม เช่น สิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี แสงสว่างไม่เพียงพอ เครื่องมือเครื่องจักรชำรุดเสียหาย การวางผังโครงการไม่ถูกต้อง ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการจัดเก็บวัสดุ
- ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความตระหนักถึงความปลอดภัย : ผู้ใต้บังคับบัญชาประมาทมีความเชื่อมั่นในทักษะการทำงานของตนเองสูง เพิกเฉยต่อกฎข้อระเบียบในการทำงาน
- ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย เช่น อุปกรณ์รักษาความปลอดภัยไม่ได้มาตรฐาน มีอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน
- การเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง เช่น ผลสำรวจพบว่าเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้งในโครงการ ซึ่งมีคำสั่งให้วิศวกรสนามไปควบคุมงานของโครงการต่อให้แล้วเสร็จ ส่งผลกระทบต่อความรู้สึก ขาดขวัญกำลังใจในการทำงานของวิศวกรสนาม
- การอบรมด้านความปลอดภัยมีน้อย หมายถึง การให้ความรู้และการอบรมทักษะด้านการรักษาความปลอดภัยมีน้อย การจัดการด้านความปลอดภัยไม่ได้มาตรฐาน การควบคุมด้านความปลอดภัยในการทำงานมีประสิทธิภาพต่ำ

- การไม่แสดงถึงการยกย่อง :

- ความไม่พอใจจากผู้บังคับบัญชา เช่น หัวหน้าไม่เชื่อมั่นในความสามารถของวิศวกรสนามหรือประเมินความสามารถของวิศวกรสนามต่ำ จึงไม่กล้ามอบหมายงานสำคัญให้
- การขาดความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา: ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อมั่นในความสามารถของวิศวกรสนามและไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของวิศวกรสนาม เช่น วิศวกรสนามจับใหม่หรืออายุงานน้อย
- ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ : วิศวกรสนามไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจเรื่องต่างๆ เช่น ต้องการเสนอให้เพิ่มแสงสว่างบริเวณพื้นที่ก่อสร้างในที่ประชุมแต่ถูกปฏิเสธ
- การขาดขวัญกำลังใจ : วิศวกรสนามไม่ได้รับคำชื่นชมหรือกำลังใจในการทำงานจากสมาชิกหรือเพื่อนร่วมงาน เช่น การถูกตำหนิหรือกดดันจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟังคำสั่ง

- การไม่สะท้อนถึงความสำเร็จ :

- การไม่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ : การที่ต้องทำงานแบบเดิมซ้ำๆ ทำให้ไม่เกิดความคิดที่สร้างสรรค์ และอาจทำให้วิศวกรสนาม และอาจทำให้วิศวกรสนามเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่องานที่ทำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- การไม่ได้รับผิดชอบและการแก้ไขปัญหา เช่น ไม่ได้รับผิดชอบงานที่ทำหาย ไม่มีโอกาสได้แสดงศักยภาพในการแก้ไขปัญหาเชิงวิศวกรรม
- การไม่มีโอกาสได้ทำงานที่ชอบ : วิศวกรสนามแต่ละคนจะมีความชอบและความถนัดแตกต่างกันไป บางท่านอาจจะไม่มีโอกาสได้ทำงานในสายที่ตนถนัดเพราะมีปัจจัยด้านต่าง ๆ เป็นตัวบังคับ เช่น บางท่านอาจจะถนัดสายปฐพีแต่ต้องทำสายโครงสร้างเพียงเพราะเงินเดือนเยอะกว่า
- การไม่มีโอกาสได้พัฒนาองค์ความรู้ : บริษัทรับเหมาก่อสร้างอาจจะไม่มีนโยบายหรือมีไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนให้วิศวกรสนามได้มีโอกาสในการพัฒนาองค์ความรู้ เช่น ไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านวิชาชีพ ไม่มีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อในด้านที่ตนชอบ
- ความสำเร็จต่องานไม่ส่งผลต่อครอบครัว : การที่วิศวกรสนามบางท่านใช้ความมุมานะพยายามจนกระทั่งงานประสบผลสำเร็จแต่กระนั้นก็ได้ช่วยส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตตนและครอบครัวดีขึ้น เช่น วิศวกรสนามบางท่านมีความสามารถสูงงานที่ปกติใช้เวลาทำ 1 ปี 6 เดือน แต่วิศวกรสนามท่านนี้ใช้ความพยายามและความสามารถทำให้โครงการเสร็จได้ในเวลา 1 ปี 3 เดือน แต่กระนั้นชื่อเสียงกลับตกเป็นของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง โดยตัววิศวกรสนามอาจจะไม่ได้รับประโยชน์พิเศษใด ๆ เลย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง
Factors affecting lack of motivation of site engineers in Construction

หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา
ภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต ณ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะถูกใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น และจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีทางเป็นไปได้ที่จะระบุหรืออ้างอิงถึงท่านผู้ตอบแบบสอบถามได้เลย หลังจากการศึกษาเสร็จสิ้นลง ข้อมูลที่ได้จากท่านจะถูกทำลายทันที การตอบแบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน ใช้เวลาประมาณ 20-25 นาที

ขอบพระคุณอย่างสูงในการตอบแบบสอบถามของท่าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ก.คุณสมบัติของท่านและองค์กร

คำแนะนำการตอบ: กรุณาเติมคำในช่องว่างและเขียน ✓ ใน ตามความเป็นจริง (อาจเขียน มากกว่า 1 แห่ง ถ้าเหมาะสม)

1. ขอทราบคุณสมบัติของท่านดังนี้

- 1.1 อายุ: ต่ำกว่า 30 ปี 30-39 ปี
 40-49 ปี มากกว่า 50 ปี

1.2 ตำแหน่งปัจจุบันในบริษัทฯ (หรือตำแหน่งในโครงการ, ถ้ามี)

- ผู้บริหารโครงการ วิศวกรโครงการ
 วิศวกรสนาม บริหารงานก่อสร้างในโครงการ
 อื่นๆ.....

1.3 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน.....ปี

1.4 หน้าที่ปัจจุบันของท่านเกี่ยวข้องกับ

- การควบคุมงาน ควบคุมคุณภาพ ควบคุมความปลอดภัย
 จัดการเรื่องการประมูล การจัดซื้อจัดจ้าง อื่นๆ.....

1.5 สาขาการศึกษา

- วิศวกรรมโยธา วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมไฟฟ้า
 วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม สถาปนิก อื่นๆ.....

1.6 ลักษณะของสิ่งก่อสร้าง

- ที่พักอาศัย สะพาน
 โรงงาน อาคารพาณิชย์
 สถานบริการ ถนน
 สนามบิน ระบบชลประทาน
 อื่นๆ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข. ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรรมสนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง

คำแนะนำการตอบ: เพื่อแสดงทัศนคติหรือความคิดเห็นที่เกิดจากประสบการณ์ของท่านที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรรมสนามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง กรุณาเขียนวงกลม O รอบตัวเลข 1 - 5 ที่กำหนดให้เพียงหนึ่งตัวต่อหนึ่งปัจจัย โดยตัวเลขนี้หมายถึง

1 หมายถึง ความสำคัญของปัจจัยอยู่ในระดับต่ำมาก หรือไม่มีความสำคัญของการส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจ ต่อวิศวกรรมสนามของบริษัทผู้รับเหมา

2 หมายถึง ความสำคัญของปัจจัยอยู่ในระดับต่ำ ในการส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรรมสนามของบริษัทผู้รับเหมา

3 หมายถึง ความสำคัญของปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง ในการส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรรมสนามของบริษัทผู้รับเหมา

4 หมายถึง ความสำคัญของปัจจัยอยู่ในสูง ในการส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรรมสนามของบริษัทผู้รับเหมา

5 หมายถึง ความสำคัญของปัจจัยอยู่ในสูงมาก ในการส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรรมสนามของบริษัทผู้รับเหมา

2. มีปัจจัย ดังแสดงด้านล่าง ขอทราบระดับความสำคัญของการส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจของท่าน? และขอทราบปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ได้แสดงไว้ แต่ท่านคิดว่ามีระดับความสำคัญของการส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจของท่าน?

ปัจจัยและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนาม	ระดับความสำคัญของการส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจ				
	สูงมาก				ต่ำมาก
<ul style="list-style-type: none"> ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน: วิศวกรสนามมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับวิศวกรสนามท่านอื่น ส่งผลให้ขาดการส่งเสริมหรือช่วยเหลือกันในด้านต่างๆ ซึ่งมีผลกระทบต่องานที่ต้องอาศัยการช่วยเหลือหรือร่วมมือกัน 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> ขาดการสื่อสารที่เพียงพอกับผู้บังคับบัญชา: ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เข้าใจสิ่งที่วิศวกรสนามต้องก่อสื่อออกมา เกิดความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งส่งผลให้เกิดความผิดพลาดของงานได้ 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> มีเวลาให้กับครอบครัวน้อย: โครงการก่อสร้างอยู่ห่างไกลทำให้ไม่มีเวลาให้กับครอบครัวส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างวิศวกรสนามกับคนในครอบครัว 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> การขาดความเป็นทีม: สมาชิกในทีมอาจจะไม่มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม เช่น ขาดความสามัคคีของสมาชิกในทีม ไม่มีน้ำใจต่อกัน ฯลฯ 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> อื่น ๆ โปรดระบุ 	5	4	3	2	1
3.การขาดการใส่ใจในความปลอดภัย					
<ul style="list-style-type: none"> สถานที่ทำงานไม่เหมาะสม: สิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี แสงสว่างไม่เพียงพอ เครื่องมือเครื่องจักรชำรุดเสียหาย การวางผังโครงการไม่ถูกต้อง ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยในการจัดเก็บวัสดุ 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความตระหนักถึงความปลอดภัย: ผู้ใต้บังคับบัญชาประมาท มีความเชื่อมั่นในทักษะการทำงานของตนเองสูง เพิกเฉยต่อกฎข้อระเบียบในการทำงาน 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย: อุปกรณ์รักษาความปลอดภัยไม่ได้มาตรฐาน มีอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน 	5	4	3	2	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนาม	ระดับความสำคัญของการส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจ				
	สูงมาก				ต่ำมาก
<ul style="list-style-type: none"> การเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง: ผลสำรวจพบว่าเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้งในโครงการ ซึ่งมีคำสั่งให้วิศวกรสนามไปควบคุมงานของโครงการต่อให้แล้วเสร็จ ส่งผลกระทบต่อความรู้สึก ขาดขวัญกำลังใจในการทำงานของวิศวกรสนาม 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> การอบรมด้านความปลอดภัยมีน้อย: การให้ความรู้และการอบรมทักษะด้านการรักษาความปลอดภัยมีน้อย การจัดการด้านความปลอดภัยไม่ได้มาตรฐาน การควบคุมด้านความปลอดภัยในการทำงานมีประสิทธิภาพต่ำ 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> อื่น ๆ โปรดระบุ 	5	4	3	2	1
4.การไม่แสดงถึงการยกย่อง					
<ul style="list-style-type: none"> ความไม่วางใจจากผู้บังคับบัญชา: หัวหน้าไม่เชื่อมั่นในความสามารถของวิศวกรสนาม หรือประเมินความสามารถของวิศวกรสนามต่ำ จึงไม่กล้ามอบหมายงานสำคัญให้ 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> การขาดความไว้วางใจจากผู้ได้บังคับบัญชา: ผู้ได้บังคับบัญชาไม่เชื่อมั่นในความสามารถของวิศวกรสนามและไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของวิศวกรสนาม เช่น วิศวกรสนามเพิ่งจบใหม่ 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ: วิศวกรสนามไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจเรื่องต่างๆ เช่น ต้องการเสนอให้เพิ่มแสงสว่างบริเวณพื้นที่ก่อสร้างในที่ประชุมแต่ถูกปฏิเสธ 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> การขาดขวัญกำลังใจ: วิศวกรสนามไม่ได้รับคำชื่นชมหรือกำลังใจในการทำงานจากสมาชิกหรือเพื่อนร่วมงาน เช่น การถูกตำหนิหรือกดดันจากผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟังคำสั่ง 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> อื่น ๆ โปรดระบุ 	5	4	3	2	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจต่อวิศวกรสนาม	ระดับความสำคัญของการส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจ สูงมาก ต่ำมาก				
5.การไม่สะท้อนถึงความสำเร็จ					
<ul style="list-style-type: none"> ● การไม่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์: การที่ต้องทำงานแบบเดิมซ้ำๆ ทำให้ไม่เกิดความคิดที่สร้างสรรค์ และอาจจะทำให้วิศวกรสนาม และอาจทำให้วิศวกรสนามเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่องานที่ทำ 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> ● การไม่ได้รับผิชอบและการแก้ไข้ปัญหา: ไม่ได้รับผิชอบงานที่ทำทหาย ไม่มีโอกาสได้แสดงศักยภาพในการแก้ไข้ปัญหาเชิงวิศวกรรม 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> ● การไม่มีโอกาสได้ทำงานที่ชอบ: วิศวกรสนามแต่ละคนจะมีความชอบและความถนัดแตกต่างกันไป บางท่านอาจจะไม่มีโอกาสได้ทำงานในสายที่ตนถนัดเพราะมีปัจจัยด้านต่าง ๆ เป็นตัวบังคับ เช่น บางท่านอาจจะถนัดสายปฐพีแต่ต้องทำสายโครงสร้างเพียงเพราะเงินเดือนเยอะกว่า 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> ● การไม่มีโอกาสได้พัฒนาองค์ความรู้: บริษัทรับเหมาก่อสร้างอาจจะไม่มีนโยบายหรือมีไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนให้วิศวกรสนามได้มีโอกาสนในการพัฒนาองค์ความรู้ เช่น ไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านวิชาชีพ ไม่มีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อในด้านที่ตนชอบ 	5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> ● ความสำเร็จต่องานไม่ส่งผลต่อครอบครัว: การที่วิศวกรสนามบางท่านใช้ความมุมานะพยายามจนกระทั่งงานประสบผลสำเร็จแต่กระนั้นก็ได้ช่วยส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตตนและครอบครัวดีขึ้น เช่น วิศวกรสนามบางท่านมีความสามารถสูงงานที่ปกติใช้เวลาทำ 1 ปี 6 เดือน แต่วิศวกรสนามท่านนี้ใช้ความพยายามและความสามารถทำให้โครงการเสร็จได้ในเวลา 1 ปี 3 เดือน แต่กระนั้นชื่อเสียงกลับตกเป็นของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง โดยตัววิศวกรสนามอาจจะไม่ได้รับประโยชน์พิเศษใด ๆ เลย 	5	4	3	2	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้