แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Motivational Factors Affecting Performance Efficiency among Personnel in the Construction Industry in the Bangkok Metropolitan Region

ว่าที่ร้อยตรี อาทิตย์ กัณรัตน์
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Acting Sub.Lt Arthit Kanrat
E-mail: arthy.2408@gmail.com
Department of Management, Faculty of Business Administration
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสหกรรมก่อสร้าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (เช่น อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน) (2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าตอบแทน, ด้านความก้าวหน้า, ด้านภาวะผู้นำ, ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความมั่นคง) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง (เช่น วิศวกร, สถาปนิก, โฟร์แมน, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย, ช่าง และฝ่ายสนับสนุน) ที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 400 คน โดยใช้หลักการคำนวณของ W.G. Cochran (1953) ใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ (1) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ อัตราส่วนร้อยละ(Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$), ค่าส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (Standard deviation : SD) (2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การหาค่าความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรด้วยค่าที (t-Test), การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA), ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ที่มีเพศ อายุ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม (ค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านภาวะผู้นำ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน) มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

คำสำคัญ : อุตสาหกรรมก่อสร้าง, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This research aims to: (1) compare the work efficiency of construction industry personnel based on personal factors; (2) study the work motivations affecting work efficiency; and (3) analyze the influence of specific motivational factors—compensation, career advancement, leadership, work environment, and job security—on the work efficiency of personnel in the construction industry within the Bangkok Metropolitan Region. The sample consisted of 400 personnel working in the construction industry (including engineers, architects, foremen, safety officers, technicians, and support staff) in Bangkok and its vicinity. The sample size was determined using Cochran's formula (1953), and participants were selected through convenience sampling. Data were collected via questionnaires and analyzed using both descriptive and inferential statistics. Descriptive statistics included percentage, mean ($\bar{X}$), and standard deviation (S.D.). Inferential statistics included t-test, One-Way ANOVA, Pearson Correlation, and Multiple Regression Analysis.

The hypothesis testing results revealed that (1) Personal Factors: Differences in gender, age, and job position did not significantly affect work efficiency. However, differences in educational level and work experience significantly influenced the work efficiency of construction personnel in the Bangkok Metropolitan Region. (2) Work Motivation: Overall work motivation—compensation, career advancement, leadership, work environment, and job security—has a significant positive influence on the work efficiency of personnel in the construction industry within the Bangkok Metropolitan Region.

Keywords: Construction Industry, Performance Efficiency, Motivational Factors

บทนำ

อุตสาหกรรมก่อสร้าง (Construction Industry) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ถือเป็นหัวใจหลักของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเศรษฐกิจของประเทศไทย อย่างไรก็ตาม ธุรกิจก่อสร้างในปัจจุบันเผชิญกับสภาวะการแข่งขันที่รุนแรง (Hyper-competition) และความไม่แน่นอนของต้นทุนทรัพยากร (Supply Chain Disruption) ส่งผลให้บริษัทส่วนใหญ่หันมามุ่งเน้นที่ "ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน" (Job Performance) เป็นลำดับแรก เพื่อเป็นกลยุทธ์ในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในโครงการก่อสร้าง มักถูกประเมินผ่านกรอบ "สามเหลี่ยมแห่งข้อจำกัด" (Iron Triangle of Project Management) ตามแนวคิดของ Atkinson (1999) ซึ่งประกอบด้วย คุณภาพ (Quality), เวลา (Time) และต้นทุนและทัพยากร (Cost & Resource) โดยหากบุคลากรปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด จะส่งผลให้โครงการบรรลุผลสำเร็จตามแผนงาน (Project Success) อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่มักพบในอุตสาหกรรมก่อสร้างในปัจจุบันคือ "ช่องว่างของประสิทธิภาพ" (Performance Gap) ที่เกิดจากการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของพื้นที่เมืองใหญ่

หัวใจสำคัญที่เป็นกลไกขับเคลื่อนประสิทธิภาพคือ "บุคลากร" (Human Capital) ซึ่งในบริบทของกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พนักงานต้องเผชิญกับปัจจัยบั่นทอนทางจิตวิทยาและกายภาพ (Psychological and Physical Stressors) เช่น ความแออัดในพื้นที่ทำงาน ภาวะหมดไฟจากการเดินทาง (Commuting Stress) และแรงกดดันจากค่าครองชีพ หากบริษัทขาดการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการบริหาร

จัดการที่เหมาะสม จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) ลดลง และนำไปสู่การเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน (Human Error) ที่ส่งผลกระทบเป็นลูกโซ่ต่อความปลอดภัยและงบประมาณของโครงการ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Strategic HRM) ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้อย่างตรงจุด และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับภาคธุรกิจก่อสร้างไทยในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสหกรรมก่อสร้าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (เช่น อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน)

2.เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3.เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าตอบแทน, ด้านความก้าวหน้า, ด้านภาวะผู้นำ, ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความมั่นคง) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตดังนี้

1. ด้านเนื้อหา

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคลล ประกอบด้วย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน

1.1.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน, ด้านความก้าวหน้า, ด้านภาวะผู้นำ, ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ, ด้านเวลา และด้านต้นทุนและทรัพยากร

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง (เช่น วิศวกร, สถาปนิก, โฟร์แมน, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย, ช่าง และฝ่ายสนับสนุน) ที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 384 ตัวอย่าง แต่เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนในการเก็บแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน

3. ด้านพื้นที่

สถานประกอบการหรือหน่วยงานก่อสร้าง (Site งาน) ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และนครปฐม

4. ด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการทำวิจัยครั้งนี้เริ่มตั้งแต่กุมภาพันธ์ พ.ศ.2569 ถึงเมษายน พ.ศ. 2569

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.ช่วยให้ผู้บริหารในอุตสาหกรรมก่อสร้างเข้าใจถึงปัจจัยจูงใจที่สำคัญที่สุดของบุคลากรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อนำไปใช้ออกแบบนโยบายการบริหารงานบุคคล (HR Policy) ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน

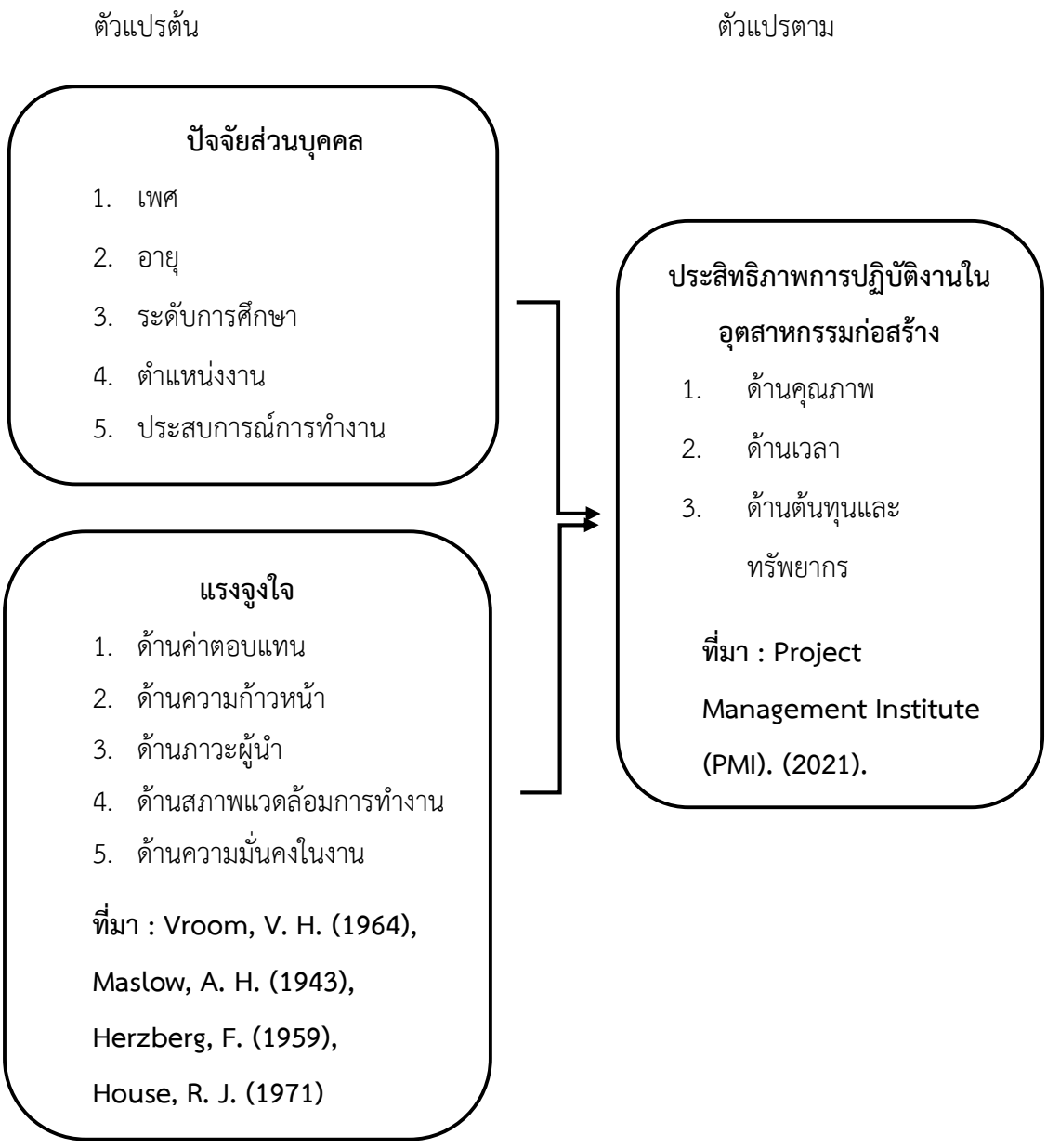
2.ทำให้หัวหน้างานหรือวิศวกรผู้ควบคุมงาน ทราบถึงบทบาทของ "ภาวะผู้นำ" ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของลูกน้อง ซึ่งจะช่วยพัฒนาทักษะการบริหารคน (Soft Skills) นอกเหนือจากทักษะทางวิศวกรรม

3.ช่วยลดปัญหาความล่าช้าในงานก่อสร้าง (Delay) และการแก้ไขงาน (Rework) โดยการสร้างแรงจูงใจที่ตรงจุดเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ทั้งในด้านคุณภาพ เวลา และต้นทุน

4.เป็นฐานข้อมูลและองค์ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับพฤติกรรมของบริษัทในบริบทของอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย โดยเฉพาะในพื้นที่เขตเมืองที่มีสภาวะแรงกดดันสูง

5.หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาและข้อเสนอแนะไปต่อยอดในการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ในอุตสาหกรรมก่อสร้างในอนาคต

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg F. (1959) กล่าวว่า ทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ปัจจัยแรก จะนำไปสู่ความพอใจ (Satisfaction) และอีกปัจจัย คือ ความไม่พอใจ (Dissatisfaction) โดยความพึงพอใจ กับความไม่พึงพอใจ ซึ่งปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้าจุน (Maintenance or Hygiene Factors)

แนวคิดและทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of Needs theory) (1943) กำหนดโดยนักจิตวิทยา ชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์ มองว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีความคาดหวังของของ Victor H. Vroom

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Victor H. Vroom (1964) เป็นทฤษฎีเชิงจิตวิทยาที่ได้รับการยอมรับอย่างสูงในด้านการจัดการและพฤติกรรมองค์กร โดยจัดอยู่ในกลุ่ม ทฤษฎีเชิงกระบวนการ (Process Theory) ซึ่งเน้นอธิบาย "กระบวนการคิด" ที่นำไปสู่การตัดสินใจเลือกแสดงพฤติกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายของ Robert J. House

ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของ Robert J. House (1971) เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ที่มีรากฐานสำคัญมาจาก ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom แนวคิดหลักของ House คือ "บทบาทของผู้นำคือการแผ้วถางทาง (Clear the Path) เพื่อให้

ลูกน้องไปถึงเป้าหมายได้ง่ายขึ้น" โดยผู้นำต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมกับลักษณะของลูกน้องและสภาพแวดล้อมครับ

แนวคิดและทฤษฎีสามเหลี่ยมข้อจำกัด (Constraint Triangle)

แนวคิดสามเหลี่ยมข้อจำกัด (Constraint Triangle) หรือที่รู้จักกันดีในชื่อ "Project Management Triangle" หรือ "Iron Triangle" เป็นทฤษฎีพื้นฐานในการบริหารจัดการโครงการที่อธิบายถึงความสัมพันธ์และความสมดุลของปัจจัย 3 ประการที่มีผลต่อคุณภาพของงาน แนวคิดนี้เสนอว่า "คุณไม่สามารถเปลี่ยนปัจจัยหนึ่งโดยไม่กระทบต่อปัจจัยอื่นๆ ได้" โดยมีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน คือด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านต้นทุนและทรัพยากร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชฎาวรรณ ภาใสย, ศรสวรรค์ พิมพลา และวริศรา โพทนัน (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ซีเอ็นชัวร์ จำกัด มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัท ซีเอ็นชัวร์ จำกัด จำนวน 115 คนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 มีอายุตั้งแต่ 25 ปี แต่ไม่เกิน 35 ปี จำนวน60 คน คิดเป็นร้อยละ 52.17 มีสถานภาพโสดจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 79.10 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 และมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 44.35 ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานในด้านรวมมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) อยู่ที่ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .41 ความพึงพอใจในงานในด้านรวม มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) อยู่ที่ 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .35 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) อยู่ที่ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .39

ไชยภพ สาวทรัพย์ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของวิศวกรภายในบริษัทรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศิลปกร ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยยะสำคัญที่สถิติ 0.05 การพัฒนาสมรรถนะในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยยะสำคัญที่สถิติ 0.05 การบริหารงานการจัดการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการพัฒนาสมรรถะในการทำงาน อย่างมีนัยยะสำคัญที่สถิติ 0.05 ความปลอดภัยในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

อย่างมีนัยยะสำคัญที่สถิติ 0.05 ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถนำผลการศึกษาไปเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

เรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบในงาน รองลงมา คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน รวมไปถึงปัจจัยค้าจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมทางกายภายในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นโยบายการบริหารขององค์กร และปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทางานมากกว่าปัจจัยค้ำจุน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการด้วยรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ เกิดจากการที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนงานวิจัย วรรณกรรม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง (เช่น วิศวกร, สถาปนิก, โฟร์แมน, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย, ช่าง และฝ่ายสนับสนุน) ที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 384 ตัวอย่าง แต่เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนในการเก็บแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล แล้วนำมากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.นิยามศัพท์ของตัวแปร จัดทำเพื่อทำให้ความหมายของตัวแปรต่างๆ สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

3.นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปรทั้งหมด

4.จัดทำร่างแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน จำนวน 5 ข้อ ซึ่งรูปแบบของคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านภาวะผู้นำ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งแต่ละด้านมีข้อคำถามรวมทั้งหมด 15 ข้อ โดยรูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (5=มากที่สุด และ 1=น้อยที่สุด)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยแบ่งเป็น -3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านต้นทุนและทรัพยากร ซึ่งแต่ละด้านมีข้อคำถามรวมทั้งหมด 9 ข้อ โดยรูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (5=มากที่สุด และ 1=น้อยที่สุด)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1.สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

2.สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติ Independent Sample T-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 การทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปที่เป็นอิสระต่อกัน โดยจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

2.3 การหาความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร จะต้องมีข้อมูลในรูปแบบมาตรอันตรภาค หรืออัตราส่วน และมีความเป็นอิสระต่อกัน โดยจะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Dependent Variable) จำนวนหนึ่ง กับตัวแปรอิสระ ตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป เมื่อทราบค่าตัวแปรหนึ่งก็จะสามารถทำอีกตัวแปรหนึ่งได้ โดยตัวแปรอิสระและตัวแปรตามต้องมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง และมีการกระจายแบบปกติ โดยจะใช้การทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2.ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ที่มีเพศ อายุ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3.ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านภาวะผู้นำ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ที่มีเพศ อายุ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สอดคล้องกับผลวิจัยของ ธนพล จิรพงศ์ศิริ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานครและปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สอดคล้องกับผลวิจัยของ ศิริวรรณ หงษ์ขุนทด (2561) ได้ทำการศึกษา ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านภาวะผู้นำ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สอดคล้องกับผลวิจัยของ กิตติพงษ์ สะอ้าง (2562) ได้ศึกษาเรื่องศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัทรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสหกรรมก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปัจจัยด้านความก้าวหน้ามีผลมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน บริษัทควรมีการทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนให้มีความยืดหยุ่นและสะท้อนถึงภาระงานจริงในหน่วยงานงาน เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมุ่งเน้นการส่งมอบงานที่ทันเวลาและลดงานเสียหาย ปัจจัยด้านความก้าวหน้า บริษัทควรจัดทำ "เส้นทางอาชีพ" (Career Path) ที่ชัดเจนสำหรับสายงานเทคนิค และสายงานสนับสนุน โดยระบุเกณฑ์การวัดผลที่จับต้องได้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ บริษัทควรส่งเสริมให้ระดับบริหาร หรือหัวหน้างานมีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) โดยเน้นความเท่าเทียม ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ และควรมีการอบรมทักษะการสั่งงานที่ชัดเจน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน บริษัทยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยหน้างาน (Safety Protocol) ให้พนักงานรู้สึกอุ่นใจขณะปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการจัดสวัสดิการพื้นฐานที่เหมาะสม ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน บริษัทควรมีการสื่อสารทิศทางขององค์กร และแผนการดำเนินงานในอนาคตให้พนักงานทราบอย่างโปร่งใส เพื่อลดความกังวลเรื่องการตกงานหลังจบโครงการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1.การขยายขอบเขตพื้นที่และกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการศึกษานี้มุ่งเน้นเฉพาะกลุ่มบุคลากรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีลักษณะเฉพาะด้านค่าครองชีพและการแข่งขันสูง ในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตไปยังพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ หรือจังหวัดที่มีโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ในภูมิภาคอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันหรือไม่

2.การศึกษาเชิงลึกด้วยระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) งานวิจัยฉบับนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลัก ซึ่งอาจไม่สามารถอธิบาย "เหตุผลเชิงลึก" ของพนักงานได้ในบางประเด็น เช่น สาเหตุที่แท้จริงของการเกิดงานแก้ไข (Rework) ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ร่วมกับวิศวกรโครงการและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพมาสนับสนุนผลทางสถิติ

3.การเพิ่มตัวแปรด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการก่อสร้าง จากผลการวิจัยที่พบว่าประสิทธิภาพด้านคุณภาพยังมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น การวิจัยในอนาคตควรนำตัวแปรด้านการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance) เช่น การใช้ระบบ BIM, AI ในการควบคุมงาน หรือนวัตกรรมวัสดุก่อสร้างสำเร็จรูป มาศึกษาว่าเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) ที่ช่วยลดปัญหาการแก้ไขงานและเพิ่มประสิทธิภาพในภาพรวมได้มากน้อยเพียงใด

4.การศึกษาปัจจัยระยะยาว (Longitudinal Study) เนื่องจากอุตสาหกรรมก่อสร้างมีความผันผวนตามวงจรเศรษฐกิจ การเก็บข้อมูลเพียงช่วงเวลาเดียวอาจเห็นภาพไม่ชัดเจน การวิจัยครั้งต่อไปอาจทำการศึกษาเปรียบเทียบในช่วงเวลาที่ต่างกัน เช่น ช่วงที่วัสดุก่อสร้างขาดแคลนเทียบกับช่วงสภาวะปกติ เพื่อดูความคงเส้นคงวาของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

5.การเจาะจงกลุ่มวิชาชีพเฉพาะทาง ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจระหว่างกลุ่ม "วิศวกร/สถาปนิก" กับกลุ่ม "ระดับปฏิบัติการ/ช่าง" เนื่องจากทั้งสองกลุ่มอาจมีระดับความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถออกแบบนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ตรงจุดและมีความเฉพาะเจาะจงมากขึ้น (Customized HR Policy)

เอกสารอ้างอิง

กิตติพงษ์ สะอ้าง. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัทรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชฎาวรรณ ภาใสย. ศรสวรรค์ พิมพลา. และวริศรา โพทนัน. (2565). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ซีเอ็นชัวร์ จำกัด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.

ไชยภพ สาวทรัพย์ใ (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของวิศวกรภายในบริษัทรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปกร.

ธนพล จิรพงศ์ศิริ. (2560). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริวรรณ หงษ์ขุนทด. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Atkinson, R. (1999). Project management: cost, time and quality, two best guesses and a phenomenon, its time to accept other success criteria. International Journal of Project Management 17(6) 337-342. Oxford: Elsevier Science Ltd.

Cochran, W. G. (1953). Sampling Techiques. New York: John Wiley & Sons. Inc.

Herzberg, F. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley & Sons.

Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. New York: World Publishing Co.

House, R. J. (1971). A path goal theory of leader effectiveness. Administrative Science Quarterly, 16(3), 321–339. New York: Cornell University. https://doi.org/10.2307/2391901

House, R. J., & Mitchell, T. R. (1974). Path-goal theory of leadership. Journal of Contemporary Business, 3, 81–97. New York: Cornell University.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review 50(4) 370–396. Washington: American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/h0054346

Project Management Institute. (2021). A guide to the project management body of knowledge (PMBOK guide) (7th ed.). Pennsylvania: Project Management Institute.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior (15th Edition). New Jersey: Pearson Education

Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. New York: John Wiley & Sons.

Vroom, V. H. (1995). Work and motivation (Rev. ed.). New York: John Wiley & Sons.