

ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ ความมุ่งมั่นต่อองค์กรและประสิทธิภาพ
ของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

Relationship of Needs Commitment and Performance of Personnel in Construction Industry

จามจุรี เครือทับ¹ ถาวร ชีรเวชญาณ² และรัฐวุฒิ ฐู่แทนคุณ³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองกับความมุ่งมั่นต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองกับประสิทธิภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสำรวจวิจัยครั้งนี้ คือวิศวกรและฟ้อร์แมน รวมทั้งหมด 400 คน ในหน่วยงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ในระดับสูง มีความมุ่งมั่นต่อองค์กรในระดับสูง และประสิทธิภาพของบุคลากรในระดับสูง การทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรที่มีปัจจัยด้านระดับการศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ แตกต่างกัน และความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นต่อองค์กรและประสิทธิภาพของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ : มาสโลว์, ความต้องการ, ความมุ่งมั่นต่อองค์กร, ประสิทธิภาพ

Abstract

This research aims to study level of served needs of personnel in construction industry according to Maslow's Hierarchy of needs. The research also aims to study relationship of needs with commitment, and needs with performance. Samples are 400 engineers and foreman in construction sites in Bangkok and surrounding areas. Result shows that needs of construction personnel are served at high level, commitment and performance are high. Construction staffs with different education level and position have different served needs. The needs have significant relationship with organization commitment and performance.

Keywords : Maslow, Needs, Organization Commitment, Performance

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

²อาจารย์ประจำภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

³อาจารย์ประจำภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

1. บทนำ

การจูงใจบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นและประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร ทฤษฎีความต้องการเป็นทฤษฎีหนึ่งที่สามารถช่วยให้ผู้บริหารนำมาประยุกต์ใช้ในการจูงใจบุคลากรได้ เนื่องจากหากเข้าใจระดับความต้องการของบุคลากรแล้ว จะสามารถจูงใจได้อย่างเหมาะสม

ในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความต้องการที่ถูกตอบสนอง ความมุ่งมั่นต่อองค์กร ประสิทธิภาพในความต้องการของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ทั้งนี้เพื่อสามารถเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจัดการและการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะ เป็นข้อมูลสำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้าง นำไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรแต่ละองค์กรต่อไป

2. ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีความต้องการ

Maslow อ้างถึงใน [1] มาสโลว์เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เชื่อว่ามนุษย์เป็น "สัตว์ที่มีความต้องการ" และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจ และเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ

มาสโลว์ อ้างถึงใน [2] ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ว่า

คนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลา และไม่มีที่สิ้นสุดข้อสมมติฐานดังกล่าวก็คือเป็นข้อเท็จจริงที่ชัดเจนว่าทุกคนต่างก็มีความต้องการ และความต้องการที่จะไม่มีทางสิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย

ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีใจแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไปอีก ตามความคาดหมายนี้แสดงให้เห็นว่าความต้องการใด ๆ ถ้าพวกเขาได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้วก็จะไม่มีความหมายสำหรับบุคคลนั้น และความต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นจะมีอิทธิพลต่อบุคคลดังกล่าวได้

ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ ลักษณะดังกล่าวย่อมแสดงให้เห็นว่า ความต้องการต่างๆ จะมีลักษณะเป็นลำดับตามความสำคัญในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่สูงขึ้นต่อไปจะตามมา มาสโลว์ได้สรุปลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ 5 ลำดับ ดังนี้คือ

- 1) ความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย (Physiological Needs)
- 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security or Safety Needs)
- 3) ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก (Belongingness and love Needs)
- 4) ความต้องการยกย่องจากผู้อื่น (Esteem Needs)
- 5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (Self-actualization Needs)

2.2 ความมุ่งมั่นต่อองค์กร

Mayer and Allen [3] กล่าวว่า ความมุ่งมั่นต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่หนักแน่นที่พนักงานแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความเชื่อมั่นต่อองค์กรสามารถแบ่งออกได้ 3 ด้าน คือ

- 1) ด้านความรู้สึกรวม หมายถึง การที่พนักงานมีอารมณ์และความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป
- 2) ด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป เพราะตนเอง

ได้ทุ่มเทให้กับงานตั้งแต่ครั้งแรกที่เข้ามาเป็นสมาชิกกับองค์กร

3) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานรับรู้ว่า เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่บุคคลต้องสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรต่อไป

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ [4] หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารบุคคลที่ได้เกี่ยวข้องกับวิธีการซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่า พนักงานของคนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้นทำได้เพียงใดอยู่ที่ปัจจัย 3 ประการที่ผสมผสานอยู่ด้วยกัน คือ

1) ความพยายาม คือ ขนาดของกำลังความพยายามของผู้ทำงานที่ทุ่มเทให้กับงานของกลุ่มจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ออกแบบว่า เป็นงานที่ทำด้วยความสามารถหรือไม่ ให้อิสระในการตัดสินใจหรือไม่ เป็นต้น

2) ทักษะความรู้ คือ ทั้งทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความรู้ที่จะเอาไวพิชิตงาน และรวมไปถึงการมีทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเข้ากับคนเพื่อการทำงานด้วย ทักษะและความรู้นี้จะทำให้มีประสิทธิภาพเข้ากันได้ และรวมพลังกันเพื่อการทำงานได้

3) กลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหาหรือประยุกต์ใช้ทำงาน ถ้ากลุ่มมีกลไกในการร่วมกันและช่วยกันคิดค้นหากกลยุทธ์ที่จะใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนางานให้ดีขึ้นตลอดเวลาและประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้เสมอ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุทธิ ภาณีผล [5] กล่าวว่า งานก่อสร้างจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องมีแรงจูงใจในการทำงาน ที่จะคอยเป็นแรงกระตุ้นให้โครงการนั้น ๆ เสร็จตามกำหนด และได้ผลกำไรอย่างที่คาดหวัง ซึ่งสิ่งที่สำคัญคือผลการทำงาน (Performance) ของบุคลากร ตั้งแต่ผู้จัดการโครงการ (Project Manager) วิศวกรโครงการ (Project Engineer)

ผู้ควบคุมงาน (Supervisor) คนงาน (Workers) ฯลฯ ซึ่งผลการทำงานของคนเหล่านั้น ย่อมขึ้นอยู่กับเป้าหมาย ความต้องการของบุคคลทั้งแรงจูงใจด้านบวก (Motivators) และแรงจูงใจด้านลบ (Demotivators) ของบุคลากรระดับผู้ควบคุมงานและคนงานในงานก่อสร้างเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานก่อสร้างโดยเฉพาะ ตามผลการวิเคราะห์ดังนี้

1) แรงจูงใจด้านบวก ของคนงาน ตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน การควบคุมที่ดี การแจ้งข่าว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้ค่าชมเชย เป็นที่ยอมรับ และงานที่ทำง่าย เป็นลำดับสุดท้ายในแรงจูงใจด้านบวกของคนงานสำหรับผู้ควบคุมงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การได้ค่าชมเชย และเป็นที่ยอมรับ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ งานที่ทำง่าย การแจ้งข่าว และการควบคุมที่ดีจะเป็นลำดับสุดท้าย

2) แรงจูงใจด้านลบ ของคนงาน ตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ การปฏิบัติที่ไม่ดีจากผู้บังคับบัญชา ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน การขาดค่าชมเชยและไม่เป็นที่ยอมรับ ความไม่มีประสิทธิภาพผู้ร่วมงาน การทำงานซ้ำ การขาดการสื่อสารที่ดี การตรวจและทดสอบที่ไม่ดี ความไม่สนใจในผลผลิตภาพ การใช้ความเชี่ยวชาญที่น้อยไป และการขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สำหรับผู้ควบคุมงาน ได้แก่ การปฏิบัติที่ไม่ดีจากผู้บังคับบัญชา ความไม่สนใจในผลผลิตภาพ การขาดค่าชมเชยและไม่เป็นที่ยอมรับ การทำงานซ้ำ ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน การขาดการสื่อสารที่ดี การขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การตรวจและทดสอบที่ไม่ดี การใช้ความเชี่ยวชาญที่น้อยไป และความไม่มีประสิทธิภาพผู้ร่วมงาน

จารุวรรณ สอนองญาติ และคณะ [6] ได้ทำการศึกษาความต้องการและการได้รับการตอบสนอง ความต้องการการดูแลจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์สุขภาพชุมชนของประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการการดูแลจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์สุขภาพชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.88, S.D = 0.67$) และการได้รับการตอบสนองความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.72, S.D = 0.72$) จากการเปรียบเทียบพบว่า ปัจจัยด้านอายุระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพ และการเป็นสมาชิกในชุมชนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) แต่ปัจจัยด้านเพศ และระยะทางจากที่พักถึงศูนย์สุขภาพชุมชนมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในบทความของ สุทธิ ภายผล ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจที่เกิดมาจากการต้องการนั้นเกิดมาจากปัจจัยต่างๆ เช่น ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับงานวิจัยของ จารุวรรณ สนองญาติ และคณะซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการ คือ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพ และการเป็นสมาชิกในชุมชน จากทั้ง 2 บทความจะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการนั้นจะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของบุคคล หรือสังคม

ลิขิต แซ่เตียว [7] ได้ศึกษาวัฒนธรรมภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยี ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยี ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

พรทิพย์ เศษอารณรัชย์ [8] ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงานและอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.04 ส่วน

ปัจจัย ส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรได้แก่ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ระยะเวลาในการทำงานและวุฒิการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 องค์ประกอบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.8075 ($r = 0.8075$) และสามารถอธิบายความแปรผันของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 65.20

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นต่อองค์กรจะเห็นได้ว่า จากทั้ง 2 งานวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความมุ่งมั่นหรือความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคคลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ถึงความมุ่งมั่นต่อองค์กรแตกต่างกัน เช่น ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า อาจจะมี ความมุ่งมั่นต่อองค์กรที่มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่า

เกตรา ศรีอุตทภากร [9] ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กรณีศึกษาข้าราชการครูเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 จังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการครูที่มี วุฒิการศึกษา ระยะเวลา รับราชการ และตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนข้าราชการครูที่มีอายุที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ข้าราชการครูที่มีความก้าวหน้าจากการทำงานที่แตกต่างกันจะไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนข้าราชการครูที่มีปริมาณงานที่มากเกินไป ความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และสิ่งแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน จะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ธัญชนก ธิตพิงศ์วิวัฒน์ [10] ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มี เพศ แตกต่างกัน มีความ

สำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากงานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้ง 2 งานวิจัยเมื่อนำมาเปรียบเทียบกันจะเห็นได้ว่า ในงานวิจัยของ เกตรา ศรีอุทธาทกร ที่พบว่า อายุเท่านั้นที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ในงานวิจัยของ ธนิยชนก ธิตพิงศ์วิวัฒน์ พบว่า เพศ และระดับการศึกษา ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อาจจะเป็นเพราะว่า เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 งานวิจัยมีความแตกต่างกันทั้งในหน้าที่การงาน และวัฒนธรรมองค์กรซึ่งอาจจะทำให้ผลของการวิจัยนั้นแตกต่างกัน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง 3 ด้าน ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นนั้นไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะปัจจัยภายนอกอย่างเดียว แต่จะเกิดกับปัจจัยภายในของบุคคลเป็นสำคัญ ถ้าบุคคลไหนได้รับการจูงใจภายนอกแต่มีความรู้สึกว่าการที่ทางองค์กรให้มาจูงใจนั้นไม่ได้ตอบสนองความต้องการของตนเองเลยก็จะทำให้สิ่งเหล่านั้นสูญเปล่าไป ดังนั้นองค์กรควรคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรเป็นสำคัญ และการสร้างแรงจูงใจที่ดีควรจะทำให้เขา/เธอรู้สึกมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยตัวเอง

3. ขั้นตอนการวิจัย

3.1 ลักษณะประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ วิศวกรและไฟร์แมนในหน่วยงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

3.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ วิศวกรและไฟร์แมน รวมทั้งหมด 400 คน ในหน่วยงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง หาได้จากสูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวนประชากรของ Taro Yamane [11] แบบไม่ทราบจำนวนประชากร ประชากรที่ต้องการสุ่มตัวอย่าง 50% หรือ 0.05 จากประชากรทั้งหมด ต้องการระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนได้ 5% หรือ 0.05 สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ 384 ตัวอย่าง ผู้ทำการวิจัยจึงเก็บข้อมูลตัวอย่าง 400 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างเกินกว่าค่าความคลาดเคลื่อน 5% หรือ 0.05

3.3 ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเพื่อการวิจัยเชิงพรรณานี้ครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งโครงสร้างคำถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้กรอกแบบสอบถาม และข้อมูลทั่วไปของโครงการของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบมาตรานามบัญญัติซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นคำถามแบบมาตราช่วงประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบ Likert scale ที่ตรงกับความรู้สึกและความเป็นจริงมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดความมุ่งมั่นของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่มีต่อองค์กร เป็นคำถามแบบมาตราช่วงประมาณค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบ Likert scale ที่ตรงกับความรู้สึกและความเป็นจริงมากที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดประสิทธิภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นคำถามแบบมาตรา

ช่วงประมาณค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบ Likert scale ที่ตรงกับความรู้สึกและความเป็นจริงมากที่สุด

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยการสำรวจ (Survey) ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล วิธีการแจกแบบสอบถาม คือ การแจกแบบสอบถามรายบุคคล ใช้การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเวลาเดียว ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์-พฤษภาคม 2554 และได้นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ตอบโดยมีขั้นตอนการประมวลผลข้อมูล และเกณฑ์การให้คะแนน

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นโดยนำแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS โดยตัวแปรต่างๆ จะถูกนำมาลงรหัสเพื่อเปลี่ยนสภาพข้อมูลให้อยู่ในรูปตัวเลขแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยใช้สถิติในการศึกษาซึ่งดำเนินการตามลำดับดังนี้

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปของการบรรยาย การนำเสนอข้อมูลในรูปตาราง กราฟ โดยการอธิบายรายละเอียดแบบสอบถามทุกข้อ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน เงินเดือน โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ การแบ่งเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเป็นระดับสูงต่ำใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

คะแนนตั้งแต่ 3.67 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คะแนนตั้งแต่ 2.34 – 3.66 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนตั้งแต่ 1.00 - 2.33 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นสถิติที่ว่าด้วยเทคนิคในการเก็บรวบรวม ข้อมูลบางส่วนซึ่งเรียกว่า กลุ่มตัวอย่าง และข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนี้จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด ตลอดจนกระบวนการ

ต่างๆที่จะนำไปสู่ผลสรุปเกี่ยวกับประชากร ซึ่งสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test), การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม, การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) (F-test) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

4. ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการความต้องการที่ถูกต้องสนอง ความมุ่งมั่นต่อองค์กรและประสิทธิภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน และนำข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถาม ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 400 ฉบับ มาทำการวิเคราะห์พร้อมนำเสนอผลการวิเคราะห์ โดยแบ่งการนำเสนอ ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มียุวมักกว่า 35 ปี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50, มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00, ตำแหน่ง วิศวกร จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30, มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.30 และเงินเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 46.80

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ความมุ่งมั่นต่อองค์กรและประสิทธิภาพของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ พบว่า กลุ่มบุคลากรส่วน

ใหญ่มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของ มาสโลว์ ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$ และ $S.D. = 0.97$) ดังแสดง ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎี ของมาสโลว์

| ระดับความต้องการที่ถูกตอบสนอง ตามทฤษฎีมาสโลว์ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|----------|
| ความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย | 3.69 | 0.98 | สูง |
| ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย | 3.67 | 1.03 | สูง |
| ความต้องการความเป็นเจ้าของ และ ความรัก | 3.80 | 0.89 | สูง |
| ความต้องการยกย่องจากผู้อื่น | 3.63 | 1.08 | ปาน กลาง |
| ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองและ ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ | 3.74 | 1.02 | สูง |
| รวม | 3.72 | 0.97 | สูง |

จากตารางที่ 1 บุคลากรมีระดับความต้องการที่ถูก ตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการที่ถูก ตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ด้านความต้องการ ความเป็นเจ้าของและความรัก เป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 3.80$) ด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองและความเป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ เป็นอันดับสอง ($\bar{X} = 3.74$) ด้านความต้องการ ขั้นพื้นฐานทางร่างกาย เป็นอันดับสาม ($\bar{X} = 3.69$)

ผลการวิเคราะห์ความมุ่งมั่นต่อองค์การพบว่า กลุ่มบุคลากรส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นต่อองค์การในระดับ สูง ($\bar{X} = 3.72$ และ $S.D. = 0.96$)

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของบุคลากรกลุ่ม บุคลากรส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพของบุคลากรในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$ และ $S.D. = 0.92$)

4.2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎี ของมาสโลว์

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มี ระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ แตกต่างกันไปพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของ มาสโลว์ ไม่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความต้องการที่ถูกตอบสนอง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ จำแนกตามอายุ

| อายุ | SS | df | MS | F | p |
|--------------|--------|-----|-------|-------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 0.206 | 2 | 0.103 | 0.419 | 0.658 |
| ภายในกลุ่ม | 97.270 | 397 | 0.246 | | |
| รวม | 97.476 | 399 | | | |

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันไป มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตาม ทฤษฎีของมาสโลว์ แตกต่างกันไปพบว่า ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความต้องการที่ถูก ตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ แตกต่างกันไป ดังแสดง ในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการที่ถูกตอบสนอง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับ การศึกษา | SS | df | MS | F | p |
|----------------|--------|-----|-------|-------|---------|
| ระหว่างกลุ่ม | 9.704 | 2 | 4.852 | 21.89 | 0.000** |
| ภายในกลุ่ม | 87.772 | 397 | 0.222 | 0 | |
| รวม | 97.476 | 399 | | | |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

| ระดับการศึกษา | n | \bar{X} | S.D. |
|------------------|-----|-----------|-------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 179 | 3.86 | 0.414 |
| ปริญญาตรี | 135 | 3.51 | 0.544 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 86 | 3.79 | 0.456 |
| รวม | 400 | 3.73 | |

จากตารางที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์สูงกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีและผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ สูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ แตกต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ จำแนกตามตำแหน่ง

| ตำแหน่ง | n | \bar{X} | S.D. | t | p |
|---------|-----|-----------|------|-------|---------|
| โพรแมน | 179 | 3.85 | 0.43 | 4.859 | 0.000** |
| วิศวกร | 221 | 3.62 | 0.51 | | |
| รวม | 400 | | | | |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 บุคลากรที่มีตำแหน่งโพรแมนมีความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีมาสโลว์สูงกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งวิศวกร

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ แตกต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงาน

แตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ไม่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

| ประสบการณ์ทำงาน | SS | df | MS | F | p |
|-----------------|--------|-----|-------|-------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 0.304 | 2 | 0.152 | 0.619 | 0.539 |
| ภายในกลุ่ม | 97.172 | 397 | 0.245 | | |
| รวม | 97.476 | 399 | | | |

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ แตกต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ไม่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ จำแนกตามเงินเดือน

| เงินเดือน | SS | df | MS | F | p |
|--------------|--------|-----|-------|-------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 0.430 | 2 | 0.215 | 0.878 | 0.416 |
| ภายในกลุ่ม | 97.046 | 397 | 0.245 | | |
| รวม | 97.476 | 399 | | | |

สมมติฐานที่ 2 ระดับความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นต่อองค์การของบุคลากร พบว่า ความมุ่งมั่นต่อองค์การของบุคลากรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์อย่างมีนัยสำคัญดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างความมุ่งมั่นต่อองค์การของบุคลากรและความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์

| ความมุ่งมั่นต่อองค์การของ บุคลากร | ความต้องการตามทฤษฎี มาสโลว์ | |
|---|--------------------------------|-------|
| | r | p |
| ความมุ่งมั่นต่อองค์การของ บุคลากร โดยรวม | 1.000** | 0.000 |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 7 ความมุ่งมั่นต่อองค์การของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการที่ถูกต้องตามทฤษฎีของมาสโลว์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 3 ระดับความต้องการที่ถูกต้องตามทฤษฎีของมาสโลว์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของบุคลากร พบว่า ประสิทธิภาพของบุคลากรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการที่ถูกต้องตามทฤษฎีของมาสโลว์ อย่างมีนัยสำคัญ ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างประสิทธิภาพของบุคลากรและความต้องการที่ถูกต้องตามทฤษฎีของมาสโลว์

| ประสิทธิภาพของ บุคลากร | ความต้องการตามทฤษฎี มาสโลว์ | |
|----------------------------------|--------------------------------|-------|
| | r | p |
| ประสิทธิภาพของ บุคลากร โดยรวม | 0.121* | 0.015 |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 ประสิทธิภาพของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการที่ถูกต้องตามทฤษฎีของมาสโลว์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. อภิปรายผลการวิจัย

เมื่อพิจารณาความต้องการที่ถูกต้องตามทฤษฎีของมาสโลว์เป็นรายด้าน พบว่าด้านความต้องการ

ความเป็นเจ้าของและความรัก เป็นอันดับหนึ่ง อาจเป็นเพราะงานในลักษณะก่อสร้างมีการทำงานเป็นทีมค่อนข้างมาก ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นอันดับสอง เพราะงานก่อสร้างเป็นงานที่สร้างความภูมิใจให้แก่ผู้ทำสำเร็จ

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ต่ำกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เพราะว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษามากกว่าปริญญาตรี ด้วยหน้าที่การงานแล้ว ด้วยระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะทำให้หน้าที่การงาน และความรับผิดชอบในการทำงานจะสูงกว่า ก็ย่อมที่จะได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า จึงทำให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตนเองได้มากกว่า และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความต้องการที่ถูกต้องตามทฤษฎีของมาสโลว์ต่ำกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เพราะว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีความต้องการในสิ่งต่างๆ ที่ตนไม่สามารถตอบสนองได้ อาจเนื่องมาจากด้วยผลตอบแทนที่ได้รับไม่มาก และความก้าวหน้าที่จะสูงขึ้นในหน้าที่การงานมีน้อยกว่า โดยธรรมชาติทำให้ไม่มีการแสวงหาความต้องการที่สูงมากนัก

บุคลากรที่มีตำแหน่ง โฟร์แมนมีความต้องการที่ตอบสนองตามทฤษฎีมาสโลว์ สูงกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งวิศวกร อาจเป็นเพราะพนักงานที่เป็นโฟร์แมน ด้วยงานและผลตอบแทนแล้วจะน้อยกว่าตำแหน่งวิศวกร เมื่องานและผลตอบแทนน้อยกว่า โดยทั่วไปจะทำให้ไม่แสวงหาความต้องการที่สูงขึ้นไป แต่วิศวกรยังมีความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเพราะมองเห็นความก้าวหน้าที่อาจจะถูกตอบสนองได้มากขึ้น

ความมุ่งมั่นต่อองค์การของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการที่ถูกต้องตามทฤษฎีของมาสโลว์ อาจเป็นเพราะเมื่อบุคลากรได้รับความต้องการที่ถูกต้องสนองที่ได้จากองค์การแล้วจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การรู้สึกว่าการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมแล้วจึงเกิดเป็นความมุ่งมั่นต่อองค์การ

ประสิทธิภาพของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ อาจเป็นเพราะ เมื่อบุคลากรเกิดความต้องการที่ถูกต้องสนองแล้วเพื่อให้ได้การตอบสนองต่อความต้องการนั้นก็จะพยายามทำงานให้มากขึ้น สร้างผลงาน ทำงานเต็มที่ จึงทำให้งานเกิดประสิทธิภาพเพื่อที่จะให้องค์กรรับรู้ แล้วตอบสนองตามสิ่งที่ตนเองต้องการ

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิ ภาณีผล [5] ในประเด็นที่ว่าความเป็นที่ยอมรับและความสำคัญระหว่างผู้ร่วมงานเป็นสิ่งที่สำคัญในการจูงใจบุคลากรระดับผู้ควบคุมงาน

6. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุมากกว่า 35 ปี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 ตำแหน่ง วิศวกร จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30 และมีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.30 และเงินเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 46.80 กลุ่มบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ในระดับสูงความมุ่งมั่นต่อองค์กรในระดับสูง และมีประสิทธิภาพของบุคลากรในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรที่มีปัจจัยด้านระดับการศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์แตกต่างกัน ระดับความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นต่อองค์กรและประสิทธิภาพของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ เช่น องค์กรควรจะมีการจัดทำแบบสำรวจถึงความต้องการของบุคลากรในด้านการทำงานของวิศวกรและไฟร์แมน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีการยกย่องชมเชยวิศวกรและไฟร์แมนที่มีผลงานดีเด่นบ่อยครั้ง เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีการจัดกิจกรรม

ต่างๆ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างวิศวกรและไฟร์แมน ควรจะให้ความสำคัญในด้านผลตอบแทนที่ได้รับ โดยให้ความยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน และจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับงานในด้านต่างๆ ให้กับทั้งวิศวกรและไฟร์แมน และให้โอกาสสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เพื่อที่จะให้บุคลากรที่ทำงานอยู่มีความก้าวหน้าในงานโดยกระตือรือร้นที่จะพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง

เอกสารอ้างอิง

- [1] Weiten, Wayne. 1989. *Psychology Themes and Variation*. Belmont, C.A.: Brook/cole Publishing co.
- [2] สิริอร วิชาวุธ, 2544. แรงจูงใจกับการเรียนรู้จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ เบื้องต้น. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [3] Allen, N.J., & Meyer, J.P. 1991. A three-Component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*.
- [4] ธงชัย สันติวงษ์, 2539. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- [5] สุทธิ ภาณีผล, 2543. แรงจูงใจของบุคลากรในงานก่อสร้าง. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก : http://tumcivil.com/engfanatic/article_gen.php. (25 มิถุนายน 2554).
- [6] จารุวรรณ สอนงญาดี และคณะ, 2552. ความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการการดูแลจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์สุขภาพชุมชนของประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี. การพยาบาลและการศึกษา.
- [7] ลิขิต แซ่เตียว, 2548. วัฒนธรรมภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยี ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัดมหาชน สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- [8] พรทิพย์ เศษะอารณรัชย์, 2543. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [9] เกตราศรีอุตสาหการ, 2548. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู: กรณีศึกษาข้าราชการครูเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารทั่วไปวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [10] รัชชชนก ธิติพงษ์วิวัฒน์, 2552. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [11] Yamane, Taro, *Statistics: An Introductory Analysis*. Third editio. Newyork : Harper and Row Publication. 1973.