

ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ ความมุ่งมั่นต่อองค์กรและ  
ประสิทธิภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

RELATIONSHIP OF NEEDS COMMITMENT AND PERFORMANCE OF  
PERSONNEL IN CONSTRUCTION INDUSTRY



จามจური เครือทับ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา  
คณะวิศวกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2554  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ ความมุ่งมั่นต่อองค์การและ  
ประสิทธิภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง



จามจรี เครือทับ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา  
คณะวิศวกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2554  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ ความมุ่งมั่นต่อองค์กรและ ประสิทธิภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวจามจรี เครือทับ
สาขาวิชา	วิศวกรรมโยธา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ถาวร ชีรเวชญาณ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัฐวุฒิ ฐู่แทนคุณ
ปีการศึกษา	2554

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการที่ถูกต้องสนองของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างตามทฤษฎีของมาสโลว์ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความต้องการที่ถูกต้องสนองกับความมุ่งมั่นต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระดับความต้องการที่ถูกต้องสนองกับประสิทธิภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ซึ่งผลการวิจัยเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการบุคลากรก่อสร้างให้เกิดประสิทธิภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสำรวจวิจัยครั้งนี้ คือวิศวกรและโพรแมน รวมทั้งหมด 400 คนในหน่วยงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สถิติทดสอบที่ใช้ คือ สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง t-test F-test และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างส่วนใหญ่มีระดับความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ในระดับสูง มีความมุ่งมั่นต่อองค์กรในระดับสูง และประสิทธิภาพของบุคลากรในระดับสูง ส่วนการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรที่มีปัจจัยด้วยระดับการศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์แตกต่างกัน และความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์มีความสัมพันธ์กับกับความมุ่งมั่นต่อองค์กรและประสิทธิภาพของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ

**คำสำคัญ :** มาสโลว์ ความต้องการ ความมุ่งมั่นต่อองค์กร ประสิทธิภาพ

<b>Thesis Title</b>	Relationship of Needs Commitment and Performance of Personnel in Construction Industry
<b>Name – Surname</b>	Miss.Jamjuree Kuantub
<b>Program</b>	Civil Engineering
<b>Thesis Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Thaworn Thirawetchayan
<b>Thesis Co-advisor</b>	Assistant Professor Dr. Rathavoot Ruthankoon
<b>Academic Year</b>	2011

## **ABSTRACT**

The purpose of this research is to study level of responded needs of staffs in the construction industry according to Maslow's Hierarchical theory. The study included relationship between the level of responded needs and organizational commitment, and relationship between the level of responded needs and performance of the staffs. The result could be applied for personnel management in construction industry.

This research was conducted by questionnaire with total 400 respondents consisted of engineers and foremen in construction sites located in Bangkok and metropolitans. The adopted statistical techniques were independent t-test, one-way ANOVA F-test, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The result revealed that most of construction personals who have high level of responded needs according to Maslow's theory have high organizational commitment and performance. The hypothesis testing results showed that the staffs that have different educational level and different job status have different level of responded needs. The level of responded needs showed significant relationship with personal performance.

**Keywords :** maslow, needs, organizational commitment, performance

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ ได้ด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคลหลายท่าน ซึ่งไม่อาจจะนำมา กล่าว ได้ทั้งหมด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐวุฒิ ฐันทนคุณ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ถาวร ชีรเวชญาณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ทั้ง 2 ท่าน ที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอนเพื่อให้ได้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สมบูรณ์ที่สุด ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิติสานต์ กร้ามาตร ดร.พิชญ์ สุธีรวรรณ และ ดร.วีระศักดิ์ ละอองจันทร์ ที่กรุณาให้เกียรติมาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รวมทั้งให้คำแนะนำอัน เป็นประโยชน์แก่งานวิจัยนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งต่อ ท่านผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ซึ่งได้กรุณาให้ข้อมูลต่อ งานวิจัยนี้ ขอขอบคุณภาควิชาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเพื่อนทุกคนที่ไม่ได้กล่าวนามซึ่งได้ช่วยเหลือในทุกๆ ด้านรวมทั้งเป็นกำลังใจให้เสมอมา

ขอขอบพระคุณคุณพ่อสมเจตน์เครือทับและคุณแม่เกรินทร์ เครือทับ ที่อยู่เบื้องหลังในความสำเร็จที่ได้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและให้กำลังใจตลอดมาหากวิทยานิพนธ์เล่มนี้มี ประโยชน์อยู่บ้างก็ขอมอบความดีนี้ให้แก่ บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

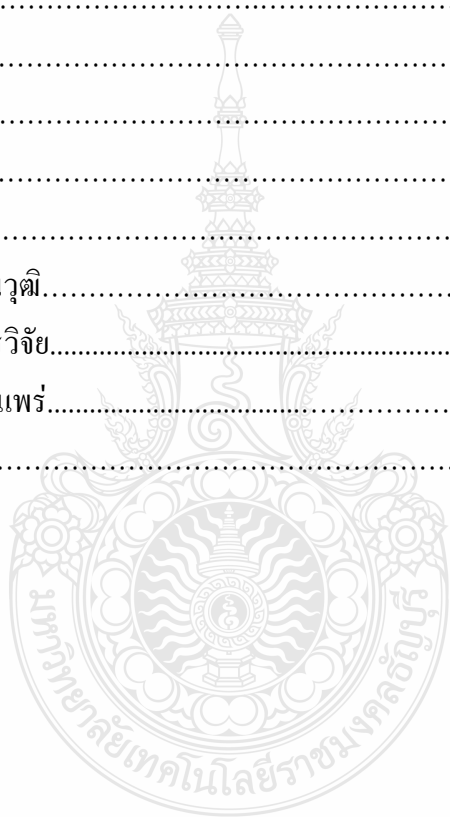
จามจรี เครือทับ

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่	1
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย.....	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	2
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.5 ประโยชน์ของผลการวิจัย.....	3
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 ทฤษฎีความต้องการ.....	6
2.2 ทฤษฎีความมุ่งมั่นต่อองค์กร.....	11
2.3 ทฤษฎีประสิทธิภาพ.....	19
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	28
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	28
3.2 ลักษณะประชากร.....	30
3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	30
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
3.5 วิธีดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัยและวิเคราะห์.....	40
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
4.2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	48
4.3 อภิปรายผลการวิจัย.....	54
5 สรุปผล และข้อเสนอแนะ.....	61
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	61
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	63
รายการอ้างอิง.....	65
ภาคผนวก.....	69
ก.รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	70
ข.แบบสอบถามการวิจัย.....	72
ค.ผลงานตีพิมพ์เผยแพร่.....	81
ประวัติผู้เขียน.....	97



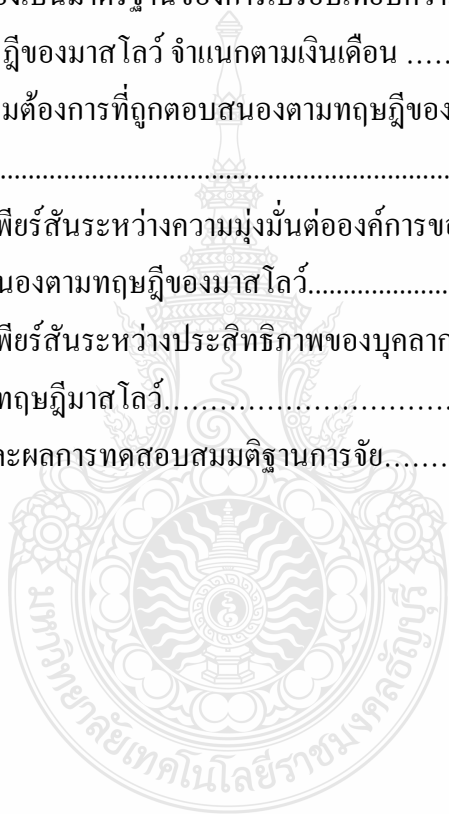
## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
4.1 การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ.....	40
4.2 การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา	41
4.3 การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง.....	41
4.4 การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ ทำงาน.....	41
4.5 การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านเงินเดือน.....	42
4.6 ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการที่ถูกตอบสนอง ตาม ทฤษฎีของมาสโลว์.....	43
4.7 ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความมุ่งมั่นต่อองค์กร.....	45
4.8 ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพของบุคลากร.....	47
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเปรียบเทียบความต้องการที่ถูก ตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ จำแนกตามอายุ.....	48
4.10 การเปรียบเทียบความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ จำแนกตาม อายุ.....	48
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเปรียบเทียบความต้องการที่ถูก ตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	49
4.12 การเปรียบเทียบความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	49
4.13 การเปรียบเทียบความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ จำแนกตาม ระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD.....	50
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเปรียบเทียบความต้องการที่ถูก ตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ และการเปรียบเทียบความต้องการที่ถูก ตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ จำแนกตามตำแหน่ง .....	50



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเปรียบเทียบความต้องการที่ถูก ตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	51
4.16 การเปรียบเทียบความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ จำแนกตาม ประสบการณ์งาน.....	52
4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเปรียบเทียบความต้องการที่ถูก ตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ จำแนกตามเงินเดือน .....	52
4.18 การเปรียบเทียบความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ จำแนกตาม เงินเดือน .....	53
4.19 ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างความมุ่งมั่นต่อองค์กรของบุคลากรและความ ต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	53
4.20 ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างประสิทธิภาพของบุคลากรและความต้องการ ที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	54
5.1 สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	62



## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แบบจำลองของ Steers.....	15
3.1 กรอบความคิดในการวิจัย.....	29



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การใช้กลยุทธ์เพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการนั้นมีใช้ของใหม่ที่เพิ่งเริ่มเกิดขึ้นในเร็วๆนี้ ในสมัยโบราณก็มีการใช้วิธีการดังกล่าวทั้งกับมนุษย์ด้วยกันและกับสัตว์ ที่จัดเป็นผู้ร่วมงานด้วยเช่นกัน กลยุทธ์ที่นำมาใช้บางประการเป็นไปโดยทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพอใจ สม่ครใจที่จะทำ กลยุทธ์บางประการแม้จะได้ผลในการสร้างแรงกระตุ้นให้ทำงานได้มากขึ้น แต่ผู้ปฏิบัติอาจมีเจตคติทางลบต่อผู้บริหาร เพราะถูกเอารัดเอาเปรียบเกินไป หรือบุคคลภายนอกอาจมองโดยไม่ยอมรับนับ เพราะเอารัดเอาเปรียบกัน

ก่อนสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรม คือก่อนปี พ.ศ. 2303 การประกอบธุรกิจเกิดขึ้นในรูปของอุตสาหกรรมขนาดเล็ก หรือเป็นอุตสาหกรรมครอบครัวความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับนายจ้างจึงเป็นแบบ “นายจ้างอุปถัมภ์คนงาน” ซึ่งคนงานจะสำนึกในบุญคุณของนายจ้างเป็นส่วนใหญ่ วิธีการของแรงจูงใจที่นายจ้างนำมาใช้เป็นส่วนมากคือ การทำให้รู้สึกกลัวการลงโทษ ซึ่งอาจเป็นทางวัตถุ (งดให้สินจ้างรางวัล) ทางการเงิน (ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง) หรือทางสังคม (ขาดการยอมรับนับถือจากคนอื่น) เมื่อคนงานเกิดความรู้สึกกลัวการลงโทษหรือมีความละเอียดที่จะรับการลงโทษ จึงทำให้พยายามทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เป็นที่พอใจของนายจ้างตลอดไป ภายหลังที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมแล้วมีการขยายขอบเขตของการทำงานในหน่วยงานกว้างขวางขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับนายจ้างจึงเปลี่ยนไป กลายเป็นความเห็นห่างกันมากขึ้น เป้าหมายของการทำงานจะมุ่งไปสู่การผลิตที่มีปริมาณมาก ฉะนั้นระบบการทำงานที่เปรียบมนุษย์ว่าเป็นเสมือนเครื่องจักรจึงเกิดขึ้น ใครผลิตได้มากย่อมได้รับค่าตอบแทนมาก หรืออีกนัยหนึ่งถ้าใครต้องการผลตอบแทนมากต้องบังคับตัวเองให้ทำงานที่ได้ผลผลิตมากนั่นเอง แรงจูงใจที่ให้ในสภาพอย่างนี้ ก็คือ การเสนอผลตอบแทนจำนวนมากแก่คนงาน อันก่อให้เกิดระบบการแข่งขัน ซึ่งการเข้าสู่ระบบการแข่งขันกันนั้นก่อให้เกิดปัญหาหลายอย่างทั้งปัญหาด้านมนุษยธรรม การหยุดงาน ผลงาน ผลผลิตที่มีปริมาณมากแต่ด้อยคุณภาพ ฯลฯ ซึ่งปัญหาเหล่านี้กระทบกระเทือนต่อเสถียรภาพของงานและการลงทุน ทำให้เกิดการค้นพบต่อมาว่า หากมุ่งแต่ด้านการผลิตเพียงอย่างเดียว เสถียรภาพหรือความเป็นปึกแผ่นของหน่วยงานจะเกิดขึ้นไม่ได้ ฉะนั้นต้องคำนึงถึงภาวะทางจิตใจหลายอย่าง เป็นต้นว่า ขวัญ กำลังใจ ความรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของของผู้ร่วมงานทุกคนด้วย จึงจะทำให้กิจการในหน่วยงานดำเนินไปอย่างราบรื่น และบรรลุผลสำเร็จด้วยดี ตลอดจนจนมีความเป็นปึกแผ่นมั่นคง แรงจูงใจที่

นำมาใช้เพื่อส่งเสริมความเห็นในสภาวะนี้จึงอยู่ที่การพยายามหาวิถีต่างๆ ซึ่งนอกเหนือไปจากการทำให้รู้สึกกลัวการลงโทษหรือการเสนอค่าตอบแทนราคาสูงมาใช้แทน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะมุ่งไปสู่การทำให้คนงานเกิดความรู้สึกพอใจ และมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในกิจการนั้นๆ อันเป็นเครื่องส่งเสริมให้เกิดศรัทธาหรือความเต็มใจที่จะทำงานอย่างมุ่งมั่นแท้จริงได้ (ธนายุทธ นาคเพ็ชร [1])

การก่อสร้างเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานคนในการก่อสร้างไม่ใช่เพียงแต่คนงานก่อสร้างเท่านั้นแต่ยังรวมไปถึงบุคลากรในงานก่อสร้างด้วยเช่นกัน ไม่ว่าจะอุตสาหกรรมใดที่ใช้คนเป็นตัวขับเคลื่อน เรื่องแรงจูงใจในการทำงานนั้นย่อมเป็นสิ่งสำคัญซึ่งจะทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข และเต็มใจที่จะทำงานนั้น ๆ ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพนั่นเอง ดังนั้นแรงจูงใจในอุตสาหกรรมก่อสร้างก็เป็นสิ่งสำคัญประเด็นหนึ่งที่ควรคำนึงถึง

ในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ความมุ่งมั่นต่อองค์กร ประสิทธิภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ทั้งนี้เพื่อสามารถเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจัดการและการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะ เป็นข้อมูลสำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้าง นำไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรแต่ละองค์กรต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างตามทฤษฎีของมาสโลว์

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างตามทฤษฎีของมาสโลว์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์กับความมุ่งมั่นต่อองค์กรของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์กับประสิทธิภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

## 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาสำรวจวิจัยครั้งนี้ คือ วิศวกรและโพรแมนในหน่วยงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสำรวจวิจัยครั้งนี้ คือ วิศวกรและโพรแมน รวมทั้งหมด 400 คน

## 1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์แตกต่างกัน

1. บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกต้องตอบสนอง ตามทฤษฎีของมาสโลว์แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์แตกต่างกัน

4. บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์แตกต่างกัน

5. บุคลากรที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์แตกต่างกัน

1.4.2 ระดับความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นต่อองค์กรของบุคลากร

1.4.3 ระดับความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของบุคลากร

## 1.5 ประโยชน์ของผลการวิจัย

1.5.1 ทำให้ทราบถึงระดับความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.5.2 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ กับความมุ่งมั่นต่อองค์กรของบุคลากร

1.5.3 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ กับประสิทธิภาพของบุคลากร

1.5.4 สามารถเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจัดการ และการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้าง นำไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรแต่ละองค์กรต่อไป

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ความต้องการ คือ (Needs) หมายถึง ความอยากได้ ใครก็ได้หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ร่างกายเกิดการความขาดสมดุล เนื่องจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้นมีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่ง ต้องพยายามคืนรนและแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความต้องการใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด

1.6.2 ความต้องการที่ตอบสนองตามทฤษฎีมาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ ซึ่งความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security or Safety Needs) คือความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงในชีวิตหรือทรัพย์สิน เช่น ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
3. ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก (Belongingness and love Needs) คือ ความต้องการทางสังคม เช่น ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ อยากจะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น ๆ รวมทั้งมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อน
4. ความต้องการยกย่องจากผู้อื่น (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความมั่นใจในตัวเองในเรื่องของความสามารถ ความรู้และความสำคัญในตัวเอง ตลอดจนความต้องการให้ฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นหรืออยากให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา
5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (Self-actualization Needs) เป็นลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่สูงที่สุด ซึ่งเป็นความต้องการที่สูงขึ้นไปอย่างไม่มีการสิ้นสุดและยากที่จะได้รับความสำเร็จสมประสงค์ตามความคิดไว้ทุกประการ

1.6.3 ความมุ่งมั่นต่อองค์กร (Organization Commitment) หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกในความรู้สึกที่ดี มีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เต็มความสามารถเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น

1.6.4 ประสิทธิภาพ (Efficiency) ขององค์กร หมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์ (Goal) ที่วางไว้ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร การทำงานที่มีการใช้ทรัพยากรการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด ความคล่องตัวในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ การดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด



## บทที่ 2

### ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ ความมุ่งมั่นต่อองค์กรและประสิทธิภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาบนพื้นฐานของแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีสาระสำคัญดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีความต้องการ
- 2.2 ทฤษฎีความมุ่งมั่นต่อองค์กร
- 2.3 ทฤษฎีประสิทธิภาพ
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ทฤษฎีความต้องการ

มาสโลว์ (Maslow) [2] เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ

มาสโลว์ [3] ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ว่าคนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลา และไม่มีที่สิ้นสุด ข้อสมมติฐานดังกล่าวก็คือ เป็นข้อเท็จจริงที่ชัดเจนว่าทุกคนต่างก็มีความต้องการและความต้องการที่จะไม่มีทางสิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีใจแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไปอีกตามความคาดหมายนี้แสดงให้เห็นว่าความต้องการใด ๆ ถ้าพวกเขาได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้วก็จะไม่มี ความหมายสำหรับบุคคลนั้น และความต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นจะมีอิทธิพลต่อบุคคลดังกล่าวได้ ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำเร็จ ลักษณะดังกล่าวย่อมแสดงให้เห็นว่า ความต้องการต่าง ๆ จะมีลักษณะเป็นลำดับตามความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่สูงขึ้นต่อไปจะ



ตามมา มาสโลว์ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์จำนวน 5 ลำดับ คือ

1. ความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ ซึ่งความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นสิ่งจำเป็นของมนุษย์ทุกคนเพราะความจำเป็นที่จะต้องดำรงชีพอยู่ทำให้มนุษย์จำต้องไปหาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ในกรณีที่มนุษย์ขาดสิ่งต่าง ๆ การตอบสนองให้กับความต้องการของร่างกายจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ใช้จูงใจมนุษย์ได้ และมนุษย์จะมีความต้องการสูงขึ้นทางด้านจิตใจหรือความนึกคิดก็ต่อเมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security or Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วตามสมควร มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคงในชีวิตหรือทรัพย์สิน เช่น มนุษย์อยากจะมี ความมั่นคงทางเศรษฐกิจในรูปแบบของค้ำประกันสัญญาจากฝ่ายนายจ้างที่จะจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างหรือผลตอบแทนในระยะยาว รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ด้วย

3. ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก (Belongingness and love Needs) ภายหลังจากมนุษย์ได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นที่สูงกว่าอีก คือ ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก เช่น ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ อยากจะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น ๆ รวมทั้งมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อน ได้นั้นจะต้องทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกหรือกลุ่มคนในสังคมนั้นด้วย ความต้องการทางด้านสังคมนี้ปกติมักจะ เป็นไปในรูปของความต้องการในแง่ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกต่อตนเองว่า เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อกลุ่มคนนั้นหรือกลุ่มนี้ และมีบุคคลต่าง ๆ ในความรักใคร่เชื่อถือชอบพอดน หรืออาจกล่าวได้ว่า ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

4. ความต้องการยกย่องจากผู้อื่น (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความมั่นใจในตัวเองในเรื่องของความสามารถ ความรู้และความสำคัญในตัวเอง ตลอดจนความต้องการให้ฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นหรืออยากให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา เป็นต้น

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (Self-actualization Needs) เป็นลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่สูงขึ้นไปอย่างไม่มียวันสิ้นสุด และยากที่จะได้รับความสำเร็จสมประสงค์ตามความคิดไว้ทุกประการ

รงชัย สันติวงศ์ [4] ได้อธิบายทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงานของวิศวกรและนักบัญชีที่เมืองพิทส์เบิร์ก ในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 200 คน โดยการสัมภาษณ์ว่ามีสิ่งใดที่ทำให้พนักงานไม่มีความสุขหรือไม่พอใจในการทำงาน มีสิ่งใดบ้างที่ทำให้พนักงานมีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน และความรู้สึกพอใจและไม่พอใจในงานนั้นมีผลต่อการปฏิบัติงานหรือไม่ และจากการวิจัยสรุปว่า ความพึงพอใจในงานและไม่พึงพอใจในงานนั้นไม่ได้เกิดขึ้นต่อเนื่องกัน แต่เป็นคนละส่วนกันและไม่มีความสัมพันธ์กัน ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและไม่พึงพอใจในงานนั้นแบ่งออกได้ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยป้องกัน (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผลจากความพึงพอใจนี้ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานเพราะความสำเร็จของตนเองก็จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

1. การได้รับการยกย่องนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นในสังคม โดยการรับรู้จากพฤติกรรมที่กลุ่มแสดงออกในรูปของการยกย่อง ชมเชย การเลื่อนขั้นเงินเดือน การประกาศเกียรติคุณ รางวัลที่เป็นสิ่งของหรือการแสดงออกอื่นๆ
2. ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำทลายความสามารถ งานใหม่ๆ ที่ไม่ซ้ำงานประจำ รวมถึงการได้รับอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
3. ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับโอกาสก้าวหน้าได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจ งานที่ไม่จำเจ งานที่ทำทลายความสามารถ จะช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์งานที่น่าสนใจ มีความแปลกใหม่ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องานและงานที่เป็นอิสระจะสร้างความพึงพอใจในงานได้สูงที่สุด

ปัจจัยป้องกัน (Hygiene Factors) ปัจจัยนี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นหรือประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเพื่อป้องกันความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น ถ้าปัจจัยนี้ไม่เพียงพอ

หรือไม่ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคลก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ปัจจัยป้องกันนี้เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

1. นโยบายขององค์กร หมายถึง นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานในองค์กร การวางแผนการบริหารงานขององค์กรที่ชัดเจน การติดต่อสื่อสารเพื่อการประสานงานและการปฏิบัติงาน นโยบายการบริหารงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

2. การนิเทศงาน ได้แก่ ลักษณะการนิเทศ การบังคับบัญชาในการดำเนินงานที่มีความยุติธรรม มีความโอบอ้อมอารีและเป็นผู้ให้การปรึกษาที่ดี จะช่วยลดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาไม่เพียงแต่มีหน้าที่ควบคุมดูแลให้งานสำเร็จเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีวิธีการที่จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความพึงพอใจและเต็มใจทำงานจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

3. ค่าตอบแทน หมายถึง อัตราเงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่จะได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในงานมากเพราะสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้ ถ้าเงินเดือนไม่ยุติธรรมจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานได้

4. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานทั้งการติดต่ออย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานวิชาชีพอื่น

5. สภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น บรรยากาศ แสง เสียง ห้องพักผ่อน ตารางเวลาการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ รวมถึงการจัดอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและพร้อมที่จะใช้ได้อย่างตลอดเวลา การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานได้

6. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร ลักษณะงานที่ไม่เสี่ยงต่ออันตรายมากเกินไป

7. สถานภาพของวิชาชีพ หมายถึง องค์ประกอบวิชาชีพที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและความมีเอกสิทธิ์ของวิชาชีพ ถ้าสถานภาพของวิชาชีพอยู่ในระดับที่ต่ำก็จะเป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพราะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงาน มีความชื่นชอบงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและมีผลต่อการปฏิบัติงาน บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในงานเมื่อได้รับความสำเร็จจากการทำงาน ได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับการไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่ทำทายความสามารถ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและงานที่ปฏิบัติมีลักษณะที่น่าสนใจ ส่วนปัจจัยป้องกันไม่ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

โดยตรง แต่เป็นส่วนส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าถ้าได้รับการเอาใจใส่  
อย่างดีก็ไม่ได้ทำให้ความไม่พึงพอใจลดลง แต่ไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น

Porter and Lawler [5] ได้แก้ไขและขยายทฤษฎีของ Vroom ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง  
ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน เข้าใจความเห็นว่า การปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจของ  
คนงาน เขาจึงตั้งสมมติฐานว่าความสัมพันธ์ระหว่างปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานจะถูก  
เชื่อมโยงด้วยรางวัลหรือผลตอบแทน และได้กำหนดองค์ประกอบในส่วนที่เกี่ยวกับรางวัลหรือ  
ผลตอบแทนได้ดังนี้

1. คุณค่าของรางวัล (Value of Reward) เป็นความรู้สึกพึงพอใจหรือเป็นความรู้สึกถึงคุณค่า  
ของแต่ละบุคคลที่มีต่อผลตอบแทน หรือรางวัลที่คาดว่าจะได้รับจากการปฏิบัติงาน ทั้งนี้แต่ละบุคคล  
อาจเห็นว่าคุณค่าของผลตอบแทนที่เป็นสิ่งเดียวกันไม่เท่ากันได้ และที่สำคัญการเห็นคุณค่าของ  
ผลตอบแทนที่บุคคลคาดว่าจะได้รับนั้น จะเป็นสิ่งเร้าอย่างหนึ่งให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะ  
ปฏิบัติงาน

2. ความน่าจะเป็นเกี่ยวกับการรับรู้ ความพยายามที่จะนำไปสู่รางวัล (Perceived Effort Reward  
Probability) เป็นการประมาณค่าว่าการเพิ่มความพยายามของบุคคลจะมีผลต่อรางวัลหรือไม่ ซึ่ง  
ประกอบด้วยค่าประมาณค่าเฉพาะ 2 ตัว คือ ความน่าจะเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติที่จะนำไปสู่รางวัลที่มี  
คุณค่า และความน่าจะเป็นเกี่ยวกับความพยายามที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงาน เมื่อนำค่าความน่าจะเป็น  
ทั้งสองตอนมาคูณกัน จะเป็นค่าความน่าจะเป็นที่ความพยายามในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่รางวัล

3. ความพยายาม (Effort) เป็นสิ่งที่บุคคลใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดผลสำเร็จ

4. ความสามารถและลักษณะของบุคคล (Abilities and Traits) เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละ  
บุคคล อย่างเช่น ระดับสติปัญญา ลักษณะบุคลิกภาพ และความสามารถทางด้านทักษะ โดยที่  
ความสามารถและลักษณะของบุคคลนี้จะเป็นตัวกำหนดขอบเขตสูงสุดในการปฏิบัติงานของบุคคล

5. การรับรู้บทบาท (Role Perceptions) เป็นเกณฑ์อย่างหนึ่งที่สามารถชี้ให้เห็นถึงผลสำเร็จของ  
การปฏิบัติงาน กล่าวคือ การที่บุคคลรู้ว่าตำแหน่งหน้าที่การงานในขณะนั้นของตนเป็นสิ่งที่จะเอื้อ  
ต่อการที่เขาจะปฏิบัติงานใด ๆ นั้นให้สำเร็จหรือไม่เพียงใด

6. ผลการปฏิบัติงาน (Performance) เป็นระดับผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจาก  
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการปฏิบัติงาน การรับรู้บทบาท ความสามารถและลักษณะของ  
บุคคล

7. รางวัล (Reward) เป็นสิ่งที่บุคคลจะได้รับจากการปฏิบัติงานของพวกเขา ซึ่งสามารถจำแนก  
ได้เป็นรางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) ซึ่งเป็นรางวัลเกี่ยวกับการได้รับการตอบสนองตามความ

ต้องการในขั้นสูง (ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์) ที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลเอง เช่น ความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ ความรู้สึกที่ตัวเองสำคัญ ความรู้สึกสนุกกับงาน เป็นต้น และรางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) ซึ่งเป็นสิ่งที่ได้รับการตอบสนองจากตัวภายนอก อาจเป็นองค์การ หน่วยงาน หัวหน้างาน หรือบุคคลอื่น เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นต้น

8. การรับรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคของรางวัล (Perceived Equalitable Rewards) เป็นการที่บุคคลรับรู้ว่ารางวัลที่เขาได้รับเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของเขาหรือไม่ ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นตัวแปรซึ่งได้มาจากการเปรียบเทียบรางวัลที่เขาคาดว่าจะได้รับกับรางวัลที่เขาได้รับจริง ว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด หากรางวัลที่เขาได้รับจริงเป็นไปตามที่คาดว่าจะได้รับ แสดงว่าเขาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

## 2.2 ทฤษฎีความมุ่งมั่นต่อองค์การ

### 2.2.1 ความหมายของความมุ่งมั่นต่อองค์การ

Mowday [6] กล่าวว่า ความมุ่งมั่นต่อองค์การ เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

Mayer and Allen [7] กล่าวว่า ความมุ่งมั่นต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่หนักแน่นที่พนักงานแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีความเชื่อมั่นต่อองค์การ สามารถแบ่งออกได้ 3 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง การที่พนักงานมีอารมณ์และความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ เต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป
2. ด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่จะทำงานในองค์การนี้ต่อไป เพราะตนเองได้ทุ่มเทให้กับงานตั้งแต่ครั้งแรกที่เข้ามาเป็นสมาชิกกับองค์การ
3. ด้านความรับผิดชอบ (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานรับรู้ว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่บุคคลต้องสนับสนุนกิจกรรมขององค์การต่อไป

Steers and Porter [8] กล่าวว่า ความมุ่งมั่นต่อองค์การมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ มีความมุ่งมั่นอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การ ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคคลเต็มใจที่จะเสียสละตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภูมิใจในความเป็นสมาชิกขององค์การและพร้อมที่จะบอกกับคนอื่น ว่า ตนเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

Dunham [9] กล่าวว่า ความมุ่งมั่นต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์การประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่

1. ความมุ่งมั่นด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีส่วนร่วมในองค์การ

2. ความมุ่งมั่นต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่พนักงานอยู่กับองค์การโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน

3. ความมุ่งมั่นที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์การ

สกาวัตน์ อินทุสมิต [10] กล่าวว่า ความมุ่งมั่นต่อองค์การ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การและมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์การของตนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

กัลยลักษณ์ อุทัยจันทร์ [11] กล่าวว่า ความมุ่งมั่นต่อองค์การ หมายถึง การที่พนักงานหรือสมาชิกขององค์การมีความเต็มอกเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์การ

ศุมิตร ขาวประภา [12] กล่าวว่า ความมุ่งมั่นต่อองค์การ หมายถึง ทัศนคติความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์การ มีความศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้วยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลัง จนก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การและปฏิบัติงานจนถึงที่สุด เพื่อให้

องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยไม่คิดที่จะลาออกจากรองการเพื่อแสวงหางานใหม่ นั่นคือความรู้สึกหนักแน่นของปัจเจกบุคคลที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การและมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

จากความหมายที่กล่าวข้างต้นจึงสรุปได้ว่าความมุ่งมั่นต่อองค์การ หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกในความรู้สึกที่ดี มีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทุ่มเทพความพยายามอย่างเต็มที่เต็มความสามารถเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การนั้น

### 2.2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นต่อองค์การ

ก. ทฤษฎี 2 ปัจจัย เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของเฮร์ซเบอร์ก Herzberg [13]

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นตัวทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นตัวที่สนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้น อันสืบเนื่องมาจากแรงจูงใจในภายในที่เกิดจากการทำงานเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือความรับผิดชอบและลักษณะของงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors หรือ Maintenance) เป็นตัวป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน โอกาส ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สถานภาพ นโยบายการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพความเป็นอยู่และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ข. ทฤษฎี E.R.G. ของอัลเดอร์เฟอร์ [13]

อัลเดอร์เฟอร์ ได้นำเสนอทฤษฎี E.R.G. โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existing Needs) ความต้องการที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้ รวมความต้องการทางด้านกายภาพกับความต้องการด้านความปลอดภัย ตามความต้องการในขั้นที่สองของมาสโลว์

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) ความต้องการด้านนี้ คือ ความต้องการในด้านการมีสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลที่ตนเองเกี่ยวข้องด้วย เป็นต้น ความพอใจของพวกเขาขึ้นอยู่กับ การแบ่งส่วนซึ่งกันและกัน และอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการนี้เป็นผลจากการที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับสภาพแวดล้อมของเขา เช่น ครอบครัว งานและกิจกรรมด้านสันตนาการ

เป็นต้น ความพอใจในการเจริญก้าวหน้านี้ได้มาจากการที่บุคคลนั้นเผชิญปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ทำให้เขาได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น

### 2.2.3 ความสำคัญของความมุ่งมั่นต่อองค์การ

Steers [14] กล่าวว่า ความมุ่งมั่นต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการ เข้า-ออก จากงานของสมาชิกในองค์การ ได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานเสียอีก คือ

1. ความมุ่งมั่นต่อองค์การ เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่มุมหนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความมุ่งมั่นต่อองค์การค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

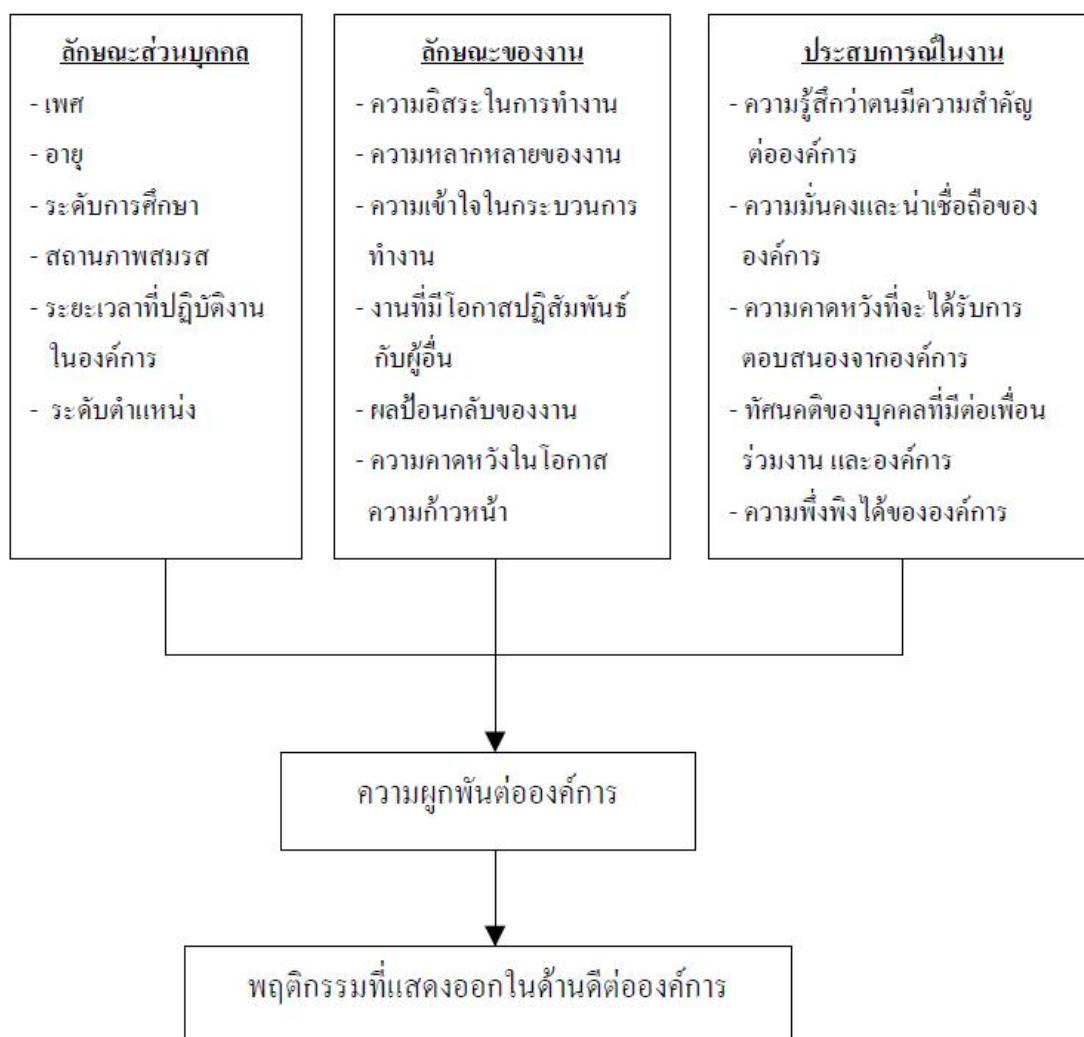
สรุปได้ว่า ความมุ่งมั่นต่อองค์การเป็นทัศนคติสำคัญยิ่งขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใด เพราะความมุ่งมั่นเป็นตัวเชื่อมระหว่างเจ้าขององค์การกับผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การสามารถทำงานได้ดีขึ้นและความมุ่งมั่นต่อองค์การยังเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การ เพื่อให้้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นต่อองค์การ

Steers [15] ได้รวบรวมผลการศึกษานักวิชาการหลายท่าน แล้วนำมาสร้างกรอบความคิดเพื่อศึกษาถึงที่มา หรือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นต่อองค์การ และผลที่ตามมาของการมีความมุ่งมั่นต่อองค์การ และได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความมุ่งมั่นต่อองค์การ ดังแสดงในภาพที่ 2.1 โดยแบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วนสำคัญ คือ

1. ปัจจัยกำหนดความมุ่งมั่นต่อองค์การ (Antecedens of Commitment)
2. ลักษณะของความมุ่งมั่นต่อองค์การ (Commitment)
3. ผลของความมุ่งมั่นต่อองค์การ (Outcomes of Commitment)





ภาพที่ 2.1 แบบจำลองของ Steers

จากแบบจำลองของ Steers ดังกล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า Steers ได้แสดงปัจจัยที่กำหนดต่อความมุ่งมั่นต่อองค์กรไว้อย่างชัดเจน ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง เป็นต้น
2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงาน รับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจกระบวนการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบ และเรียนรู้เมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะของบุคคล ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร

Steers and Porter [16] กล่าวว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นต่อองค์กร มี 4 องค์ประกอบคือ

1. โครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัดมีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความมุ่งมั่นต่อองค์กร

2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่เป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทเด่นชัด มีความสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความมุ่งมั่นต่อองค์กร

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และระดับการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4. ประสบการณ์ในงานเป็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน ความสามารถในการพึ่งพาได้ และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกว่าคุณเองเป็นบุคคลสำคัญ ทักษะที่มีต่อผู้ร่วมงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลในทางบวกกับความมุ่งมั่นต่อองค์กร

Allen and Meyer [17] ได้สรุปแนวความคิดเรื่องความมุ่งมั่นต่อองค์กรเป็น 3 แนว คือ

1. แนวคิดด้านทัศนคติ แนวคิดนี้จะมองว่าความมุ่งมั่นต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และให้ความหมายของความมุ่งมั่นต่อองค์กรว่าหมายถึง

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความมุ่งมั่นต่อองค์กรในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความมุ่งมั่นต่อองค์กรก็จะมีการแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่เกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ที่เสียไป ทฤษฎีที่เป็นแนวคิดนี้ คือ Side bet theory ของ Howard S. Becker ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความมุ่งมั่นต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กร ไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมแนวความคิดนี้ มองความมุ่งมั่นต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความมุ่งมั่นต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความมุ่งมั่นต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่ หรือพันธะมุ่งมั่นที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

สรุปได้ว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นต่อองค์กรนั้นมีมากมาย เช่น โครงสร้างขององค์กร คุณลักษณะของงาน และบทบาทในการทำงาน คุณลักษณะส่วนบุคคล ประสบการณ์ในงาน แนวคิดด้านทัศนคติ แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ซึ่งในหลายๆปัจจัยขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา หากผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทาง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและผู้บังคับบัญชามีวิสัยที่กว้างไกล ทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน และมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมก็จะทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นต่อองค์กรอย่างมั่นคงและยั่งยืน

### 2.2.5 ระดับของความมุ่งมั่นต่อองค์กร

Steers [16] กล่าวว่า ความสำคัญของทัศนคติและพฤติกรรมอันมีผลต่อความมุ่งมั่นในองค์กรเป็นหัวข้อที่มีผู้รู้้น้อยมาก แต่จากรากฐานความเข้าใจที่มีอยู่ในปัจจุบัน เราอาจคาดหวังได้ว่าความมุ่งมั่นทำให้เกิดผลได้ 3 ประการ

1. พนักงานซึ่งมีความมุ่งมั่นอันแท้จริงต่อจุดหมาย และคุณค่าขององค์กรจะแสดงระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรสูงกว่า และการตั้งใจขาดงานก็จะมีอัตราต่ำกว่าในกลุ่มของพนักงานที่มีความมุ่งมั่นต่อองค์กรน้อย

2. พนักงานที่มีความมุ่งมั่นต่อองค์กร จะมีความปรารถนาที่จะอยู่กับนายจ้างของเขา โดยเขาช่วยเหลือและทำให้บรรลุจุดหมายตามที่พวกเขาอมรับ เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีความเชื่อถือนในจุดหมายขององค์กร บุคคลที่มีความมุ่งมั่นสูงจะกลายมาเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในงานมากขึ้น ทั้งนี้จากงานที่ทำอยู่เปรียบเสมือนตัวจักรสำคัญในการช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุความสำเร็จในเป้าหมาย

3. จากคำจำกัดความของความมุ่งมั่นต่อองค์กร เราคาดได้ว่า พนักงานที่มีความมุ่งมั่นต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม โดยพิจารณาแล้วว่าเป็นการทำเพื่อองค์กร บางกรณีความพยายามดังกล่าว สามารถเปลี่ยนไปเป็นผลงานที่มีคุณภาพ

The Gallup Organization [18] ได้นำมาศึกษาวิจัยเรื่องความมุ่งมั่นของพนักงานในการทำงาน โดยแบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภทคือ

1. พนักงานที่มีความมุ่งมั่นต่อองค์กร (Engaged Employee) คือ พนักงานที่เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” ซึ่งพนักงานทำงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ พนักงานจะมีความภาคภูมิใจว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อให้้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความมุ่งมั่นต่อองค์กร (Not Engaged Employee) คือ พนักงานที่ชอบสร้างปัญหาให้กับองค์กร มีทัศนคติเชิงลบในการทำงานกับองค์กร

3. พนักงานที่ไม่มีความมุ่งมั่นต่อองค์กร (Actively Disengaged Employee) คือ พนักงานที่เป็นพวกที่สร้างปัญหาให้แก่องค์กร มีทัศนคติในแง่ลบในการทำงาน ไม่มีความสุขในงานที่ทำ และยังส่งต่อความรู้สึกที่ไม่ดีนี้ไปยังพนักงานที่อยู่รอบๆข้าง ไม่เพียงแต่ที่จะทำงานไม่ประสบความสำเร็จ พนักงานเหล่านี้ยังจะขัดขวางการทำงานของพนักงานคนอื่นๆ รวมถึงไปถึงความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าขององค์กรอีกด้วย

สรุปได้ว่า ระดับของความมุ่งมั่นต่อองค์กร พนักงานที่มีความมุ่งมั่นต่อองค์กรจะทำงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความภาคภูมิใจว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ จะแสดงระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรสูง มีความปรารถนาที่จะอยู่กับนายจ้างของเขา โดยเขาช่วยเหลือและทำให้บรรลุจุดหมายตามที่พวกเขาอมรับ เปรียบเสมือนตัวจักรสำคัญในการช่วยสนับสนุนให้้องค์การบรรลุความสำเร็จในเป้าหมาย เพื่อให้้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด ส่วนพนักงานที่ไม่มีความมุ่งมั่นต่อองค์กร คือ พนักงานที่ชอบสร้างปัญหาให้กับองค์กร มีทัศนคติเชิงลบในการทำงานกับองค์กร ไม่มีความสุขในตำแหน่งและหน้าที่การงานที่ทำ และยังส่งความรู้สึกที่ไม่ดีนี้ต่อไปยังพนักงานที่อยู่รอบ ๆ ข้าง คอยขัดขวางการทำงานของพนักงานคนอื่นๆ รวมถึงไปถึงความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าขององค์กรอีกด้วย

## 2.2.6 การประเมินความมุ่งมั่นต่อองค์การ

Mowday [11] กล่าวว่า เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความมุ่งมั่นต่อองค์การ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ การประเมินจากพฤติกรรม (Behavior) และการประเมินจากทัศนคติ (Attitude)

1. การประเมินจากพฤติกรรม (Behavior) เป็นการประเมินความมุ่งมั่นต่อองค์การจากความสม่ำเสมอต่อการแสดงออกของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สามารถสังเกตได้อย่างชัดเจน ซึ่งสามารถประเมินได้จากการแสดงออกในการปฏิบัติงาน เช่น การมาทำงานสม่ำเสมอ ไม่ขาดงาน ไม่มาสาย ไม่มีการลาออกจากงาน การไม่โอนย้ายองค์การ การคงอยู่ในการปฏิบัติงานในองค์การ ถึงแม้ว่าองค์การอื่นจะให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่า

2. การประเมินจากทัศนคติ (Attitude) เป็นการประเมินความมุ่งมั่นต่อองค์การจากความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลต่อองค์การ โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามที่แสดงความรู้สึกและทัศนคติของบุคคล ได้แก่ ความรู้สึกปรารถนา ความเต็มใจ ความรู้สึกเชื่อมั่น ความรัก ความภักดี ความซื่อสัตย์ ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่ง ความเชื่อ ความเห็นพ้อง ความตั้งใจ และความภาคภูมิใจ

สรุปได้ว่า การประเมินความมุ่งมั่นต่อองค์การ มีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความมุ่งมั่นต่อองค์การ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ การประเมินจากพฤติกรรม (Behavior) และการประเมินจากทัศนคติ (Attitude) ซึ่งการประเมินจากพฤติกรรม เป็นการประเมินความมุ่งมั่นต่อองค์การจากความสม่ำเสมอต่อการแสดงออกของพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ที่สามารถสังเกตได้อย่างชัดเจน ส่วนการประเมินจากทัศนคติ เป็นการประเมินความมุ่งมั่นต่อองค์การจากความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อความมุ่งมั่นในองค์การ ในลักษณะที่แตกต่างกัน

## 2.3 ทฤษฎีประสิทธิภาพ

### 2.3.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

Herbert [19] ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า ถ้าพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับ เพราะฉะนั้นตามทรรศนะนี้ ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า ในกรณีถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรของภาครัฐ ก็บอกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

E	=	(O - I) + S	
E	=	Efficiency	คือ ประสิทธิภาพของงาน
O	=	Output	คือ ผลผลิต
I	=	Input	คือ ปัจจัยนำเข้า
S	=	Satisfaction	คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

### 2.3.2 แนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพ

Zaleanick [20] ได้กล่าวไว้ว่า ในการจะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีหรือไม่นั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (External and Internal Needs) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างความต้องการภายนอก ได้แก่ รายได้หรือค่าตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ตำแหน่งหน้าที่ และความต้องการภายใน ได้แก่ ความต้องการได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ ความต้องการแสดงความรู้สึเกี่ยวกับภารกิจรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรัก ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

Becker and Nuhauser [21] ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organization Efficiency) โดยได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายแล้ว องค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยประกอบอื่นๆ อีก ดังแบบจำลองในสมมติฐานต่อไปนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำ (Low Task Environment Complexity) หรือมีความแน่นอน (Certainty) มีการกำหนดระเบียบในการทงงานขององค์กรอย่างละเอียดแน่ชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง (High Task Environment Complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertainty)
2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน เพื่อเพิ่มผลผลิตการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นด้วย
3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้ สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ
4. หากพิจารณาควบคู่กัน จะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพ มากกว่าค่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

### 2.3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ

Thomas J. Peters [22] ซึ่งได้เสนอปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

1. กลยุทธ์ (Strategy) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็งภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก
2. โครงสร้าง (Structures) โครงสร้างและขนาดองค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน
3. ระบบ (System) ขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย
4. แบบ (Styles) รูปแบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กร
6. ความสามารถ (Skill)
7. ค่านิยม (Shared values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

ธงชัย สันติวงศ์ [4] กล่าวว่า ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้นทำได้เพียงใด อยู่ที่ปัจจัย 3 ประการที่ผสมผสานอยู่ด้วยกัน คือ

1. ความพยายาม คือ ขนาดของกำลังความพยายามของผู้ทำงานที่ทุ่มเทให้กับงานของกลุ่ม จะมียากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ออกแบบว่า เป็นงานที่ทำทลายความสามารถหรือไม่ ให้อิสระในการตัดสินใจหรือไม่ เป็นต้น

2. ทักษะความรู้ คือ ทั้งทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความรู้ที่จะเอาไว้พิชิตงาน และรวมไปถึงการมีทักษะและความรู้ที่เกี่ยวกับการเข้ากับคนเพื่อการทำงานด้วย ทักษะและความรู้นี้เองที่จะทำให้มีประสิทธิภาพเข้ากันได้ และรวมพลังกันเพื่อการทำงานได้

3. กลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหาหรือประยุกต์ใช้ทำงาน ถ้ากลุ่มมีกลไกในการร่วมกันและช่วยกันคิดค้นหากกลยุทธ์ที่จะใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนางานให้ดีขึ้นตลอดเวลาและประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้เสมอ

สุนันทา เลहनันท์ [23] ได้อธิบายว่า การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของทีมจะมีลักษณะพอสรุปได้ ดังนี้

1. สมาชิกมีความเข้าใจในบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มเป็นอย่างดี
2. สมาชิกมีความเข้าใจในลักษณะของทีมและบทบาทของทีมที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร
3. สมาชิกทุกคนมีการสื่อสารถึงกันและกันโดยสะดวกและคล่องตัว
4. สมาชิกทุกคนต่างสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

5. สมาชิกแต่ละคนต่างเข้าใจกระบวนการทำงานของกลุ่ม เข้าใจพฤติกรรมและพลวัตกลุ่มที่ช่วยให้กลุ่มทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด
  6. ทีมมีแนวทางการทำงานและการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งระดับกลุ่มและระหว่างกลุ่ม
  7. ทีมสามารถใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์มากกว่าที่จะเป็นการทำลาย
  8. สมาชิกให้ความร่วมมือ มีการประสานงานอย่างดีระหว่างสมาชิกในกลุ่มและลดการแข่งขันซึ่งดีซึ่งเด่นซึ่งจะนำไปสู่ความเสียหายของกลุ่มและองค์การ
  9. ทีมมีการเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถภาพของทีม โดยประสานกับทีมอื่น
  10. สมาชิกทุกคนมีความเคารพในหน้าที่ของแต่ละคน มีการกำหนดหน้าที่ให้แก่กันและกัน สนับสนุนกันและกัน
- ดังนั้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพจึงมีทั้งความพยายาม ทักษะความรู้และกลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหาหรือประยุกต์ใช้ทำงานของผู้นำ รวมถึงต้องใช้กระบวนการกลุ่มหรือทีมให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในกระบวนการทำงานกลุ่ม ทำให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจกัน สนับสนุนและช่วยเหลือกันในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Steers [14] ศึกษาแหล่งที่มาและผลของความผูกพันต่อองค์การ (Antecedents and Outcome of Organizational Commitment) มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบแบบจำลองของที่มาและผลของความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในโรงพยาบาล 382 คน วิศวกรและนักบัญชีรวม 119 คน พบว่า ในทั้งสองกลุ่มตัวอย่างนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลและประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความตั้งใจและความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์การและมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการมาทำงานของวิศวกรและนักบัญชี ความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการลาออกของพนักงานในโรงพยาบาลและความผูกพันต่อองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับผลของการทำงาน

สุทธิ ภาณีผล [24] กล่าวว่า งานก่อสร้างจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องมีแรงจูงใจในการทำงาน ที่จะคอยเป็นแรงกระตุ้นให้โครงการนั้น ๆ เสร็จตามกำหนด และได้ผลกำไรอย่างที่คาดหวัง ซึ่งสิ่งที่สำคัญคือผลการทำงาน (Performance) ของบุคลากรตั้งแต่ผู้จัดการ โครงการ (Project Manager) วิศวกรโครงการ (Project Engineer) ผู้ควบคุมงาน (Supervisor) คนงาน (Workers) ฯลฯ ซึ่งผลการทำงานของคนเหล่านั้น ย่อมขึ้นอยู่กับเป้าหมาย ความต้องการของบุคคล ทั้งแรงจูงใจด้านบวก



(Motivators) และแรงจูงใจด้านลบ (Demotivators) ของบุคลากรระดับผู้ควบคุมงาน และคนงานในงานก่อสร้าง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานก่อสร้างโดยเฉพาะ ตามผลการวิเคราะห์ ดังนี้

#### 1. แรงจูงใจด้านบวก (Motivators) ตามลำดับความสำคัญ

คนงาน (Worker) ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน การควบคุมที่ดี การแข่งขัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้คำชมเชย เป็นที่ยอมรับ และงานที่ทำท้าทาย เป็นลำดับสุดท้ายในแรงจูงใจด้านบวกของคนงาน

ผู้ควบคุมงาน (Supervisor) ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การได้คำชมเชยและเป็นที่ยอมรับ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ งานที่ทำท้าทาย การแข่งขัน และการควบคุมที่ดีจะเป็นลำดับสุดท้าย

#### 2. แรงจูงใจด้านลบ (Demotivators) ตามลำดับความสำคัญ

คนงาน (Worker) การปฏิบัติที่ไม่ดีจากผู้บังคับบัญชา ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน การขาดคำชมเชยและไม่เป็นที่ยอมรับ ความไม่มีประสิทธิภาพผู้ร่วมงาน การทำงานซ้ำ การขาดการสื่อสารที่ดี การตรวจและทดสอบที่ไม่ดี ความไม่สนใจในผลิตภาพ (Productivity) การใช้ความเชี่ยวชาญที่น้อยไป และการขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ผู้ควบคุมงาน (Supervisor) การปฏิบัติที่ไม่ดีจากผู้บังคับบัญชา ความไม่สนใจในผลิตภาพ (Productivity) การขาดคำชมเชยและไม่เป็นที่ยอมรับ การทำงานซ้ำ ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน การขาดการสื่อสารที่ดี การขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การตรวจและทดสอบที่ไม่ดี การใช้ความเชี่ยวชาญที่น้อยไป และความไม่มีประสิทธิภาพผู้ร่วมงาน

พรทิพย์ เตชะอรุณรัชช [25] ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงานและอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.04 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ระยะเวลาในการทำงานและวุฒิการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 องค์ประกอบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับเฉื่อยชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.8075 ( $r = 0.8075$ ) และสามารถอธิบายความแปรผันของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 65.20

รัฐวุฒิ ฐู่แทนคุณ และ สตีเฟน โอโคโนกาน่า [26] ได้ศึกษาหัวข้อการจูงใจคนงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง นำเสนอข้อสรุปจากการรวบรวมงานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับการจูงใจคนงาน

ก่อสร้างจากหลายประเทศในช่วงเวลาสามสิบปีที่ผ่านมา จากการศึกษาพบว่าทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์สามารถประยุกต์ใช้ได้กับคนงานก่อสร้าง เพียงแต่ระดับความสำคัญของความต้องการแต่ละอย่างจะเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อม และนอกจากปัจจัยทางความต้องการทั้งห้าระดับแล้ว ยังมีปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มหรือลดแรงจูงใจของคนงานก่อสร้างที่มีผลมาจากลักษณะของงานก่อสร้างอีกส่วนหนึ่งด้วย

Ruthankoon และ Ogunlana [27] ได้ศึกษาแรงจูงใจของวิศวกรและโพรแมนตามทฤษฎีของ Herzberg พบว่าบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีปัจจัยจูงใจแตกต่างจากทฤษฎีของ Herzberg ดั้งเดิมบางประการ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจที่สำคัญ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และลูกน้อง โดยปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ทั้งในระดับบุคลากรและระดับโครงการ และยังพบอีกว่าปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานก่อสร้างในประเทศไทยเทียบกับปัจจัยทางเพื่อการจูงใจอื่น ๆ แล้ว มีผลค่อนข้างมากต่อความพอใจในงานทั้งในด้านบวกและในด้านลบ และยังมีผลมากกว่าอย่างชัดเจนหากเทียบกับงานวิจัยของ Herzberg [3] ที่ทดลองกับกลุ่มตัวอย่างวิศวกรในอเมริกา ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับลักษณะงานก่อสร้างที่ต้องอาศัยการประสานงานระหว่างบุคลากรสูง และสอดคล้องกับส่วนหนึ่งของทฤษฎี Culture Consequence ของ Hofstede [28] ซึ่งระบุว่าคนไทยมีค่า Individualism ค่อนข้างต่ำ ซึ่งหมายถึง ในที่ทำงานบุคลากรจะมีมุมมองเพื่อพวกพ้องมากกว่าที่จะมองภาพรวมเพื่อองค์กร และให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานในกลุ่มค่อนข้างมาก

กัลยลักษณ์ อุทัยจันทร์ [11] ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันและพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

นุสาสนี จิตราภิรมย์ [29] ได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม ลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาว อยู่ในระดับสูง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจและลักษณะความเป็นเพศหญิง อยู่ในระดับปานกลางและมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมอยู่ในระดับต่ำ พนักงานในโรงงานผลิต

จีนส่วนยานยนต์มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานในโรงงานผลิตจีนส่วนยานยนต์ที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ อายุงาน ระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การบางด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มณีพรรณ จันทร์ล้ำเลิศ [13] ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ราชาชรามิก จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ราชาชรามิก จำกัด และเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ราชาชรามิก จำกัด โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ด้วยวิธีการศึกษาเชิงสำรวจ โดยอาศัยแบบสอบถาม สอบถามข้อมูลจากพนักงานบริษัท ราชาชรามิก จำกัด จำนวน 348 คน และนำข้อมูลที่ได้มาไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาค่า t-test, F-test จากการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าในด้านอายุ ระดับการศึกษาในด้านของการมีส่วนร่วม ระยะเวลาในการทำงานและรายได้ของพนักงานที่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่าความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รัฐวุฒิ รุ่งแทนคุณ [30] ได้ศึกษาหัวข้อการศึกษาปัจจัยเพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงานก่อสร้างและผลของความสัมพันธ์ที่ดีต่อประสิทธิภาพของบุคลากร บทความนี้นำเสนอผลการศึกษาสองส่วน ด้วยกลุ่มตัวอย่างวิศวกร 30 คน และโพรแมน 30 คน จาก 20 หน่วยงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ค่าประสพการณ์ โดยเฉลี่ยของวิศวกรคือ 4.62 ปี และโพรแมน คือ 5.86 ปี การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างทำด้วยวิธีการสุ่มอย่างไม่เป็นระบบ (Nonsystematic Sampling) เนื่องจากไม่สามารถทราบจำนวนประชากรที่มีอยู่ทั้งหมดได้ การศึกษาส่วนแรกคือการสัมภาษณ์เจาะลึกแบบเหตุการณ์วิกฤต เพื่อหาปัจจัยที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงานก่อสร้าง ผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในฐานะผู้บังคับบัญชา คือ การให้คำแนะนำและช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและไม่ควรเข้มงวดมากนัก สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาควรตั้งใจทำงานและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ในฐานะเพื่อนร่วมงาน คือ การให้ความช่วยเหลือรวมทั้งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การศึกษาส่วนที่สอง คือ การศึกษาหาผลของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรต่อประสิทธิภาพของการทำงานในระดับบุคลากรและระดับโครงการ พบว่า ผลต่อประสิทธิภาพในระดับบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และผลต่อประสิทธิภาพในระดับโครงการมีค่อนข้างสูง

ปราณี วิจิตรจิตเลิศ [31] ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นโยบายองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลหัวเฉียว ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉิว ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉิว ที่มีอายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉิว ที่มีสถานภาพสมรสและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉิว ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขิต แซ่เตียว [32] ได้ศึกษาวัฒนธรรมภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรกรณีศึกษาพนักงานฝ่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยี ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยี ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

เกตรา ศรีอุตทภากร [33] ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กรณีศึกษา ข้าราชการครูเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 จังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิ การศึกษา ระยะเวลารับราชการ และตำแหน่งที่แตกต่างกันจะไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนข้าราชการครูที่มีอายุที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ข้าราชการครูที่มีความก้าวหน้าจากการทำงานที่แตกต่างกัน จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนข้าราชการครูที่มีปริมาณงานที่มากเกินไป ความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และสิ่งแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน จะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จารุวรรณ สอนองญาติ และ คณะ [34] ได้ทำการศึกษา ความต้องการและการได้รับการตอบสนอง ความต้องการการดูแลจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์สุขภาพชุมชนของประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการการดูแลจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์สุขภาพชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.88$  S.D = 0.67) และการได้รับการ

ตอบสนองความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.72$  S.D = 0.72) จากการเปรียบเทียบพบว่า ปัจจัยด้านอายุระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพ และการเป็นสมาชิกในชุมชนมีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.001$ ) แต่ปัจจัยด้านเพศ และระยะทางจากที่พักถึงศูนย์สุขภาพชุมชนมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ

รัชชชนก รัตติพงษ์วิวัฒน์ [35] ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มี เพศ ต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ความมุ่งมั่นต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ทุ่มความพยายามอย่างเต็มที่เต็มความสามารถเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นต่อองค์กรนั้นมีมากมาย ซึ่งในหลายๆปัจจัยขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา หากผู้บังคับบัญชาทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน ก็จะทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นต่อองค์กรอย่างมั่นคงและยั่งยืน การประเมินความมุ่งมั่นต่อองค์กร มีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความมุ่งมั่นต่อองค์กร สามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ การประเมินจากพฤติกรรม และการประเมินจากทัศนคติ ซึ่งจะส่งผลต่อความมุ่งมั่นในองค์กรในลักษณะที่ต่างกัน ประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร การดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ดังนั้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพจึงมีทั้งความพยายาม ทักษะความรู้และกลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหาหรือประยุกต์ใช้ทำงานของผู้นำ รวมถึงต้องใช้กระบวนการกลุ่มหรือทีมให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในกระบวนการทำงานกลุ่ม ทำให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจกันสนับสนุน และช่วยเหลือกันในการทำงาน สร้างความมุ่งมั่นต่อองค์กร จนส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

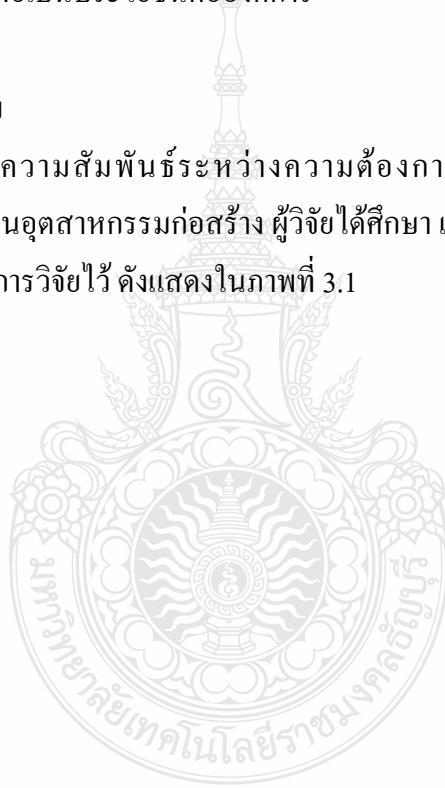
## บทที่ 3

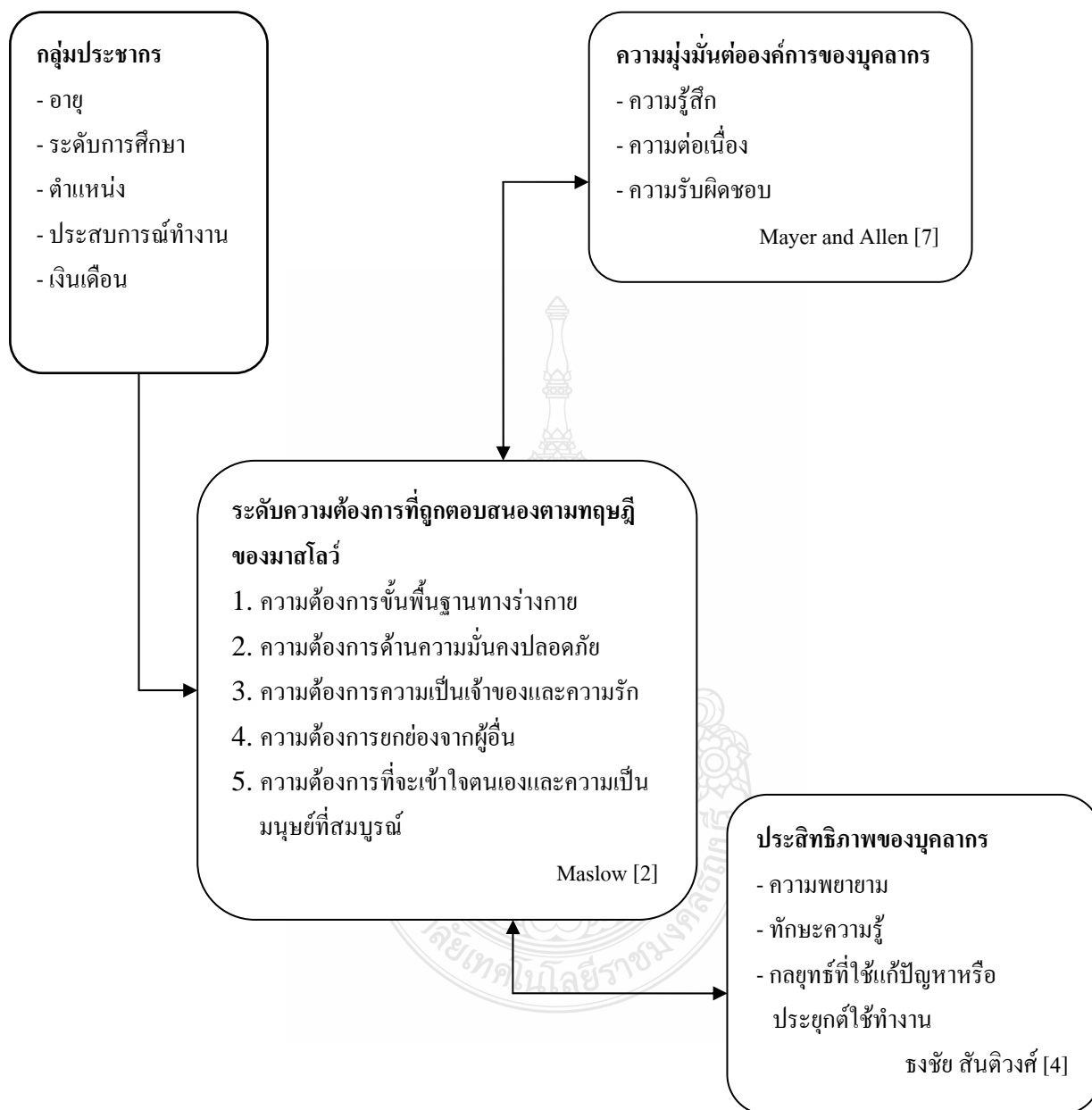
### วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ ความมุ่งมั่นต่อองค์กรและประสิทธิภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยกำหนดรูปแบบการศึกษาด้วยการใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง งานวิจัยนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจัดการและการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้าง นำไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

#### 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ ความมุ่งมั่นต่อองค์กรและประสิทธิภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ ดังแสดงในภาพที่ 3.1





ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### 3.2 ลักษณะประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสำรวจวิจัยครั้งนี้ คือ วิศวกรและไฟร์แมน รวมทั้งหมด 400 คน ในหน่วยงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง หาได้จากสูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวนประชากรของ Taro Yamane [36]

$$n = \frac{Pq}{e^2} \quad (3.1)$$

เมื่อ  $n$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$P$  แทน ค่าเปอร์เซ็นต์ที่ต้องการจะสุ่มจากประชากรทั้งหมด

$e$  แทน ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

$Z$  แทน ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%  $Z$  มีค่าเท่ากับ 1.96

ประชากรที่ต้องการสุ่มตัวอย่าง 50% หรือ 0.05 จากประชากรทั้งหมด ต้องการระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนได้ 5% หรือ 0.05 สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{(0.50)(1-0.50)(1.96)^2}{0.05^2} \\ &= 384 \text{ ตัวอย่าง} \end{aligned}$$

ผู้ทำการวิจัยจึงเก็บข้อมูลตัวอย่าง 400 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างเกินกว่าค่าความคลาดเคลื่อน 5% หรือ 0.05

### 3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ การศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัยให้ครอบคลุมความมุ่งหมายของงานวิจัย

2. ศึกษาจากข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบทดสอบ จะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายการวิจัยยิ่งขึ้น



3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากอาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบและขอคำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้อ่านแล้วมีความเข้าใจง่าย และชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัย
5. ปรับปรุงรูปแบบของแบบสอบถามอีกครั้งแล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมเพื่อแก้ไขปรับปรุงจนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ
6. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

#### ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเพื่อการวิจัยเชิงพรรณนาในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งโครงสร้างคำถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้กรอกแบบสอบถามและข้อมูลทั่วไปของโครงการของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบมาตรานามบัญญัติ ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดระดับความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ ของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เป็นคำถามแบบมาตราช่วงประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบ Likert's Scale ที่ตรงกับความรู้สึกและความเป็นจริงมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดความมุ่งมั่นของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่มีต่อองค์การ เป็นคำถามแบบมาตราช่วงประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบ Likert's Scale ที่ตรงกับความรู้สึกและความเป็นจริงมากที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดประสิทธิภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นคำถามแบบมาตราช่วงประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบ Likert's Scale ที่ตรงกับความรู้สึกและความเป็นจริงมากที่สุด

#### เกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนน

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ในการแปลผลคะแนนการแบ่งระดับความคิดเห็น ผู้วิจัยได้จัดระดับคะแนนออกเป็น 3 ระดับ โดยพิจารณาตามเกณฑ์การคำนวณอันตรภาคชั้น [37]

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

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

### 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยการสำรวจ (Survey) ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล วิธีการแจกแบบสอบถาม คือ การแจกแบบสอบถามรายบุคคล ใช้การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเวลาเดียว ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – พฤษภาคม 2554 และได้นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ตอบ โดยมีขั้นตอนการประมวลผลข้อมูล และเกณฑ์การให้คะแนน โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการต่อไปนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) นำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและคัดเลือกรหัสที่สมบูรณ์ที่สุด
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้าแล้ว สำหรับแบบสอบถามปลายปิด (Closed-Ended) และนำข้อมูลเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลเพื่อเตรียมในการประมวลผล
3. การประมวลผลข้อมูล นำข้อมูลที่ได้ลงรหัสไว้มาบันทึกลงในฐานข้อมูล (Data File) และนำข้อมูลนี้ไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับงานวิจัยที่เรียกว่า SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

### 3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น มีการเตรียมข้อมูลก่อนการประมวลผล โดยการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกชุดแล้ว ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างจะถูกนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS โดยตัวแปรต่างๆ จะถูกนำมาลงรหัสเพื่อเปลี่ยนสภาพข้อมูลให้อยู่ในรูปตัวเลข แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยใช้สถิติในการศึกษาซึ่งดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปของการบรรยาย การนำเสนอข้อมูลในรูป ตาราง กราฟ โดยการอธิบายรายละเอียดแบบสอบถามทุกข้อ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และเงินเดือน โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นสถิติที่ว่าด้วยเทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูลบางส่วนซึ่งเรียกว่า กลุ่มตัวอย่าง และข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนี้จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด ตลอดจนกระบวนการต่างๆที่จะนำไปสู่ผลสรุปเกี่ยวกับประชากร 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)

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS PC Windows ซึ่งมีลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) [37]

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right) \quad (3.2)$$

เมื่อ	$\alpha$	แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	$n$	แทน จำนวนข้อในแบบสอบถาม
	$\sum s_i^2$	แทน ผลรวมของค่าคะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	$s^2$	แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามที่เป็นเกณฑ์การยอมรับไว้ดังนี้

ค่า  $\alpha$  มากกว่าและเท่ากับ 0.7 สำหรับงานวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research)

ค่า  $\alpha$  มากกว่าและเท่ากับ 0.8 สำหรับงานวิจัยพื้นฐาน (Basic Research)

ค่า  $\alpha$  มากกว่าและเท่ากับ 0.9 สำหรับการตัดสินใจ (Important Research)

จึงจะสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสูง

2.วิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน เงินเดือน ของกลุ่มตัวอย่าง มีการนำมาแจกแจงในรูปความถี่ และสถิติเบื้องต้น ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน [37]

2.1 การแจกแจงความถี่คำนวณเป็น ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{f(100)}{n}$$

(3.3)

เมื่อ  $P$  แทน ค่าร้อยละ

$f$  แทน ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ

$n$  แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

2.2.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean :  $\bar{x}$ )

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

(3.4)

เมื่อ  $\bar{x}$  แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x_i$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$n$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

### 2.2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{N}} \quad (3.5)$$

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$x_i$  แทน ข้อมูล ( $i = 1, 2, 3 \dots N$ )

$\bar{x}$  แทน มัชฌิมเลขคณิต

$N$  แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

### 3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยต่างๆ ใช้การทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ [37]

#### 3.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร Independent t-test

$$t = \frac{x_1 - x_2}{\sqrt{\frac{S_1^2 + S_2^2}{n_1 + n_2}}} \quad (3.6)$$

เมื่อ	$t$	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$x_1$	แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	$x_2$	แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	$S_1^2$	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$S_2^2$	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	$n_1$	แทน ขนาดตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	$n_2$	แทน ขนาดตัวอย่างกลุ่มที่ 2

3.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) (F-test)

$$F = \frac{MSb}{MSw} \quad (3.7)$$

เมื่อ  $F$  แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ  $F$  เพื่อทราบ  
นัยสำคัญ

$MSb$  แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

$MSw$  แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

$$MSb = \frac{SSb}{k - 1} \quad (3.8)$$

$$MSw = \frac{SSw}{n - 1} \quad (3.9)$$

เมื่อ  $SSb$  แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม

$SSw$  แทน ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม

$k$  แทน จำนวนกลุ่ม

$n$  แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

$df$  แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม ( $k-1$ )  
ภายในกลุ่ม ( $n-k$ )

ในกรณีที่ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 ตัว  
ขึ้นไป พบว่า มีความแตกต่างกัน จะต้องทำการวิเคราะห์ต่อไปอีกด้วยว่ามีรายการคู่ใดที่แตกต่างกันที่  
ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95%

3.2.1 ในกรณีของความแปรปรวนจากค่า Levene Statistic ไม่ต่างกัน ใช้สูตรตาม  
วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร

$$LSD = t_{\alpha,r} \sqrt{MES \left[ \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]} \quad (3.10)$$

โดยที่  $n_i \neq n_j, r = n - k$

**LSD** แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับการทดสอบประชากร กลุ่มที่  $i$  และ  $j$

**MES** แทน ค่า mean square error ที่ได้จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน

**k** แทน ค่าจำนวนกลุ่มทั้งหมดที่ใช้ทดสอบ

**n** แทน ค่าจำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

**$t_{\alpha,r}$**  แทน ค่าสถิติจากตารางมาตรฐาน **t** โดยใช้ค่าของ  $df = n - k$

2.2.1 ในกรณีของความแปรปรวนจากค่า Levene statistic ต่างกัน โดยเลือกใช้วิธี Tamhane's T2 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร

4. การหาความสัมพันธ์ ใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) คำนวณจากสูตร [37]

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}} \quad (3.11)$$

เมื่อ  $r_{xy}$  เป็น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

$\sum x$  เป็น ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 1 (X)

$\sum y$  เป็น ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 2 (Y)

$\sum xy$  เป็น ผลรวมของผลคูณระหว่างข้อมูลตัวแปรที่ 1 และ 2

$\sum x^2$  เป็น ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 1

$\sum y^2$  เป็น ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 2

**N** เป็น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้จัดระดับคะแนนความสัมพันธ์ออกเป็น 3 ระดับ โดยพิจารณาตามเกณฑ์การ  
คำนวณอันตรภาคชั้น [37]

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{3} \\ \text{จำนวนระดับ} &= \frac{1 - 0.000}{3} \\ &= 0.333 \end{aligned}$$

จากความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว สามารถใช้เกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์  
ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

ค่าระหว่าง +/- 0.669 ถึง +/- 1.000 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าระหว่าง +/- 0.335 ถึง +/- 0.668 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าระหว่าง +/- 0.001 ถึง +/- 0.334 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่าที่ได้ = 0.000 ไม่มีความสัมพันธ์

ส่วนเครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น บวก หมายถึง ข้อมูลมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น ลบ หมายถึง ข้อมูลมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงข้ามกัน

### 3.6 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังแสดงใน ตารางที่ 3.1



ตารางที่ 3.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สมมติฐานในการวิจัย	สถิติที่ใช้
<b>สมมติฐานที่ 1</b> บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์แตกต่างกัน	
1.1 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์แตกต่างกัน	One-Way ANOVA
1.2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์แตกต่างกัน	One-Way ANOVA
1.3 บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์แตกต่างกัน	t-test
1.4 บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์แตกต่างกัน	One-Way ANOVA
1.5 บุคลากรที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์แตกต่างกัน	One-Way ANOVA
<b>สมมติฐานที่ 2</b> ระดับความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นต่อองค์กรของบุคลากร	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient
<b>สมมติฐานที่ 3</b> ระดับความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของบุคลากร	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

## บทที่ 4

### ผลการวิจัยและวิเคราะห์

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ ความมุ่งมั่นต่อองค์กรและประสิทธิภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน และนำข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งสิ้น 400 ฉบับ มาทำการวิเคราะห์พร้อมนำเสนอผลการวิเคราะห์ โดยแบ่งการนำเสนอดังต่อไปนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย
- 4.3 อภิปรายผลการวิจัย

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามในเรื่องของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานและเงินเดือน โดยแสดงข้อมูลในรูปแบบของจำนวนและร้อยละของข้อมูล ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	44	11.00
26-35 ปี	156	39.00
มากกว่า 35 ปี	200	50.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ มากกว่า 35 ปี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 อายุ 26-35 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 คน และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.2** การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	4.80
ปริญญาตรี	284	71.00
สูงกว่าปริญญาตรี	97	24.30
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 และระดับสูงต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.3** การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โพรี่แมน	179	44.80
วิศวกร	221	55.30
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี ตำแหน่งวิศวกร จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30 และโพรี่แมน จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.80

**ตารางที่ 4.4** การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	115	28.80
6-10 ปี	233	58.30
มากกว่า 10 ปี	52	13.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี จำนวน 233 คน คิดเป็น ร้อยละ 58.30 ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 และมีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.5** การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	35	8.80
10,000-20,000 บาท	187	46.80
มากกว่า 20,000 บาท	178	44.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 187 คน คิดเป็น ร้อยละ 46.80 มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 และมีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 ตามลำดับ

#### 4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์

##### ความมุ่งมั่นต่อองค์กร และประสิทธิภาพของบุคลากร

การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความมุ่งมั่นต่อองค์กร ระดับประสิทธิภาพของบุคลากร และระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็นปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ความต้องการการยกย่องจากผู้อื่น และความต้องการที่จะเข้าใจตนเองและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยแสดงข้อมูลในรูปของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล ซึ่งเป็นข้อมูลของบุคลากร ดังแสดงในตารางที่ 4.6 ตารางที่ 4.7 และตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.6 ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์

ข้อ	ความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย</b>				
1.	เงินเดือนที่ท่านได้รับจากการทำงานเพียงพอสำหรับการครองชีพของตนเอง	3.63	0.95	ปานกลาง
2.	เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.52	0.83	ปานกลาง
3.	ท่านพอใจเงินเดือนที่ได้รับจากการทำงาน	4.01	0.91	สูง
4.	ท่านพอใจโบนัสที่ได้รับจากการทำงาน	3.93	1.03	สูง
5.	ท่านพอใจสิทธิการในลาที่ได้รับจากการทำงาน	3.54	1.09	ปานกลาง
6.	ท่านพอใจในสวัสดิการด้านที่พักที่ได้รับจากการทำงาน	3.54	1.09	ปานกลาง
รวม		3.69	0.98	สูง
<b>ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย</b>				
7.	ท่านพอใจถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.74	1.05	สูง
8.	ท่านพอใจถึงความปลอดภัยในการทำงาน	3.67	1.04	สูง
9.	ท่านพอใจถึงความมั่นคงของบริษัท	3.78	1.10	สูง
10.	ท่านพอใจถึงความปลอดภัยในสุขภาพขณะทำงาน	3.76	0.93	สูง
11.	ท่านพอใจถึงความมั่นคงทางการเงิน	3.41	1.05	ปานกลาง
รวม		3.67	1.03	สูง
<b>ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก</b>				
12.	ท่านพอใจในความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.62	0.88	ปานกลาง
13.	ท่านพอใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.90	0.89	สูง
14.	ท่านพอใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.92	0.90	สูง
15.	ท่านพอใจในการประสานงานกับหัวหน้างาน	3.98	0.86	สูง

ตารางที่ 4.6 ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
16.	ท่านพอใจในการประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.87	0.85	สูง
17.	ท่านพอใจในการประสานงานกับผู้บังคับบัญชา	3.48	1.00	ปานกลาง
18.	ท่านพอใจการยอมรับในความสามารถของท่านจากหัวหน้างาน	3.76	0.90	สูง
19.	ท่านพอใจการยอมรับในความสามารถของท่านจากเพื่อนร่วมงาน	3.85	0.91	สูง
20.	ท่านพอใจการยอมรับในความสามารถของท่านจากผู้บังคับบัญชา	3.89	0.88	สูง
รวม		3.80	0.89	สูง
<b>ความต้องการยกย่องจากผู้อื่น</b>				
21.	ท่านพอใจในการยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	3.69	0.99	สูง
22.	ท่านพอใจในผลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	3.63	1.10	ปานกลาง
23.	ท่านพอใจในชื่อเสียงและความสำเร็จที่ได้จากงาน	3.51	1.00	ปานกลาง
24.	ท่านพอใจกับการที่บริษัทยอมรับผลงานของท่าน	3.68	0.97	สูง
25.	ท่านพอใจสถานภาพที่ดีในสังคมจากการปฏิบัติงาน	3.66	0.98	สูง
รวม		3.63	1.08	ปานกลาง
<b>ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์</b>				
26.	งานที่สามารถนำสิ่งที่คุณต้องการในชีวิตมาให้ท่านได้	3.50	0.95	ปานกลาง
27.	ท่านพอใจในความสำเร็จจากงานที่ท่านทำ	3.83	1.15	สูง
28.	ท่านพอใจในความก้าวหน้าที่ได้รับจากงานที่ท่านทำ	3.82	1.05	สูง
29.	ท่านพอใจในสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับจากที่ทำงานแห่งนี้	3.83	0.96	สูง
รวม		3.74	1.02	สูง
รวม 5 ด้าน		3.72	0.97	สูง

จากตารางที่ 4.6 เมื่อพิจารณาระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ พบว่ากลุ่มบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.72$  และ S.D. = 0.97) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “ท่านพอใจเงินเดือนที่ได้รับจากการ

ทำงาน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.01$  และ S.D. = 0.91) ส่วน “ท่านพอใจถึงความมั่นคงทางการเงิน” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.41$  และ S.D. = 1.05)

เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.72$ ) เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก เป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 3.80$ ) ด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นอันดับ 2 ( $\bar{X} = 3.74$ ) ด้านความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย เป็นอันดับ 3 ( $\bar{X} = 3.69$ )

ตารางที่ 4.7 ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความมุ่งมั่นต่อองค์กร

ข้อ	ความมุ่งมั่นต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านความรู้สึ</b>				
1.	ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.70	1.02	สูง
2.	ท่านรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานที่องค์กรแห่งนี้	3.73	1.00	สูง
3.	ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแห่งนี้	3.88	0.85	สูง
4.	ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	3.91	0.95	สูง
5.	ท่านทำงานอย่างมีความสุข	3.82	0.94	สูง
6.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ และมีความผูกพันกับหน่วยงาน	3.60	0.99	ปานกลาง
7.	ท่านพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่	3.57	0.94	ปานกลาง
<b>ด้านความต่อเนื่อง</b>				
8.	ท่านไม่ลาออกจากองค์กรนี้เพราะท่านรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	3.65	0.98	ปานกลาง
9.	การลาออกจากองค์กรนี้ทำให้เสียโอกาสในการเรียนรู้งานที่ดี	3.65	1.11	ปานกลาง
10.	หากท่านไปทำงานที่องค์กรอื่นท่านอาจไม่ได้รับผลตอบแทนที่ดีเท่าที่นี้	3.88	0.88	สูง
11.	หากท่านลาออกจากองค์กรนี้จะทำให้ท่านเสียโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.90	0.86	สูง
12.	หากท่านออกจากองค์กรในขณะนี้ท่านจะต้องเสียเวลาในการเรียนรู้งานใหม่กับองค์กรใหม่	3.67	0.99	สูง

ตารางที่ 4.7 ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความมุ่งมั่นต่อองค์กร (ต่อ)

ข้อ	ความมุ่งมั่นต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
13.	ท่านตั้งใจทำงานอุทิศแรงกายแรงใจให้กับงานอย่างเต็มที่	3.64	0.92	ปานกลาง
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>				
14.	ท่านรู้สึกได้ถึงหน้าที่ของการเป็นพนักงานที่ต้องให้การสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรแห่งนี้ต่อไป	3.81	0.89	สูง
15.	ท่านรู้สึกว่าเป็นความรับผิดชอบของท่านที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรแห่งนี้เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	3.83	1.05	สูง
16.	ท่านรู้สึกว่าท่านต้องทำงานให้เต็มที่เพราะองค์กรนี้มีบุญคุณกับท่าน	3.68	0.96	สูง
17.	แม้ท่านจะรู้สึกเหนื่อยกับหน้าที่การงานแต่ท่านรู้สึกถึงหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องทำให้สำเร็จเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.59	0.96	ปานกลาง
18.	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็ง	3.60	0.98	ปานกลาง
19.	ท่านมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ	3.66	1.02	สูง
<b>รวม</b>		3.72	0.96	สูง

จากตารางที่ 4.7 เมื่อพิจารณาระดับความมุ่งมั่นต่อองค์กร พบว่า กลุ่มบุคลากรส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นต่อองค์กรในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.72$  และ S.D. = 0.96) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.91$  และ S.D. = 0.95) ส่วน “ท่านพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.57$  และ S.D. = 0.94)



ตารางที่ 4.8 ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพของบุคลากร

ข้อ	ประสิทธิภาพของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ความพยายาม</b>				
1.	ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา	4.06	0.99	สูง
2.	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย	4.28	0.80	สูง
3.	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามคุณภาพที่กำหนด	4.22	0.86	สูง
4.	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามงบประมาณที่วางแผนไว้	3.68	1.12	สูง
<b>ทักษะความรู้</b>				
5.	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ค่อยผิดพลาด	4.22	0.91	สูง
6.	งานที่ได้รับมอบหมาย ท่านดำเนินการเป็นที่พอใจของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.15	0.93	สูง
7.	ท่านแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	4.27	0.80	สูง
8.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.92	0.98	สูง
9.	ท่านทำงานอย่างเป็นระบบ	3.74	1.03	สูง
<b>กลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหาหรือประยุกต์ใช้งาน</b>				
10.	ท่านแสวงหาแนวทางที่จะพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	3.67	0.98	สูง
11.	ท่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและสามารถนำไปพัฒนางานได้	4.21	0.90	สูง
12.	ท่านนำผลการประเมินในการปฏิบัติงานของตนเองมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน	4.31	0.83	สูง
<b>รวม</b>		3.72	0.92	สูง

จากตารางที่ 4.8 เมื่อพิจารณาระดับประสิทธิภาพของบุคลากร พบว่า กลุ่มบุคลากรส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพของบุคลากรในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.72$  และ  $S.D. = 0.92$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “ท่านนำผลการประเมินในการปฏิบัติงานของตนเองมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการ

ปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.31$  และ S.D. = 0.92) ส่วน “ท่านแสวงหาแนวทางที่จะพัฒนา  
งานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.67$  และ S.D. = 0.98)

#### 4.2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1** บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกต้องตอบสนอง  
ตามทฤษฎีของมาสโลว์แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1** บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎี  
ของมาสโลว์แตกต่างกัน ดังแสดงใน ตารางที่ 4.9

**ตารางที่ 4.9** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเปรียบเทียบความต้องการที่ถูกต้องตอบสนอง  
ตามทฤษฎีของมาสโลว์ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 25 ปี	44	3.79	0.471
26-35 ปี	155	3.71	0.506
มากกว่า 36 ปี	200	3.73	0.492
รวม	400	3.73	0.494

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความต้องการที่ถูกต้องตอบสนอง  
ตามทฤษฎีของมาสโลว์ สูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.79$ ) รองลงมาคือ อายุ มากกว่า 36 ปี ( $\bar{X} = 3.73$ ) และน้อย  
ที่สุดคือ อายุ 26-35 ปี ( $\bar{X} = 3.71$ )

**ตารางที่ 4.10** การเปรียบเทียบความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ 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			

จากตารางที่ 4.10 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ 0.05 ( $p = 0.658$ ) แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกต้อง  
ตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.2** บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์แตกต่างกัน ดังแสดงใน ตารางที่ 4.11

**ตารางที่ 4.11** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเปรียบเทียบความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ จำแนกตามระดับการศึกษา

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	0.471

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรี มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ สูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.86$ ) รองลงมาคือ ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.79$ ) และน้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.51$ )

**ตารางที่ 4.12** การเปรียบเทียบความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	9.704	2	4.852	21.890	0.000**
ภายในกลุ่ม	87.772	397	0.222		
รวม	97.476	399			

จากตารางที่ 4.12 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $p = 0.000$ ) แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.13** การเปรียบเทียบความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	-	-
ปริญญาตรี	0.347**	-	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี	0.071	0.276**	-	-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 เมื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ต่ำกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ต่ำกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

**สมมติฐานที่ 1.3** บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ต่างกัน ดังแสดงใน ตารางที่ 4.14

**ตารางที่ 4.14** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเปรียบเทียบความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ และการเปรียบเทียบความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
โพร้แมน	179	3.85	0.43	4.859	0.000**
วิศวกร	211	3.62	0.51		
รวม	400				

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งโพร้แมนมีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ เฉลี่ย 3.85 ส่วนตำแหน่งวิศวกรมีความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ เฉลี่ย 3.62 จะเห็นได้ว่า ตำแหน่งโพร้แมนมีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ มากกว่าตำแหน่งวิศวกร

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติค่าที (t-test) พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $p = 0.000^{**}$ ) แสดงว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.4** บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ แตกต่างกันได้ ดังแสดงใน ตารางที่ 4.15

**ตารางที่ 4.15** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเปรียบเทียบความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.
น้อยกว่า 5 ปี	115	3.71	0.476
6-10 ปี	232	3.75	0.497
มากกว่า 10 ปี	52	3.67	0.527
รวม	400	3.73	0.494

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี มีความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ สูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.75$ ) รองลงมาคือ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ( $\bar{X} = 3.71$ ) และน้อยที่สุดคือ ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ( $\bar{X} = 3.67$ )

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ จำแนกตาม  
ประสบการณ์ทำงาน

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			

จากตารางที่ 4.16 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $p = 0.539$ ) แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ แตกต่างกัน ดังแสดงใน ตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเปรียบเทียบความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.
น้อยกว่า 10,000 บาท	35	3.78	0.573
10,000-20,000 บาท	187	3.75	0.497
มากกว่า 20,000 บาท	177	3.69	0.475
รวม	400	3.73	0.494

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ สูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.78$ ) รองลงมาคือ เงินเดือน 10,000-20,000 บาท ( $\bar{X} = 3.75$ ) และน้อยที่สุดคือ เงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท ( $\bar{X} = 3.69$ )

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ จำแนกตาม  
เงินเดือน

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			

จากตารางที่ 4.18 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $p = 0.416$ ) แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นต่อองค์กรของบุคลากร ดังแสดงใน ตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างความมุ่งมั่นต่อองค์กรของบุคลากรและความ  
ต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์

ความมุ่งมั่นต่อองค์กรของบุคลากร	ความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์	
	r	p
ความมุ่งมั่นต่อองค์กรของบุคลากร โดยรวม	1.000**	0.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นต่อองค์กรของบุคลากรและความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ พบว่า ความมุ่งมั่นต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ในระดับสูง ( $r = 1.000$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $p = 0.000$ ) ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของบุคลากร ดังแสดงใน ตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างประสิทธิภาพของบุคลากรและความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์

ประสิทธิภาพของบุคลากร	ความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์	
	r	p
ประสิทธิภาพของบุคลากรโดยรวม	0.121*	0.015

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของบุคลากรและความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ พบว่า ประสิทธิภาพของบุคลากรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ในระดับต่ำ ( $r = 0.121$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $p = 0.015$ ) ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### 4.3 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ความมุ่งมั่นต่อองค์กรและประสิทธิภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ทั้งนี้เพื่อสามารถเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจัดการและการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้าง นำไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรแต่ละองค์กรต่อไป

โดยการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยแยกออกเป็น 4 ประเด็น ความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ความมุ่งมั่นต่อองค์กร ประสิทธิภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง และการทดสอบสมมติฐาน



### 4.3.1 ความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

กลุ่มบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.72$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “ท่านพอใจเงินเดือนที่ได้รับจากการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.01$ ) ส่วน “ท่านพอใจถึงความมั่นคงทางการเงิน” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.41$ ) เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก มากที่สุด ( $\bar{X} = 3.80$ ) ด้านความต้องการยกย่องจากผู้อื่น ต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.63$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้วยสภาพแวดล้อมในงานก่อสร้าง ไม่นิยมที่จะยกย่องนับถือกัน เนื่องจากงานก่อสร้างเป็นงานที่ต้องทำไปตามแบบแผนที่วางไว้ ทั้งนี้การทำงานของวิศวกรเป็นการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของแต่ละคน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย ข้อที่มีระดับสูงสุดคือ “ท่านพอใจเงินเดือนที่ได้รับจากการทำงาน” ข้อที่มีระดับต่ำที่สุดคือ “เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วิศวกรหรือโพรแมนรู้สึกว่าการเงินที่ได้รับนั้นมีความเหมาะสมต่อภาระหน้าที่ที่ตนทำอยู่แต่ไม่พอสำหรับการใช้จ่ายในแต่ละเดือน

ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ข้อที่มีระดับสูงสุดคือ “ท่านพอใจถึงความมั่นคงของบริษัท” และข้อที่มีระดับต่ำที่สุดคือ “ท่านพอใจถึงความมั่นคงทางการเงิน” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้วยบริษัทที่สังกัดอยู่เป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงหรือมีความมั่นคงอย่างเห็นได้ชัดจึงทำให้วิศวกร และโพรแมนรู้สึกถึงความมั่นคงที่ได้อยู่ในบริษัทแห่งนี้ แต่ผลตอบแทนที่ได้อาจจะน้อยกว่าความต้องการของวิศวกร หรือโพรแมนที่ทำงานอยู่ในบริษัทนั้น

ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ข้อที่มีระดับสูงสุดคือ “ท่านพอใจในการประสานงานกับหัวหน้างาน” และ ข้อที่มีระดับต่ำที่สุดคือ “ท่านพอใจในการประสานงานกับผู้ได้บังคับบัญชา” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การสั่งงานระหว่างวิศวกรกับโพรแมน ในการทำงานนั้นในด้านโพรแมนซึ่งเป็นการรับคำสั่งจากวิศวกรด้วยตำแหน่งแล้วจึงเป็นหน้าที่ที่ต้องรับคำสั่ง ส่วนวิศวกรซึ่งเป็นผู้ออกคำสั่ง จะมีความรู้สึกเมื่อสั่งไปแล้วต้องคอยตรวจสอบหรือติดตามดูงานเพื่อควบคุมความเรียบร้อยของงานให้ถูกต้องตามที่สั่งไปหรือไม่

ความต้องการยกย่องจากผู้อื่นข้อที่มีระดับสูงสุดคือ “ ท่านพอใจในการยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ” และข้อที่มีระดับต่ำที่สุดคือ “ท่านพอใจในชื่อเสียงและความสำเร็จที่ได้จากงาน” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วิศวกรหรือโพรแมนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จแล้วได้รับคำชมเชยจะรู้สึกพึงพอใจในการชมเชยที่ได้รับในขณะนั้น แต่งานก่อสร้างเป็นงานที่ทำแล้วจบไปในแต่ละโครงการจึงทำให้

เมื่อเริ่มโครงการใหม่ก็ต้องทำงานกันใหม่หมดจึงทำให้วิศวกรหรือโปรแกรมเมอร์ไม่เน้นความสำคัญของชื่อเสียงที่ได้มาจากการงานในแต่ละงาน

ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ข้อที่มีระดับสูงสุดคือ “ท่านพอใจในความสำเร็จจากการที่ท่านทำมา, ท่านพอใจในสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับจากที่ทำงานแห่งนี้” และข้อที่มีระดับต่ำที่สุดคือ “งานที่ท่านสามารถนำสิ่งที่ท่านต้องการในชีวิตมาให้ท่านได้” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานก่อสร้างนั้นเป็นงานที่มีลักษณะเป็นโครงการที่สร้างให้สำเร็จ แล้วก็จะเริ่มโครงการใหม่ อยู่แบบนี้ไปเรื่อย ๆ ดังนั้นวิศวกร หรือโปรแกรมเมอร์ที่เป็นคนควบคุมในโครงการนั้น ๆ ก็จะพอใจที่จะเห็นงานของตนเองสำเร็จไปได้ด้วยดี ซึ่งจะช่วยให้คุณรู้สึกพอใจที่ได้เห็นงานของตัวเองสำเร็จและรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอยู่ในที่แห่งนี้ โดยการทำงานในที่แห่งนี้ สิ่งที่วิศวกรหรือโปรแกรมเมอร์ต้องการอาจจะเป็นความรู้สึกที่ดีต่อความสำเร็จของงาน หรือการได้ทำงานอยู่ในที่แห่งนี้มากกว่าการตอบสนองความต้องการที่ได้รับจากการทำงานในที่แห่งนี้

#### 4.3.2 ความมุ่งมั่นต่อองค์การของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

กลุ่มบุคลากรส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นต่อองค์การในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.72$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.91$ ) ส่วน “ท่านพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.57$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความรู้สึก ข้อที่มีระดับสูงสุดคือ “ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน” และข้อที่มีระดับต่ำที่สุดคือ “ท่านพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานก่อสร้างเป็นงานที่แต่ละคนจะมีความรับผิดชอบเป็นของตัวเองทั้งวิศวกร และโปรแกรมเมอร์ โดยทุกคนก็จะทำงานไปตามหน้าที่รับผิดชอบของตนเองให้ประสบความสำเร็จ โดยการทำงานนั้นเป็นหน้าที่ที่ทุกคนจะต้องทำอยู่แล้วไม่ว่าจะพอใจหรือไม่ก็ต้องทำหน้าที่ของตัวเองให้ดีที่สุด

ด้านความต่อเนื่อง ข้อที่มีระดับสูงสุดคือ “หากท่านลาออกจากองค์การนี้จะทำให้ท่านเสียโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน” และข้อที่มีระดับต่ำที่สุดคือ “ท่านตั้งใจทำงานอุทิศแรงกายแรงใจให้กับงานอย่างเต็มที่” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการทำงานก่อสร้างนั้นสิ่งที่วิศวกรและโปรแกรมเมอร์อยากให้เกิดขึ้นในการทำงานก็คือความสำเร็จของโครงการที่ทำ เลยทำให้การลาออกไปก่อนโครงการจะเสร็จนั้นทำให้เสียทั้งโอกาสก้าวหน้าในงานและประสบการณ์ในการผ่านงานด้วย ซึ่งในงานก่อสร้างนั้นวิศวกรและโปรแกรมเมอร์จะต้องทุ่มเทให้กับการทำงานอยู่เป็นเรื่องธรรมดาอยู่แล้ว

ด้านความรับผิดชอบ ข้อที่มีระดับสูงสุดคือ “ท่านรู้สึกว่าเป็นความรับผิดชอบของท่านที่จะปฏิบัติงานกับองค์การแห่งนี้เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย” และ ข้อที่มีระดับต่ำที่สุดคือ “แม้ท่านจะ

รู้สึกเหนื่อยกับหน้าที่การงานแต่ท่านรู้สึกถึงหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องทำให้สำเร็จเพื่อประโยชน์ขององค์กร” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความสำเร็จในงานก่อสร้างเป็นสิ่งที่วิศวกรและโพรแมนอยากเห็นหลังจากที่ได้ทุ่มเททำงานมาอย่างเต็มที่ โดยมีหน้าที่ที่จะต้องงานนั้นให้สำเร็จไม่ว่าจะรู้สึกอย่างไร

#### 4.3.3 ประสิทธิภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

กลุ่มบุคลากรส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพของบุคลากรในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.72$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “ท่านนำผลการประเมินในการปฏิบัติงานของตนเองมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.31$ ) ส่วน “ท่านแสวงหาแนวทางที่จะพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.67$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความพยายาม ข้อที่มีระดับสูงที่สุดคือ “ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย” และข้อที่มีระดับต่ำที่สุดคือ “ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามงบประมาณที่วางแผนไว้” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การทำงานให้สำเร็จนั้นเป็นหน้าที่ของวิศวกรและโพรแมน เพื่อให้งานก่อสร้างนั้นสำเร็จออกมาตามเป้าหมายที่วางแผนไว้ให้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจากสภาพการทำงานในงานก่อสร้างนั้น มีปัญหาเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้ต้องเสียเวลาหรือเสี่ยงงบประมาณที่เพิ่มขึ้นจากที่วางแผนไว้ เพื่อคอยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากหน้างาน

ด้านทักษะความรู้ ข้อที่มีระดับสูงที่สุดคือ “ท่านแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี” และข้อที่มีระดับต่ำที่สุดคือ “ท่านทำงานอย่างเป็นระบบ” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในงานก่อสร้างจะมีปัญหาที่เกิดขึ้นในหน้างานได้ตลอดเวลา ดังนั้นวิศวกรหรือโพรแมนก็จะต้องมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ จากปัญหาที่เกิดขึ้นที่หน้างานนั้น เราไม่รู้ว่า จะเกิดอะไรขึ้นบ้าง ซึ่งอาจทำให้การทำงานไม่ค่อยเป็นระบบจากที่วางแผนไว้ตั้งแต่แรก

ด้านกลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหาหรือประยุกต์ใช้งาน ข้อที่มีระดับสูงที่สุดคือ “ท่านนำผลการประเมินในการปฏิบัติงานของตนเองมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ “ท่านแสวงหาแนวทางที่จะพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การปรับปรุงพัฒนาตนเองเป็นคุณสมบัติที่วิศวกรและโพรแมนควรมี ซึ่งจะทำให้งานออกมามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยลักษณะงานก่อสร้างนั้น เป็นงานที่ทำในสภาพแวดล้อมไม่ค่อยจะดีนัก วิศวกรและโพรแมน อาจเกิดการเหนื่อยล้าจากการทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้วิศวกรและโพรแมนไม่แสวงหาแนวทางที่จะพัฒนางานให้ก้าวหน้า

#### 4.3.4 การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ แตกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ต่ำกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ต่ำกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ต่ำกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี เพราะผู้ที่มีการศึกษามากกว่าปริญญาตรี ด้วยหน้าที่การทำงานแล้วด้วยระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะทำให้หน้าที่การทำงาน และความรับผิดชอบในการทำงานจะสูงกว่า ก็ย่อมที่จะได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า จึงทำให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตนเองได้มากกว่า และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ต่ำกว่าผู้ที่มีการศึกษาด้านปริญญาตรีเพราะว่าผู้ที่มีการศึกษาด้านปริญญาตรีจะมีความต้องการในสิ่งต่างๆ ที่ตนไม่สามารถตอบสนองได้เนื่องจากด้วยผลตอบแทนที่ได้รับไม่มากและความก้าวหน้าที่จะสูงขึ้นในหน้าที่การทำงานมีน้อยกว่า โดยธรรมชาติทำให้ไม่มีการแสวงหาความต้องการที่สูงมากนัก

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกต้องตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ แตกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีตำแหน่ง โฟร์แมนมีความต้องการที่ตอบสนองตาม

ทฤษฎีมาสโลว์ สูงกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งวิศวกร อาจเป็นเพราะพนักงานที่เป็นโพร์แมน ด้วยงาน และผลตอบแทนแล้วจะน้อยกว่าตำแหน่งวิศวกร เมื่องานและผลตอบแทนน้อยกว่า โดยทั่วไปจะทำให้ไม่แสวงหาความต้องการที่สูงขึ้นไป แต่วิศวกรยังมีความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเพราะมองเห็นความก้าวหน้าที่จะถูกตอบสนองได้มากขึ้น

**สมมติฐานที่ 1.4** พบบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.5** บุคลากรที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2** ระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นต่อองค์กรของบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่า ความมุ่งมั่นต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ ต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ในระดับสูง ( $r = 1.000$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $p = 0.000$ ) ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เมื่อบุคลากรได้รับความต้องการที่ถูกตอบสนองที่ได้จากองค์กรแล้วจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร รู้สึกว่าองค์กรให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมแล้วจึงเกิดเป็นความมุ่งมั่นต่อองค์กร

**สมมติฐานที่ 3** ระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของบุคลากรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ในระดับต่ำ ( $r = 0.121$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $p = 0.015$ ) ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เมื่อบุคลากรเกิดความ ต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วเพื่อให้ได้การตอบสนองต่อความต้องการนั้นก็จะพยายามทำงานให้มากขึ้น สร้างผลงาน ทำงานเต็มที่ จึงทำให้งานเกิดประสิทธิภาพเพื่อที่จะให้องค์กรรับรู้ แล้วตอบสนองตามสิ่งที่ตนเองต้องการ

งานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิ ภาณีผล [24] ในประเด็นที่ว่า การเป็นที่ยอมรับและความสำคัญระหว่างผู้ร่วมงานเป็นสิ่งที่สำคัญในการจูงใจบุคลากรระดับผู้ควบคุมงาน

งานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของรัฐวุฒิ ฐัแทนคุณ และสตีเฟน โอ โอกุลาน่า [26] นำเสนอข้อสรุปจากการรวบรวมงานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับการจูงใจคนงานก่อสร้างจากหลายประเทศในช่วงเวลาสามสิบปีที่ผ่านมา จากการศึกษาพบว่าทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์สามารถประยุกต์ใช้ได้กับคนงานก่อสร้าง เพียงแต่ระดับความสำคัญของความต้องการแต่ละอย่างจะเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในประเด็นที่งานวิจัยนี้ยังคงใช้ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ เพื่อศึกษาหาระดับความสำคัญของความต้องการและประยุกต์ใช้ได้กับคนงานก่อสร้างกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน

งานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Steers [14] ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความตั้งใจและความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร ดังนั้นองค์กรความเห็นถึงความสำคัญของประเด็นนี้ซึ่งเมื่อวิศวกรมีความผูกพันต่อองค์กรและก็จะมีความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร นั่นก็คือเป็นการตอบสนองในความต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กรของวิศวกร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในประเด็นผลการวิจัยพบว่า ความมุ่งมั่นต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ในระดับสูง

งานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของรัฐวุฒิ ฐัแทนคุณ [30] ในประเด็นการประสานงานกับผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความสำคัญ ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญมากเป็นพิเศษ ผลต่อประสิทธิภาพในระดับบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัย โดยผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของบุคลากรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ในระดับต่ำ

## บทที่ 5

### สรุปผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ ความมุ่งมั่นต่อองค์กรและประสิทธิภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยได้ผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไป พบว่า บุคลากร ส่วนใหญ่มีอายุ มากกว่า 35 ปี ร้อยละ 50.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 71.00 ตำแหน่งวิศวกร ร้อยละ 55.30 ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 58.30 และเงินเดือน 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 46.80

##### 5.1.2 ผลการศึกษาระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์

จากการศึกษาระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ พบว่า บุคลากรมีคะแนนระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.97

##### 5.1.3 ผลการศึกษาระดับความมุ่งมั่นต่อองค์กร

จากการศึกษาระดับความมุ่งมั่นต่อองค์กร พบว่า บุคลากรมีคะแนนความมุ่งมั่นต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.96

##### 5.1.4 ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการศึกษาประสิทธิภาพของบุคลากรพบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.92

##### 5.1.5 ผลการวิจัยตามสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน เงินเดือน มีความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ และประสบการณ์ทำงาน มีความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีคุณลักษณะส่วน

บุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง มีความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** ระดับความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นต่อองค์การของบุคลากร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความมุ่งมั่นต่อองค์การของบุคลากรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ในระดับสูง ( $r = 1.000$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $p = 0.000$ ) ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 3** ระดับความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของบุคลากร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประสิทธิภาพของบุคลากรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ในระดับต่ำ ( $r = 0.121$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $p = 0.015$ ) ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยจึงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ดังแสดงใน ตารางที่ 5.1

**ตารางที่ 5.1** สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<b>สมมติฐานที่ 1</b> บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์แตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน



ตารางที่ 5-1 สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นต่อองค์กรของบุคลากร	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของบุคลากร	ยอมรับสมมติฐาน

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

### 5.2.1 การนำประโยชน์จากผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. องค์กรควรที่จะมีการจัดทำแบบสำรวจถึงความต้องการของบุคลากรในด้านการทำงาน การทำงานของวิศวกรและไฟร์แมน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ทั้งวิศวกรและไฟร์แมนรู้สึกว่าได้รับในสิ่งที่เท่าเทียมกัน

2. จากผลการวิจัยในด้านความต้องการยกย่องจากผู้อื่น ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง องค์กรควรยกย่องชมเชยวิศวกรและไฟร์แมนที่มีผลงานดีเด่น หรือมีการกล่าวยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่มีผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กรอยู่บ่อยครั้ง เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่วิศวกรและไฟร์แมน

3. จากผลการวิจัยในรายชื่อ การประสานงานกับผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรควรจะมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกับวิศวกรและไฟร์แมน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในด้านความเป็นเจ้าของและความรักให้สูงขึ้น

4. จากผลการวิจัยในรายชื่อ เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำ และอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรควรให้ความสำคัญในด้านผลตอบแทนที่ได้รับ โดยให้ความยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน โดยอาจจะใช้วิธีการประเมินจากทุกฝ่ายเพื่อพิจารณาถึงเงินเดือนที่ได้รับของทั้งวิศวกรและไฟร์แมนเพื่อให้เกิดการรับรู้ถึงความยุติธรรมที่ได้รับ

5. จากผลการวิจัยในรายชื่อ การแสวงหาแนวทางที่จะพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำ องค์กรควรที่จะจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับงานในด้านต่างๆ ให้กับทั้งวิศวกรและไฟร์แมน และให้โอกาสสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เพื่อที่จะให้บุคลากรที่ทำงานอยู่มีความก้าวหน้าในงานโดยกระตือรือร้นที่จะพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง

### 5.2.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยและตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ เช่น ระยะเวลาในการทำงาน ประเภทของโครงการ มาเป็นตัวแปรต้นเพื่อเปรียบเทียบกับความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์

2. ควรมีการเก็บแบบสอบถามในเรื่องความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ บุคคลอื่นในอุตสาหกรรมก่อสร้าง นอกจากไฟร์แมนและวิศวกร เพื่อเป็นการวัดระดับความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ของบุคลากรส่วนอื่น ๆ เพื่อให้ได้ระดับความต้องการที่ถูกต้องสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ที่เป็นจริง

3. เครื่องมือที่ใช้้นอกจากแบบสอบถามแล้ว ควรมีแบบสัมภาษณ์ที่เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้พนักงานได้ให้ข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงความรู้สึก ความต้องการ และทัศนคติของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาต่อไป

## รายการอ้างอิง

- [1] ลัดดา กุลนันทน์, **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.2543.**
- [2] Weiten, Wayne, **Psychology Themes and Variation.** Belmont, C.A: Brook/cole Publishing co. 1989.
- [3] สิริอร วิชชาวุธ, **แรงจูงใจกับการเรียนรู้จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.2544.
- [4] ชงชัย สันติวงษ์, **องค์การและการบริหาร.**พิมพ์ครั้งที่10.กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.2539.
- [5] จตุพร ชาญปมาภรณ์, **ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการตอบสนองตามความคาดหวังกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้างาน : ศึกษาเฉพาะกรณีหัวหน้างานของบริษัทไดซิน จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.2551.**
- [6] Mowday, R. Steers R.M. and L. Porter, **Employee Organization. Linkage : The Psychology of Commitment, Absentecism and Turnover.** New York : Academy Prees.1982.
- [7] Allen, N.J., & Meyer, J.P. **Human Resource Management Review.** A three-component conceptualization of organizational commitment. 1991.
- [8] Steers, R.M. and Porter, L.W. **Motivation and Work Behavior.** New York : McGraw-Hill. 1991.
- [9] Dunham, R.B., J.A. Gibe and M.B. Castanda. **“Organization Commitment: The Utility of an Integrative Defintion”** Journal of Applied Psychology.79 (June 1994 . 370-379).
- [10] สกาวรัตน์ อินทุสมิต, **การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.2543.**
- [11] กัลยลักษณ์ อุทัยจันทร์, **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.2545.**

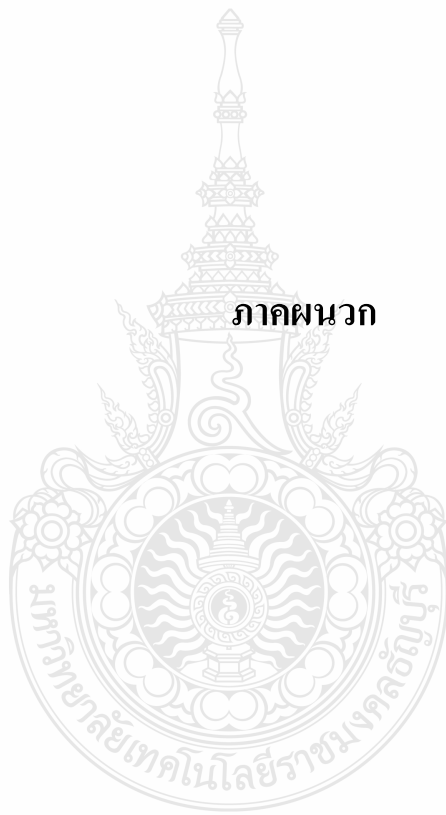
- [12] สุมิตร ขาวประภา, ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.2550.
- [13] มณีพรรณ จันทร์ล้ำเลิศ, ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ราชาชรามิค จำกัด. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. 2546.
- [14] Steers, R.M. “Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment”. **Administrative Science Quarterly**. 22 (March 1977) .46-56.
- [15] กัลยารัตน์ เวกูเมธา, ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเอเชีย:ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.2548.
- [16] เนตรนภา นันทพรวิญญู, ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2551.
- [17] ชีระศักดิ์ กุศลานนท์, การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยาน.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.2545.
- [18] มนัส ธาราวัชรศาสตร์, ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอินโนเวกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. การศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.2550.
- [19] Simon, Herbert. A, **Administrative Behavior**. New York: Macmillan. 1960.
- [20] Zaleanick, A., Motion productivity and satisfaction of workers. Massachusettes : Division of Research Harvard University. 1958.
- [21] โสฬส ปัญจะวิสุทธิ, ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีประปาหมู่บ้านขนาดใหญ่ซึ่งจัดสร้างโดยกรมอนามัยในเขตจังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2541.
- [22] ชำเลียง พุฒพรหม, ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.2545.
- [23] สุนันทา เลาहनันท์, การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : ดีดีบุ๊กส โตร์.2540.

- [24] สุทธิ ภาณีผล, แรงจูงใจของบุคลากรในงานก่อสร้าง.2543. เข้าได้ถึงจาก :  
[http://tumcivil.com/engfanatic/article\\_gen.php](http://tumcivil.com/engfanatic/article_gen.php) (25 มิถุนายน 2554).
- [25] พรทิพย์ เตชะอารมณชัย, ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร:  
**ศึกษากรณีพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
 สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.2543.
- [26] รัฐวุฒิ ฐู่แทนคุณ, สตีเฟน โอ โอกุลาน่า.การจูงใจคนงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง.เอกสารการ  
 ประชุมวิชาการวิศวกรรมโยธาแห่งชาติ ครั้งที่ 7,CEM-13, 2544.
- [27] Ruthankoon, R., and Ogunlana, S., Applicability of Herzberg's Motivation Theory in the  
 Construction Industry: Theory Testing and Case Studies. NCCE8 2002.
- [28] Hofstede, G. Culture's Consequence International Differences in Work-based Related  
 Values, Abridged Edition, Sage Publications, London. 1991.
- [29] นุสาสนี จิตราภิรมย์, การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน  
 โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา  
 อุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.2545.
- [30] รัฐวุฒิ ฐู่แทนคุณ, การศึกษาปัจจัยเพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงานก่อสร้าง  
 และผลของความสัมพันธ์ที่ดีต่อประสิทธิภาพของบุคลากร.เอกสารการประชุมวิชาการ  
 วิศวกรรมโยธาแห่งชาติ ครั้งที่ 9 .2547.
- [31] ปราณิ วิจิตรจิตเลิศ, การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้นโยบายองค์กร และความผูกพันต่อ  
 องค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวใจ. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
 จัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.2547.
- [32] ลิจิต แซ่เตียว, วัฒนธรรมภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา  
 พนักงานฝ่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยี ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด มหาชน สำนักงานใหญ่.  
 วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
 2548.
- [33] เกตรา ศรีอุตทธาร, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู: กรณีศึกษาข้าราชการครู  
 เขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาการบริหารทั่วไปวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.2548.

- [34] จารุวรรณ สอนงญาติ และคณะ, ความต้อง การและการได้รับการตอบสนองความต้องการการดูแลจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์สุขภาพชุมชนของประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี. การพยาบาลและการศึกษา(มกราคม – เมษายน 2552), ปีที่2, ฉบับที่ 1.
- [35] ชาญชนก ธิติพงส์วิวัฒน์. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.2552.
- [36] Yamane, Taro, **Statistics: An Introductory Analysis**. Third editio. Newyork : Harper andRow Publication. 1973.
- [37] ชูศรี วงศ์รัตน์, **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**.กรุงเทพฯ : บริษัทไทเนรมิตกิจ อินเทอร์เน็ตโปรดักส์ จำกัด. 2550.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ





## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. อาจารย์นงลักษณ์ ไหว้พรหม
  - อาจารย์ประจำสาขาวิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
  
2. ดร.ธีรวัฒน์ ไพบูลย์กุลกร
  - ที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ บริษัท ทีไอที จำกัดมหาชน
  - อาจารย์พิเศษ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
  
3. ดร.อัญญาวุฒิ คำรังศิริ
  - อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
  - อาจารย์พิเศษ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
  
4. รศ.ดร. สุดใจ ทูลพณิชยกิจ
  - อาจารย์ประจำ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาคผนวก ข

แบบสอบถามการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ ความมุ่งมั่นต่อองค์กรและประสิทธิภาพ  
ของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง



**แบบสอบถามงานวิจัย**  
**เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ ความมุ่งมั่นต่อองค์กรและประสิทธิภาพ**  
**ของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง**  
**หลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา**  
**คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**

**แบบสอบถามสำหรับ วิศวกรและไฟร์แมน**

**คำชี้แจง** ในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามทั้งหมดประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้กรอกแบบสอบถามและข้อมูลทั่วไปของโครงการ
  - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดระดับความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์  
ของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง แบ่งข้อคำถามออกเป็น 5 กลุ่มคำถาม
  - ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความมุ่งมั่นของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่มีต่อองค์กร
  - ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดประสิทธิภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง
2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ ความมุ่งมั่นต่อองค์กรและประสิทธิภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง
3. การศึกษาครั้งนี้ไม่มีเจตนาที่จะประเมินความสามารถของหน่วยงานและไม่มีคำตอบข้อใดถูกหรือผิดและไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของบุคคลใดหรือหน่วยงานใด
4. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน โดยทางผู้จัดทำจะนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อหาสาเหตุ ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อความมุ่งมั่นต่อองค์กรและประสิทธิภาพของบุคลากรที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้าง นำไปประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรแต่ละองค์กรต่อไป
5. ผู้จัดทำขอขอบพระคุณสำหรับข้อมูลที่คุณท่านได้กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้กรอกแบบสอบถามและข้อมูลทั่วไปของโครงการ

กรุณาเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับข้อมูลปัจจุบันของท่าน หรือตอบข้อความสั้นๆ  
สำหรับคำถามต่อไปนี้

ชื่อบริษัท.....

ชื่อโครงการ.....

สถานที่ตั้งของโครงการ.....

เว็บไซต์บริษัท/e-mail ของท่าน.....

1) เพศ  ชาย  หญิง

2) อายุ  20-25 ปี  26 - 35 ปี  36 – 45 ปี  46 – 55 ปี  มากกว่า 55 ปี

3) วุฒิการศึกษา

ปวช.  ปวส. ปริญญาตรี  
ปริญญาโท ปริญญาเอก  อื่นๆ.....

4) ลักษณะองค์การของท่าน

ราชการ  เอกชน  รัฐวิสาหกิจ

5) ประเภทธุรกิจขององค์การที่ท่านทำงานอยู่

เจ้าของโครงการ  ผู้รับเหมางานหลัก  ผู้รับเหมางานย่อย  
 บริษัทที่ปรึกษา  อื่นๆ .....

6) ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี  6-10 ปี  มากกว่า 10 ปี

7) ตำแหน่งของท่าน

วิศวกรสนาม  โฟร์แมน  วิศวกรโครงการ  ผู้จัดการโครงการ

8) เงินเดือนที่ได้รับ

น้อยกว่า 10,000 บาท  10,000 – 15,000 บาท

15,001 – 20,000 บาท  20,001 – 25,000 บาท

มากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดระดับความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ ของบุคลากรใน  
อุตสาหกรรมก่อสร้าง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด  
โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับความพอใจเห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับความพอใจเห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	มีระดับความพอใจเห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับความพอใจเห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	มีระดับความพอใจเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย</b>						
1	เงินเดือนที่ท่านได้จากการทำงานเพียงพอสำหรับการครองชีพของตนเอง					
2	เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
3	ท่านพอใจเงินเดือนที่ได้รับจากการทำงาน					
4	ท่านพอใจโบนัสที่ได้รับจากการทำงาน					
5	ท่านพอใจสิทธิการในลาที่ได้รับจากการทำงาน					
6	ท่านพอใจในสวัสดิการด้านที่พักที่ได้รับจากการทำงาน					
<b>ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย</b>						
7	ท่านพอใจถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
8	ท่านพอใจถึงความปลอดภัยในการทำงาน					
9	ท่านพอใจถึงความมั่นคงของบริษัท					
10	ท่านพอใจถึงความปลอดภัยในสุขภาพขณะทำงาน					
11	ท่านพอใจถึงความมั่นคงทางการเงิน					
<b>ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก</b>						
12	ท่านพอใจในความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน					
13	ท่านพอใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14	ท่านพอใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
15	ท่านพอใจในการประสานงานกับหัวหน้างาน					
16	ท่านพอใจในการประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน					
17	ท่านพอใจในการประสานงานกับผู้บังคับบัญชา					
18	ท่านพอใจการยอมรับในความสามารถของท่านจากหัวหน้างาน					
19	ท่านพอใจการยอมรับในความสามารถของท่านจากเพื่อนร่วมงาน					
20	ท่านพอใจการยอมรับในความสามารถของท่านจากผู้บังคับบัญชา					
<b>ความต้องการยกย่องจากผู้อื่น</b>						
21	ท่านพอใจในการยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ					
22	ท่านพอใจในผลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ					
23	ท่านพอใจในชื่อเสียงและความสำเร็จที่ได้จากงาน					
24	ท่านพอใจกับการที่บริษัทยอมรับผลงานของท่าน					
25	ท่านพอใจสถานภาพที่ดีในสังคมจากการปฏิบัติงาน					
<b>ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์</b>						
26	งานที่สามารถนำสิ่งที่คุณต้องการในชีวิตมาให้ท่านได้					
27	ท่านพอใจในความสำเร็จจากงานที่ท่านทำ					
28	ท่านพอใจในความก้าวหน้าที่ได้รับจากงานที่ท่านทำ					
29	ท่านพอใจในสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับจากที่ทำงานแห่งนี้					

ตอนที่ 3 : แบบสอบถามวัดความมุ่งมั่นของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่มีต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับความพอใจเห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับความพอใจเห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	มีระดับความพอใจเห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับความพอใจเห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	มีระดับความพอใจเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านความรู้สึกรัก</b>						
1	ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
2	ท่านรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานที่องค์กรแห่งนี้					
3	ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแห่งนี้					
4	ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน					
5	ท่านทำงานอย่างมีความสุข					
6	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ และมีความผูกพันกับหน่วยงาน					
7	ท่านพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่					
<b>ด้านความต่อเนื่อง</b>						
8	ท่านไม่ลาออกจากองค์กรนี้เพราะท่านรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน					
9	การลาออกจากองค์กรนี้ทำให้เสียโอกาสในการเรียนรู้งานที่ดี					
10	หากท่านไปทำงานที่องค์กรอื่นท่านอาจไม่ได้รับผลตอบแทนที่ดีเท่าที่นี้					
11	หากท่านลาออกจากองค์กรนี้จะทำให้ท่านเสียโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
12	หากท่านออกจากองค์กรในขณะนี้ท่านจะต้องเสียเวลาในการเรียนรู้งานใหม่กับองค์กรใหม่					
13	ท่านตั้งใจทำงานอุทิศแรงกายแรงใจให้กับงานอย่างเต็มที่					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>						
14	ท่านรู้สึกได้ถึงหน้าที่ของการเป็นพนักงานที่ต้องให้การสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรแห่งนี้ต่อไป					
15	ท่านรู้สึกว่าเป็นความรับผิดชอบของท่านที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรแห่งนี้เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย					
16	ท่านรู้สึกว่าท่านต้องทำงานให้เต็มที่เพราะองค์กรนี้มีบุญคุณกับท่าน					
17	แม้ท่านจะรู้สึกเหนื่อยกับหน้าที่การงานแต่ท่านรู้สึกถึงหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องทำให้สำเร็จเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
18	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็ง					
19	ท่านมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ					





ตอนที่ 4 : แบบสอบถามวัดประสิทธิภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับความพอใจเห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับความพอใจเห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	มีระดับความพอใจเห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับความพอใจเห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	มีระดับความพอใจเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ความพยายาม</b>						
1	ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา					
2	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย					
3	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามคุณภาพที่กำหนด					
4	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามงบประมาณที่วางแผนไว้					
<b>ทักษะความรู้</b>						
5	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ค่อยผิดพลาด					
6	งานที่ได้รับมอบหมาย ท่านดำเนินการเป็นที่พอใจของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
7	ท่านแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
8	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
9	ท่านทำงานอย่างเป็นระบบ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
กลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหาหรือประยุกต์ใช้ทำงาน						
10	ท่านแสวงหาแนวทางที่จะพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ					
11	ท่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและสามารถนำไปพัฒนางานได้					
12	ท่านนำผลการประเมินในการปฏิบัติงานของตนเองมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน					



**ภาคผนวก ก**  
**ผลงานตีพิมพ์เผยแพร่**





# วารสารวิศวกรรมศาสตร์ ราชภัฏนครราชสีมา

## Journal of Engineering, RMUTT

● ปีที่ 9 ● ฉบับที่ 1 ● เดือนมกราคม - มิถุนายน 2554 [www.en.rmutt.ac.th/journal](http://www.en.rmutt.ac.th/journal) ISSN 1685-5280

การสำรวจการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรผู้รับเหมาก่อสร้างไทย A Survey of Usage of Information Technology in Thai Construction Contractors พัลลภ ทองประศรี, ถาวร อีระเวชญาณ, รัฐวุฒิ ฐันทนคุณ	1
การศึกษาการวางแผนงานและจัดทำกำหนดการก่อสร้างด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ A Study of Construction Planning and Scheduling Using Software อนน จันทรเสม, ถาวร อีระเวชญาณ, รัฐวุฒิ ฐันทนคุณ	11
การออกแบบวงจรคอนเวอร์เตอร์สำหรับกังหันลมผลิตไฟฟ้าขนาด 1 กิโลวัตต์ A Design of Power Converter Circuit for 1 kW Wind Turbine Generator วสันต์ เพชรพิบูล, กฤษณ์ชานม์ ภูมิภิตติพิชญ์, สันติภาพ โคตทะเล	19
การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้รับเหมาก่อสร้าง ANALYSIS OF EXTERNAL FACTORS EFFECTING PERFORMANCE OF CONSTRUCTION CONTRACTORS มัลลิกา เบียมพงษ์, จตุพล ตั้งปกาศิต, รัฐวุฒิ ฐันทนคุณ	29
การศึกษาค่าความร้อนของเชื้อเพลิงก้อนจากของผสมระหว่างส่วนที่เหลือของกากไขมันกับวัสดุทิ้งเสียทางการเกษตร The study of heating value of fuel mass mixing between residue of fat dregs and agricultural wastes สำรวจม โภคลาพันธ์, พิพัฒน์ ปราโมทย์, ณัฐสิทธิ์ พัฒนะอิม	35
ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ ความมุ่งมั่นต่อองค์กรและประสิทธิภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง Relationship of Needs Commitment and Performance of Personnel in Construction Industry จามจุรี เครือทับ, ถาวร อีระเวชญาณ, รัฐวุฒิ ฐันทนคุณ	41
การออกแบบอัลกอริทึมแบบปรับตัวเองได้ สำหรับตรวจวัดค่าองค์ประกอบสมมาตร โดยประยุกต์ใช้ในโปรแกรม LabVIEW ADAPTIVE ALGORITHM DESIGN FOR SYMMETRICAL COMPONENT DETECTION USING LABVIEW IMPLEMENTATION สุรเดช อินทร์ชุ่ม, กฤษณ์ชานม์ ภูมิภิตติพิชญ์, ชูวงศ์ วัฒนศักดิ์ภูบาล	53
การวิเคราะห์หาตำแหน่งการติดตั้ง FACTS ที่เหมาะสมในระบบจำหน่ายโดยใช้วิธีกลุ่มอนุภาค Analysis of Optimal Allocation of FACTS Devices in Radial Distribution Systems by Using Particle Swarm Optimization Method จักรินทร์ วิเศษยา, กฤษณ์ชานม์ ภูมิภิตติพิชญ์	63

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิผู้พิจารณาบทความ

รศ.ดร.วันชัย จิรวิวนิช	คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รศ.ดร.เข้มชัย เหมะจันทร์	คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผศ.ดร.อุษา แสงวัฒนาโรจน์	คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผศ.ดร.สิริวรรณ กิตติเนาวรัตน์	คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผศ.ดร.ชิดชนก มีใจชื่อ	คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.ทวีชัย สำราญวานิช	คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ผศ.ดร.อาทิตย์ โสทรโยม	คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม
รศ.ดร.ณรงค์ อยู่ถนอม	รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีปทุม
ผศ.ดร.จงจินต์ ผลประเสริฐ	คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.ดร.อังคณา พันธุ์หล่อ	วิทยาลัยวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต
ผศ.ดร.ธีระพงษ์ รุ่งรัตน์ไพศาล	คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผศ.พนมกร ขวาชอง	คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รศ.ดร.อิสสระีย์ หารราชบุญโรจน์	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผศ.ดร.บรรยงค์ รุ่งเรืองด้วยบุญ	คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต
รศ.ณรงค์ บวบทอง	คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต
รศ.ดร.เจียรนัย เล็กอุทัย	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต
ผศ.ดร.นำคุณ ศรีสนิท	คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (องครักษ์)
ผศ.ดร.ปฐมทัศน์ จิระเดชะ	คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (องครักษ์)
รศ.ดร.เวทิน ปิยะรัตน์	คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (องครักษ์)
ผศ.ดร.กัณวรัช พลูปราชนุญ	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ดร.สาธิต พุทธชัยยงค์	คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
รศ.ดร.ปฐมทิพย์ ต้นทับทิมทอง	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ดร.ประเทืองทิพย์ ปานป่ารุ่ง	คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน
รศ.ดร.เพ็ญจิตร ศรีนพคุณ	คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน
รศ.ดร.ก้องกิติ พุสสวัสดิ์	คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน
รศ.ดร.วัชรินทร์ วิทยกุล	คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
ดร.สมเจตน์ พันธ์พันธ์	คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
รศ.ดร.วราวุธ วุฒิมณีชัย	คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
รศ.ดร.ธัญญา นิยมภา	คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ผศ.ดร.กานต์ พนาศุภมัสตุ	คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
รศ.ดร.วิบูลย์ ชื่นแขก	คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
รศ.ดร.ยุทธชัย บรรเทิงจิตร	คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
รศ.สมเกียรติ จงประสิทธิ์พร	คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ผศ.ดร.สมิทร ส่งพิริยะกิจ	คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ดร.จตุพล ตั้งปกาศิต  
 รศ.สุจิระ ขอบจิตต์เมตต์  
 ผศ.ดร.สมนึก สังข์หนู  
 ผศ.ดร.สมประสงค์ ภาษาประเทศ  
 ผศ.ดร.อภิชาติ สนธิสมบัติ  
 ดร.มนูศักดิ์ จานทอง  
 ดร.ปรัชญา เปรมปราณีรัชต์  
 ดร.จตุรงค์ ลังกาพินธุ์  
 ผศ.ดร.สุนัน ปานสาคร  
 ดร.อภิรักษ์ วัลภา  
 ดร.ฉัตรชัย คูภพพิทักษ์สกุล  
 ดร.วันชัย ทรัพย์สิงห์  
 อาจารย์วีระพงษ์ ครูสง  
 ผศ.ดร.เจริญ เจริญชัย  
 ดร.นิธิวัฒน์ ชูสกุล  
 ดร.สนธยา ทองอรุณศรี  
 ดร.นเรศ อินดีะวงศ์  
 คุณนิพนธ์ สิมะกรัย  
 คุณวีรัตน์ ตันเดชาวุธรัตน์  
 ดร. ประธาน วงศ์ศรีเวช

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
 คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตตาก  
 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตภาคพายัพ  
 บริษัทเอกชน  
 ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ  
 ศูนย์นาโนเทคโนโลยีแห่งชาติ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์แห่งชาติ (สวทช)



**ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ ความมุ่งมั่นต่อองค์กรและประสิทธิภาพ  
ของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง**

**Relationship of Needs Commitment and Performance of Personnel  
in Construction Industry**

จามจุรี เครือทับ<sup>1</sup> ถาวร ชีรเวชญาณ<sup>2</sup> และรัฐวุฒิ รุ่งแทนคุณ<sup>3</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างตามทฤษฎีของมาสโลว์ ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองกับความมุ่งมั่นต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองกับประสิทธิภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสำรวจวิจัยครั้งนี้ คือวิศวกรและโพรแมน 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

<sup>1</sup>นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



<sup>2</sup>อาจารย์ประจำภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

<sup>3</sup>อาจารย์ประจำภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

## 1. บทนำ

การจูงใจบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นและประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร ทฤษฎีความต้องการเป็นทฤษฎีหนึ่งที่สามารถช่วยให้ผู้บริหารนำมาประยุกต์ใช้ในการจูงใจบุคลากรได้ เนื่องจากหากเข้าใจระดับความต้องการของบุคลากรแล้ว จะสามารถจูงใจได้อย่างเหมาะสม

ในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความต้องการที่ถูกตอบสนอง ความมุ่งมั่นต่อองค์กร ประสิทธิภาพในความต้องการของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ทั้งนี้เพื่อสามารถเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจัดการและการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้าง นำไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรแต่ละองค์กรต่อไป

## 2. ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 ทฤษฎีความต้องการ

Maslow [1] มาสโลว์เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆอยู่เสมอ

มาสโลว์ [2] ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ว่า

คนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลา และไม่มีที่สิ้นสุดข้อสมมติฐานดังกล่าวก็คือเป็นข้อเท็จจริงที่ชัดเจนว่าทุกคนต่างก็มีความต้องการ และความต้องการที่จะไม่มีทางสิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย

ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีใจแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไปอีก ตามความคาดหมายนี้แสดงให้เห็นว่าความต้องการใด ๆ ถ้าพวกเขาได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้วก็จะไม่มีความหมายสำหรับบุคคลนั้น และความต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นจะมีอิทธิพลต่อบุคคลดังกล่าวได้

ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ ลักษณะดังกล่าวย่อมแสดงให้เห็นว่า ความต้องการต่างๆจะมีลักษณะเป็นลำดับตามความสำคัญในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่สูงขึ้นต่อไปจะตามมา มาสโลว์ได้สรุปลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ 5 ลำดับ ดังนี้คือ

- 1) ความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย (Physiological needs)
- 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security or Safety)
- 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) ด้านความรู้สึก หมายถึง การที่พนักงานมีอารมณ์และความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

2) ด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป เพราะตนเองได้ทุ่มเทให้กับงานตั้งแต่ครั้งแรกที่เข้ามาเป็นสมาชิกกับองค์กร

3) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานรับรู้ว่าป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่บุคคลต้องสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรต่อไป

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ [4] หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารบุคคลที่ได้เกี่ยวข้องกับวิธีการ ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่า พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพียงใด ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้นทำได้เพียงใด อยู่ที่ยังมี 3 ประการที่ผสมผสานอยู่ด้วยกัน คือ

1) ความพยายาม คือ ขนาดของกำลังความพยายามของผู้ทำงานที่ทุ่มเทให้กับงานของกลุ่ม จะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ออกแบบว่า เป็นงานที่ทำทายความสามารถหรือไม่ ให้อิสระในการตัดสินใจหรือไม่ เป็นต้น

2) ทักษะความรู้ คือ ทั้งทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความรู้ที่จะเอาไว้ปฏิบัติงาน และรวมถึงการมีทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเข้ากับคนเพื่อการทำงานด้วย ทักษะและความรู้นี้เองที่จะทำให้มีประสิทธิภาพเข้ากันได้ และรวมพลังกันเพื่อการทำงานได้

3) กลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหาหรือประยุกต์ใช้ทำงาน ถ้ากลุ่มมีกลไกในการร่วมกันและช่วยกันคิดค้น

หากกลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนางานให้ดีขึ้นตลอดเวลาและประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้เสมอ

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุทธิ ภาณีผล [5] กล่าวว่า งานก่อสร้างจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องมีแรงจูงใจในการทำงาน ที่จะคอยเป็นแรงกระตุ้นให้โครงการนั้น ๆ เสร็จตามกำหนด และได้ผลกำไรอย่างที่คาดหวัง ซึ่งสิ่งที่สำคัญคือ ผลการทำงาน (Performance) ของบุคลากรตั้งแต่ผู้จัดการโครงการ (Project Manager) วิศวกรโครงการ (Project Engineer) ผู้ควบคุมงาน (Supervisor) คนงาน (Workers) ฯลฯ ซึ่งผลการทำงานของคนเหล่านั้น ย่อมขึ้นอยู่กับเป้าหมาย ความต้องการของบุคคล ทั้งแรงจูงใจด้านบวก (Motivators) และแรงจูงใจด้านลบ (Demotivators) ของบุคลากรระดับผู้ควบคุมงาน และคนงานในงานก่อสร้าง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานก่อสร้าง โดยเฉพาะ ตามผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1) แรงจูงใจด้านบวก ของคนงาน ตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน การควบคุมที่ดี การแจ้งข่าว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้ค่าชมเชย เป็นที่ยอมรับ และงานที่ทำทำย เป็นลำดับสุดท้ายในแรงจูงใจด้านบวกของคนงาน สำหรับผู้ควบคุมงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การได้ค่าชมเชยและเป็นที่ยอมรับ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ งานที่ทำทำย การแจ้งข่าว และการควบคุมที่ดีจะเป็นลำดับสุดท้าย

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

ผู้บังคับบัญชาความไม่สนใจในผลผลิตภาพ การขาดคำชมเชย และไม่เป็นที่ยอมรับ การทำงานซ้ำ ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน การขาดการสื่อสารที่ดี การขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การตรวจและทดสอบที่ไม่ดี การใช้ความเชี่ยวชาญที่น้อยไป และความไม่มีประสิทธิภาพผู้ร่วมงาน

จารุวรรณ สนองญาติและคณะ [6] ได้ทำการศึกษา ความต้องการและการได้รับการตอบสนอง ความต้องการการดูแลจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์สุขภาพชุมชนของประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการการดูแลจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์สุขภาพชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D = 0.67) และการได้รับการตอบสนองความต้องการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.72$  S.D = 0.72) จากการเปรียบเทียบพบว่า ปัจจัยด้านอายุระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพ และการเป็นสมาชิกในชุมชนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.001$ ) แต่ปัจจัยด้านเพศ และระยะทางจากที่พักถึงศูนย์สุขภาพชุมชนมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในบทความของ สุทธิ ภาณีผล ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจที่เกิดมาจากความต้องการนั้นเกิดมาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับงานวิจัยของ จารุวรรณ สนองญาติ และคณะซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการ คือ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพ และการเป็นสมาชิกในชุมชน จากทั้ง 2 บทความจะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการ นั้นจะเป็น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของบุคคล หรือสังคม

ลิขิต แซ่เดียว [7] ได้ศึกษาวัฒนธรรมภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยี ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส

รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยี ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันจะ มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

พรทิพย์ เตชะอารณรัชชัย [8] ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงานและอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.04 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ระยะเวลาในการทำงานและวุฒิการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 องค์ประกอบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ - ใฝ่ชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.8075 ( $r = 0.8075$ ) และสามารถอธิบายความแปรผันของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 65.20

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นต่อองค์กรจะเห็นได้ว่า จากทั้ง 2 งานวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความมุ่งมั่นหรือความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคคลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ถึงความมุ่งมั่นต่อองค์กรแตกต่างกัน เช่น ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า อาจจะมี ความมุ่งมั่นต่อองค์กรที่มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่า

เกตรา ศรีอุตทาการ [9] ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู: กรณีศึกษาข้าราชการครูเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 จังหวัดจันทบุรี พบว่าข้าราชการครูที่มี วุฒิการศึกษาระยะเวลาบริการราชการ และตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนข้าราชการครูที่มีอายุที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ข้าราชการครูที่มีความก้าวหน้าจากการทำงานที่แตกต่างกันจะไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนข้าราชการครูที่มีปริมาณงานที่มากเกินไป ความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และสิ่งแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน จะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ชั้นชชนก ธิติพงศ์วิวัฒน์ [10] ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มี เพศ แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากงานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานทั้ง 2 งานวิจัยเมื่อนำมาเปรียบเทียบกันจะเห็นได้ว่า ในงานวิจัยของ เกตรา ศรีอุทธาทกร ที่พบว่า อายุเท่านั้นที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ในงานวิจัยของ ชั้นชชนก ธิติพงศ์วิวัฒน์ พบว่า เพศ และระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อาจจะเป็นเพราะว่าเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 งานวิจัยมีความแตกต่างกันทั้งในหน้าที่การงาน และวัฒนธรรมองค์กรซึ่งอาจจะทำให้ผลของการวิจัยนั้นแตกต่างกัน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง 3 ด้าน ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นนั้นไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะปัจจัยภายนอกอย่างเดียว แต่จะเกิดกับปัจจัยภายในของบุคคลเป็นสำคัญ ถ้าบุคคลไหนได้รับการจูงใจภายนอกแต่มีความรู้สึกว่าการที่ทางองค์กรให้มาจูงใจนั้นไม่ได้ตอบสนองความต้องการของตนเองเลยก็จะทำให้สิ่งเหล่านั้นสูญเปล่าไป ดังนั้นองค์กรควรคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรเป็นสำคัญ และการสร้างแรงจูงใจที่

ดีควรจะทำให้เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคลากรเองจะทำให้เขาารู้สึกมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยตัวเอง

### 3. ขั้นตอนการวิจัย

#### 3.1 ลักษณะประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ วิศวกรและโปรแกรมเมอร์ในหน่วยงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

#### 3.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ วิศวกรและโปรแกรมเมอร์ทั้งหมด 400 คน ในหน่วยงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง หาได้จากสูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวนประชากรของ Taro Yamane [11] แบบไม่ทราบจำนวนประชากรประชากรที่ต้องการสุ่มตัวอย่าง 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

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเพื่อการวิจัยเชิงพรรณนาในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งโครงสร้างคำถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้กรอกแบบสอบถาม และข้อมูลทั่วไปของโครงการของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนบัญญัติซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นคำถามแบบ

มาตราช่วงประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบ Likert scale ที่ตรงกับความรู้สึกและความเป็นจริงมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดความมุ่งมั่นของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่มีต่อองค์กร เป็นคำถามแบบมาตราช่วงประมาณค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบ Likert scale ที่ตรงกับความรู้สึกและความเป็นจริงมากที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดประสิทธิภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นคำถามแบบมาตราช่วงประมาณค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบ Likert scale ที่ตรงกับความรู้สึกและความเป็นจริงมากที่สุด

### 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

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

### 3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นโดยนำแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS โดยตัวแปรต่างๆ จะถูกนำมาลงรหัสเพื่อเปลี่ยนสภาพข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบตัวเลขแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยใช้สถิติในการศึกษาซึ่งดำเนินการตามลำดับดังนี้

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

ค่าความถี่ และค่าร้อยละ 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 และข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนี้จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดตลอดจนกระบวนการต่างๆที่จะนำไปสู่ผลสรุปเกี่ยวกับประชากร 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 โดยแบ่งการนำเสนอต่อไปนี้

### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 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 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ความมุ่งมั่นต่อองค์กร และประสิทธิภาพของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ พบว่า กลุ่มบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.72$  และ S.D. = 0.97) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์

ระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีมาสโลว์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย	3.69	0.98	สูง
ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	3.67	1.03	สูง
ความต้องการความเป็นเจ้าของ และความรัก	3.80	0.89	สูง
ความต้องการยกย่องจากผู้อื่น	3.63	1.08	ปานกลาง
ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์	3.74	1.02	สูง
รวม	3.72	0.97	สูง

จากตารางที่ 1 บุคลากรมีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.72$ ) เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก เป็นอันดับหนึ่ง ( $\bar{X} = 3.80$ ) ด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นอันดับสอง ( $\bar{X} =$

3.74) ด้านความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย เป็นอันดับสาม ( $\bar{X} = 3.69$ )

ผลการวิเคราะห์ความมุ่งมั่นต่อองค์กรพบว่า กลุ่มบุคลากรส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นต่อองค์กรในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.72$  และ S.D. = 0.96)

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของบุคลากร กลุ่มบุคลากรส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพของบุคลากรในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.72$  และ S.D. = 0.92)

#### 4.2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ แตกต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ไม่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ 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 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ แตกต่างกัน พบว่าตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** การเปรียบเทียบความต้องการที่ถูกตอบสนองตาม ทฤษฎีของมาสโลว์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับ การศึกษา	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	9.704	2	4.852	21.890	0.000**
ภายในกลุ่ม	87.772	397	0.222		
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 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับ การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความต้องการที่ถูก ตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ สูงกว่า ระดับการศึกษา ปริญญาตรี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูง กว่าปริญญาตรีมีความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของ มาสโลว์ สูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของ มาสโลว์ แตกต่างกัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่ง แตกต่างกันมีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตาม ทฤษฎีของมาสโลว์ แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** การเปรียบเทียบความต้องการที่ถูกตอบสนองตาม ทฤษฎีของมาสโลว์ 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 บุคลากรที่มีตำแหน่งโพรแมนมี ความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีมาสโลว์สูงกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งวิศวกร

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรที่มีประสบการณ์ ทำงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนอง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ แตกต่างกัน พบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามที่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ ทำงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนอง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ไม่แตกต่างกัน ดังแสดงใน ตารางที่ 5

**ตารางที่ 5** การเปรียบเทียบความต้องการที่ถูกตอบสนองตาม ทฤษฎีของมาสโลว์ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ ทำงาน	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 มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของ มาสโลว์ แตกต่างกัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผู้ตอบ แบบสอบถามที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการที่ ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ไม่แตกต่างกัน ดัง แสดงในตารางที่ 6

**ตารางที่ 6** การเปรียบเทียบความต้องการที่ถูกตอบสนองตาม ทฤษฎีของมาสโลว์ 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 ระดับความต้องการที่ถูก ตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ มีความสัมพันธ์กับ ความมุ่งมั่นต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ความมุ่งมั่น ต่อองค์กรของบุคลากร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก

กับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ อย่างมีนัยสำคัญ ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างความมุ่งมั่นต่อองค์การของบุคลากรและความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์

ความมุ่งมั่นต่อองค์การของบุคลากร	ความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์	
	r	p
ความมุ่งมั่นต่อองค์การของบุคลากรโดยรวม	1.000**	0.000

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 7 ความมุ่งมั่นต่อองค์การของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 3 ระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของบุคลากร พบว่า ประสิทธิภาพของบุคลากรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ อย่างมีนัยสำคัญ ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างประสิทธิภาพของบุคลากรของบุคลากรและความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์

ประสิทธิภาพของบุคลากร	ความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์	
	r	p
ประสิทธิภาพของบุคลากรโดยรวม	0.121*	0.015

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 ประสิทธิภาพของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการที่ถูกตอบสนอง

ตามทฤษฎีของมาสโลว์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 5. อภิปรายผลการวิจัย

เมื่อพิจารณาความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์เป็นรายด้าน พบว่าด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก เป็นอันดับหนึ่ง อาจเป็นเพราะงานในลักษณะก่อสร้างมีการทำงานเป็นทีมค่อนข้างมาก ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นอันดับสอง เพราะงานก่อสร้างเป็นงานที่สร้างความภูมิใจให้แก่ผู้ทำสำเร็จ

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ต่ำกว่าผู้ที่มีการศึกษามากกว่าปริญญาตรี เพราะผู้ที่มีการศึกษามากกว่าปริญญาตรี ด้วยหน้าที่การงานแล้วด้วยระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะทำให้หน้าที่การงาน และความรับผิดชอบในการทำงานจะสูงกว่า ก็ย่อมที่จะได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า จึงทำให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตนเองได้มากกว่า และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ต่ำกว่าผู้ที่มีการศึกษามากกว่าปริญญาตรีเพราะผู้ที่มีการศึกษามากกว่าปริญญาตรีจะมีความต้องการในสิ่งต่างๆ ที่ตนเองไม่สามารถตอบสนองได้ อาจเนื่องจากด้วยผลตอบแทนที่ได้รับไม่มาก และความก้าวหน้าที่จะสูงขึ้นในหน้าที่การงานมีน้อยกว่า โดยธรรมชาติทำให้ไม่มีการแสวงหาความต้องการที่สูงมากนัก

บุคลากรที่มีตำแหน่ง โฟร์แมนมีความต้องการที่ตอบสนองตามทฤษฎีมาสโลว์ สูงกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งวิศวกร อาจเป็นเพราะพนักงานที่เป็นโฟร์แมน ด้วยงานและผลตอบแทนแล้วจะน้อยกว่าตำแหน่งวิศวกร เมื่องานและผลตอบแทนน้อยกว่า โดยทั่วไปจะทำให้ไม่แสวงหาความต้องการที่สูงขึ้นไป แต่วิศวกรยังมีความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเพราะมองเห็นความก้าวหน้าที่จะสูงขึ้น ถูกตอบสนองได้มากขึ้น



ความมุ่งมั่นต่อองค์การของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ อาจเป็นเพราะเมื่อบุคลากรได้รับความต้องการที่ถูกตอบสนองที่ได้จากองค์การแล้วจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การรู้สึกว่างค์การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมแล้วจึงเกิดเป็นความมุ่งมั่นต่อองค์การ

ประสิทธิภาพของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ อาจเป็นเพราะ เมื่อบุคลากรเกิดความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วเพื่อให้ได้การตอบสนองต่อความต้องการนั้นก็จะพยายามทำงานให้มากขึ้น สร้างผลงาน ทำงานเต็มที่ จึงทำให้งานเกิดประสิทธิภาพเพื่อที่จะให้องค์การรับรู้แล้วตอบสนองตามสิ่งที่ตนเองต้องการ

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิภานีผล [5] ในประเด็นที่ว่าความเป็นที่ยอมรับและความสำคัญระหว่างผู้ร่วมงานเป็นสิ่งที่สำคัญในการจูงใจบุคลากรระดับผู้ควบคุมงาน

## 6. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุมากกว่า 35 ปี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 ตำแหน่งวิศวกร 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 กลุ่มบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ในระดับสูง ความมุ่งมั่นต่อองค์การในระดับสูง และมีประสิทธิภาพของบุคลากรในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากรที่มีปัจจัยด้านระดับการศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์แตกต่างกัน ระดับความต้องการที่ถูกตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นต่อองค์การและประสิทธิภาพของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ เช่น องค์การควรจะมีการจัดทำแบบสำรวจถึงความต้องการของบุคลากรในด้านการทำงานของวิศวกรและโปรแกรม เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีการยกย่องชมเชยวิศวกรและโปรแกรมที่มีผลงานดีเด่นบ่อยครั้ง เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกับวิศวกรและโปรแกรม ควรจะให้ความสำคัญในด้านผลตอบแทนที่ได้รับ โดยให้ความยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน และจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับงานในด้านต่างๆ ให้กับทั้งวิศวกรและโปรแกรม และให้ออกาสสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เพื่อที่จะให้บุคลากรที่ทำงานอยู่มีความก้าวหน้าในงานโดยกระตือรือร้นที่จะพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง

## เอกสารอ้างอิง

- [1] Weiten, Wayne. 1989 .Psychology Themes and Variation. Belmont, C.A: Brook/cole Publishing co.
- [2] สิริอร วิชชาวุธ, 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] ชงชัย สันติวงษ์, 2539. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- [5] สุทธิภานีผล, 2543. แรงจูงใจของบุคลากรในงานก่อสร้าง. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก : [http://tumcivil.com/engfanatic/article\\_gen.php](http://tumcivil.com/engfanatic/article_gen.php). (25 มิถุนายน 2554).
- [6] จารุวรรณ สนองญาติ และคณะ, 2552. ความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการ การดูแลจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์

สุขภาพชุมชนของประชาชนในเขตอำเภอเมือง  
จังหวัดสุพรรณบุรี. การพยาบาลและการศึกษา.

- [7] ลิจิต แซ่เตียว, 2548. วัฒนธรรมภายในองค์กรที่มี  
ผลต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา  
พนักงานฝ่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยี ธนาคารกรุง  
ศรีอยุธยา จำกัด มหาชน สำนักงานใหญ่.  
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [8] พรทิพย์ เตชะอารณชัย, 2543. ปัจจัยที่มี  
ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร :  
ศึกษากรณีพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย.  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา  
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [9] เกตรา ศรีอุตทการ, 2548. ประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงานของข้าราชการครู: กรณีศึกษา  
ข้าราชการครูเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 จังหวัด  
จันทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร  
มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารทั่วไปวิทยาลัย  
การบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [10] รัชชชนก ชิตพิงศ์วิวัฒน์. 2552. ปัจจัยที่มีผลต่อ  
ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการ  
ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [11] Yamane, Taro, **Statistics: An Introductory  
Analysis**. Third editio. Newyork : Harper  
andRow Publication. 1973.

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวจามจรี เครือทับ
วัน เดือน ปีเกิด	13 มีนาคม 2527
ที่อยู่	116/2 หมู่ที่ 3 ต.วังหิน อ.เมือง จ.ตาก 63000
การศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปี พ.ศ.2548
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2548-2549 บริษัท พุกอนสตรัคชั่น จำกัด

