

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของคนงานก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

สยามรัฐ วรรณโคตร¹ ชาญวิทย์ โอภาสเพ็ญทรา² อติสรณ์ สระบัว³ และสุปรีชา นามประเสริฐ^{4*}
^{1,2,3,4*} สาขาวิชาเทคโนโลยีก่อสร้าง คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

*ผู้นิพนธ์ประสานงานบทความ อีเมล: supreecha.namprasert@gmail.com
รับเมื่อ 13 มีนาคม 2562 แก้ไขเมื่อ 28 เมษายน 2562 ตอรับเมื่อ 10 มิถุนายน 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนงานก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน 2) เพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนงานก่อสร้างทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคนงานก่อสร้าง จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่น คือ 0.938 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ผลข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับแรงจูงใจ ได้แก่ t-test และ F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า 1) คนงานก่อสร้างก่อสร้างส่วนใหญ่เป็นเพศชายอายุ 20-30 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษามีมัธยมศึกษาตอนต้นประสบการณ์การทำงานก่อสร้าง 3-5 ปีตำแหน่ง/งานปฏิบัติ กรรมกรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,000-10,000 บาทและประเภทแรงงานรายวัน 2) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนงานก่อสร้างทั้งสองด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X} = 3.65$) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 3.64$) ทั้งนี้แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมา คือ ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.67$) และน้อยที่สุด คือ การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.58$) ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.71$) และน้อยที่สุดคือ สวัสดิการ ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อเรียงลำดับแรงจูงใจทั้งสองด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าคนงานก่อสร้างมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบในหน้าที่ รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสภาพแวดล้อมในการทำงานและความมั่นคงในการทำงานความสำเร็จของงานนโยบายและการบริหารขององค์กรลักษณะงานที่ปฏิบัติความก้าวหน้าในงานเงินเดือนและค่าตอบแทนการยอมรับนับถือ และแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ สวัสดิการ 3) การเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนงานก่อสร้างพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส และประเภทแรงงาน ของคนงานก่อสร้างที่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลให้คนงานก่อสร้างเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การศึกษาแรงจูงใจ แรงจูงใจในการทำงาน คนงานก่อสร้าง

A Study of Motivation of Construction Workers in Muang District, Buriram Province

Siamrat Wannakot¹ Charnvit Opasphenra² Adisorn Srabua³ and Supreecha Namprasert^{4*}
^{1,2,3,4*} Construction Technology, Faculty of Industrial Technology, Buriram Rajabhat University

*Corresponding author. E-mail: supreecha.namprasert@gmail.com

Received: March 13, 2019; Revised: April 28, 2019; Accepted: June 10, 2019

Abstract

The objectives of the research include 1) to study the factors that affect the motivation of the construction workers in Muang District, Buriram Province, which are motivation factors and hygiene factors, 2) to compare personal characteristics that affect motivation at work of construction workers. The data were collected from 300 construction workers. The instrument used for data collection is a questionnaire. The confidence values of the questionnaire with the alpha coefficient was 0.938. The statistics used to analyze data were percentage, mean and standard deviation. Statistics used to compare the differences between personal characteristics and motivation were t-test and F-test at the statistical significance level of 0.05. The research results were : 1) Most construction workers are male, age 20-30 years, marital status, education level : junior high school, construction work experience 3-5 years, position as a laborer, average monthly income 8,000-10,000 baht and daily labor type. 2) Factors affecting the motivation of the construction workers on both sides as a whole at a high level. The effect of hygiene factor ($\bar{x} = 3.65$) was higher than the motivation factors ($\bar{x} = 3.64$). In this regard, the highest motivation factor was responsible duty ($\bar{x} = 3.75$), followed by the completion of the work ($\bar{x} = 3.67$) and the least is respect ($\bar{x} = 3.58$). The highest hygiene factors was relationships with colleagues ($\bar{x} = 3.74$), followed by the relationship with the supervisor ($\bar{x} = 3.71$) and the least is welfare ($\bar{x} = 3.51$). Sorting the effect of both factors, it was found that the highest factor was responsible, followed by relationships with colleagues, relationships with the supervisor, environment and security in the workplace, the completion of the work, policy and management of organizations, job performance, work in progress, salary and compensation, recognition, and the least motivation is welfare. 3) Comparing effect of personal characteristics to motivation to work of construction worker, it was found that the differences of sex, age, marital status and labor type of construction workers almost did not effect the motivation to work at the statistical significance level of 0.05. Whereas, the differences of highest education level and average monthly income effected the motivation to work of the construction worker at the statistically significance level of 0.05.

Keyword : Study of motivation, Motivation to work, Construction worker.

1. บทนำ

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ยังคงมีค่าในธุรกิจก่อสร้างจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของแรงงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เป็นต้น อันเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับแรงงานมีความรักต่อองค์กร และทุ่มเทการทำงาน ทำให้งานสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงจูงใจ เกิดจากไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของแรงงานหรือคนบางกลุ่มได้ เช่นการขึ้นเงินเดือนให้อีกกลุ่มหนึ่งแต่อีกกลุ่มกลับไม่ได้รับ จึงทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมของแรงงานการได้รับสวัสดิการที่ไม่ดีพอ การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี เสี่ยงอันตราย การทำงานที่ไม่ได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้จะทำให้คนงานขาดแรงจูงใจในการทำงานส่งผลให้งานเสร็จล่าช้า ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ งานที่ได้ก็ไม่มีคุณภาพนัก หรือบางครั้งก็อาจจะได้รับอุบัติเหตุในระหว่างทำงานอีกด้วย ซึ่งไม่เป็นผลดีกับองค์กรนั้นหรืออาจกล่าวได้ว่าบุคคลที่มีความพอใจในการทำงาน จะแสดงออกถึงความรู้สึกที่มีความพอใจในการทำงานได้มากกว่าบุคคลที่ไม่มีความพอใจในการทำงาน สิ่งสำคัญจะต้องทราบว่ามีเงื่อนไขอะไรบ้างที่จะทำให้บุคคลเกิดความพอใจ หรือความไม่พอใจในการทำงาน [1] ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาแรงจูงใจของคนงานก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจะอาศัยทฤษฎีของเฮิร์ตซ์เบิร์ก (Herzberg's Theory) เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างมาพัฒนาสนับสนุนและส่งเสริมให้คนงานก่อสร้างของตนนั้นเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น อันจะทำให้องค์กรนั้นสามารถดำเนินธุรกิจก่อสร้างได้อย่างยั่งยืนและเกิดประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนงานก่อสร้างจำนวน 2 ด้าน คือปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

2.2 เพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนงานก่อสร้าง

3. ประโยชน์ของการวิจัย

3.1 ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนงานก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

3.2 ทราบถึงลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนงานก่อสร้าง

3.3 เจ้าของสถานประกอบการธุรกิจก่อสร้างสามารถนำข้อมูลไปปรับใช้ในองค์กรเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร

4. สมมติฐานของการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลให้คนงานก่อสร้างมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ คนงานก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์จำนวนทั้งสิ้น 1,970 คน

5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ คนงานก่อสร้างที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยใช้วิธีของ Taro Yamane (ทาโรยามาเนะ) จำนวนทั้งสิ้น 332 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

5.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรรถนะระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง/ งานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพการทำงานก่อสร้างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทแรงงาน

5.2.2 ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยจูงใจ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในหน้าที่ และความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยค่าจูง มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน ขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในการทำงาน

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

6.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ คนงานก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์จำนวนทั้งสิ้น 1,970 คน

6.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ คนงานก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์จำนวนทั้งสิ้น 332 คน ซึ่งได้จากการใช้สูตรหาขนาดตัวอย่างของ ทาโรยามาเนะ (Taro yamane) ดังนี้ [2]

เมื่อ	n	=	ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้ (332 คน)
	N	=	จำนวนประชากรที่ทราบค่า (ในที่นี้เท่ากับ 1,970 คน)
	e	=	จำนวนตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อน 5% = 0.05
	π	=	0.5
	z	=	2
แทนค่าลงสมการ	n	=	$\frac{z^2 \pi(1 - \pi)N}{z^2 \pi(1 - \pi) + Ne^2} = \frac{N}{1 + Ne^2}$
		=	$\frac{1,970}{1 + (1,970 \times 0.05^2)} = 332 \text{ คน}$

6.2 เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มโดยบังเอิญ (Accidental sampling) เป็นการสุ่มจากสมาชิกของประชากรที่เป็นคนงานก่อสร้าง เป้าหมายเป็นใครก็ได้ที่สามารถให้ข้อมูลได้ครบถ้วนและทำได้โดยสะดวก

6.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรรถนะระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง/งานปฏิบัติ ประสิทธิภาพการทำงานก่อสร้าง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทแรงงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของคนงานก่อสร้าง ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในหน้าที่ และความก้าวหน้าในงาน ส่วนปัจจัยค่าจูง จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทน สวัสดิการ นโยบายและการบริหารขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์

กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในการทำงานลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

6.4 การสร้างเครื่องมือ

6.4.1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

6.4.2 ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้มีความถูกต้องและเหมาะสม

6.4.3 สร้างแบบสอบถามและนำไปตรวจสอบคุณภาพโดยทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นคนละกลุ่มกับที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่ได้รับมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ซึ่งได้ค่าตามความเชื่อมั่น คือ 0.938

6.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถาม เริ่มตั้งแต่วันที่ 29 ตุลาคม 2561 จำนวน 332 ฉบับได้รับแบบสอบถามมาทั้งสิ้น 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.36

6.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.6.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลใช้วิธีการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) โดยแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

6.6.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และผู้วิจัยได้แปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ [3]

4.51-5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง เห็นด้วยมาก

2.51-3.50 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1.00-1.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

6.6.3 การเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้วยค่า t-test สำหรับตัวแปรที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ด้วยค่า F-test สำหรับตัวแปรที่มีการแบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 คนงานก่อสร้างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 86.30 เป็นเพศหญิง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ส่วนใหญ่อายุ 20-30 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 32.67 รองลงมาอายุ 31-40 ปีจำนวน 83 คนคิดเป็นร้อยละ 27.67 สถานภาพสมรส 180 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นกรรมกร จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.33 รองลงมาเป็นช่างไม้ 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.67 ประสบการณ์ในการทำงานก่อสร้าง 3-5 ปี มากที่สุด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 34.67 รองลงมาคือมากกว่า 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.33 รายได้เฉลี่ยส่วนใหญ่มีรายได้ 8,000-10,000 บาท จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 และประเภท

แรงงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายวันจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 32.33 เป็นพนักงานราย 15 วัน คิดเป็นร้อยละ 32.33 รองลงมาเป็นพนักงานเหมาจ่าย จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 18.67

7.2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานก่อสร้าง จำนวน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย	ลำดับที่
ปัจจัยจูงใจ				
1. ความสำเร็จของงาน	3.67	0.63	มาก	5
2. การยอมรับนับถือ	3.58	0.75	มาก	10
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.63	0.64	มาก	7
4. ความรับผิดชอบในหน้าที่	3.75	0.64	มาก	1
5. ความก้าวหน้าในงาน	3.62	0.76	มาก	8
รวมเฉลี่ย	3.64	0.63	มาก	
ปัจจัยค้ำจุน				
1. เงินเดือนและค่าตอบแทน	3.60	0.71	มาก	9
2. สวัสดิการ	3.51	0.77	มาก	11
3. นโยบายและการบริหารขององค์กร	3.65	0.66	มาก	6
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.69	0.65	มาก	4
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.71	0.66	มาก	3
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.66	มาก	2
7. ความมั่นคงในการทำงาน	3.69	0.74	มาก	4
รวมเฉลี่ย	3.65	0.61	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานก่อสร้างทั้งสองด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X} = 3.65$) มีค่าสูงกว่าแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 3.64$) ทั้งนี้แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมา คือ ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.67$) และน้อยที่สุด คือ การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.58$) ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.71$) และน้อยที่สุดคือ สวัสดิการ ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อทำการเรียงลำดับแรงจูงใจทั้งสองด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ความรับผิดชอบในหน้าที่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสภาพแวดล้อมในการทำงานและความมั่นคงในการทำงานความสำเร็จของงานนโยบายและการบริหารขององค์กรลักษณะงานที่ปฏิบัติความก้าวหน้าในงานเงินเดือนและค่าตอบแทนการยอมรับนับถือ และสวัสดิการ

7.3 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานก่อสร้างมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ทำได้โดยการเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานก่อสร้าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทแรงงานแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานสำหรับคนงานก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ลักษณะส่วนบุคคล	ค่า Sig. แรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ)					ค่า Sig. แรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน)						
	X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
1. เพศ	0.31	0.05	0.08	0.01*	0.10	0.27	0.58	0.84	0.77	0.52	0.43	0.63
2. อายุ	0.13	0.00*	0.15	0.13	0.13	0.64	0.08	0.88	0.47	0.38	0.39	0.03*
3. สถานภาพสมรส	0.22	0.34	0.12	0.47	0.47	0.06	0.22	0.04*	0.06	0.64	0.24	0.53
4. ระดับการศึกษา สูงสุด	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	0.47	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*
5. ประสบการณ์ การทำงาน	0.01*	0.00*	0.03*	0.03*	0.03*	0.04*	0.27	0.08	0.71	0.72	0.09	0.08
6. รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*
7. ประเภทแรงงาน	0.96	0.15	0.53	0.17	0.17	0.07	0.00*	0.91	0.43	0.75	0.53	0.52

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อ	X1 คือ ความสำเร็จของงาน	X5 คือ ความก้าวหน้าในงาน	Y4 คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน
	X2 คือ การยอมรับนับถือ	Y1 คือ เงินเดือนและค่าตอบแทน	Y5 คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
	X3 คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	Y2 คือ สวัสดิการ	Y6 คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
	X4 คือ ความรับผิดชอบในหน้าที่	Y3 คือ นโยบายและการบริหารขององค์กร	Y7 คือ ความมั่นคงในการทำงาน

จากตารางที่ 2 เมื่อจำแนกตามเพศพบว่าเพศที่แตกต่างกัน ทำให้คนงานก่อสร้างมีแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig > 0.05) มีเพียงแรงจูงใจความรับผิดชอบในหน้าที่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า Sig = 0.01 < 0.05)

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าอายุที่แตกต่างกัน ทำให้คนงานก่อสร้างมีแรงจูงใจในการทำงานส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig > 0.05) มีเพียงแรงจูงใจการยอมรับนับถือ (ค่า Sig = 0.00 < 0.05) และแรงจูงใจความมั่นคงในการทำงาน (ค่า Sig = 0.03 < 0.05) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ทำให้คนงานก่อสร้างมีแรงจูงใจในการทำงานส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig > 0.05) มีเพียงแรงจูงใจนโยบายและการบริหารขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า Sig = 0.04 < 0.05)

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน ทำให้คนงานก่อสร้างมีแรงจูงใจในการทำงานส่วนใหญ่แตกต่างกัน (ค่า Sig < 0.05) มีเพียงแรงจูงใจความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า Sig = 0.47 > 0.05)

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้คนงานก่อสร้างมีแรงจูงใจที่เกิดขึ้นทั้งแตกต่างกันและไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ทำให้คนงานก่อสร้างมีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า Sig = 0.00 < 0.05)

เมื่อจำแนกตามประเภทแรงงาน พบว่าประเภทแรงงานที่แตกต่างกัน ทำให้คนงานก่อสร้างมีแรงจูงใจในการทำงานส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig > 0.05) มีเพียงแรงจูงใจสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า Sig = 0.00 < 0.05)

8. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

8.1 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานก่อสร้างของคนงานก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ในภาพรวมทั้งสองด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้างกรณีศึกษาบริษัทอินเตอร์เอ็กซ์เพิร์ทคอนสตรัคชั่นจำกัด [4] พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในภาพรวมเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านปัจจัยจูงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมหาวิทยาลัย M [5] พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรด้านปัจจัยค้ำจุนจะมีสูงกว่าด้านปัจจัยจูงใจเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าคนงานก่อสร้างต้องการอะไรที่มากกว่าลักษณะของงานที่ตนเองทำ ในการที่จะทำให้เขาเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นโดยปัจจัยดังกล่าวมักจะเป็นปัจจัยเสริมหรือเป็นเงื่อนไขเพื่อสนับสนุนในการทำงานของตนเอง ซึ่งก็คือความต้องการแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนนั่นเองดังนั้นองค์กรจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้เพราะปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ [1]

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของคนงานก่อสร้างเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความรับผิดชอบในหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยการหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรบริษัทอินเตอร์เอ็กซ์เพิร์ทคอนสตรัคชั่นจำกัด [4] พบว่าแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุดสาเหตุที่ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างสูงให้กับคนงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในองค์กรมีการแบ่งหน้าที่งานให้เหมาะสม และสื่อสารกับคนงานที่เราแบ่งงานให้ปฏิบัติ ให้คนงานเข้าใจงานที่ทำอย่างถูกต้อง คนงานจึงมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในงานที่ได้ทำ จึงทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อเพิ่มโอกาสในความก้าวหน้าของตนเอง ในส่วนแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงรองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยการศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่องจังหวัดนครราชสีมาเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน [6] พบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกซึ่งแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ก็จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการช่วยกันทำงาน มีการเคารพนับถือและไม่กลั่นแกล้งกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญ แรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สวัสดิการ ซึ่งหมายความว่าไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้คนงานก่อสร้างเกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน อาจเป็นเพราะสวัสดิการต่างๆที่คนงานก่อสร้างได้รับไม่เพียงพอกับชีวิตความเป็นอยู่ การดูแลเอาใจใส่จากองค์กรยังไม่ดีพอและเหมาะสมประกอบกับเศรษฐกิจที่มีข่าวของแพงและค่าครองชีพที่สูงขึ้น

8.2 การเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนงานก่อสร้าง พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส และประเภทแรงงาน ที่แตกต่างกันของคนงานก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ส่วนใหญ่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลให้คนงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาสอินดัสทรีจำกัดโรงงานอยุธยา [7] พบว่าพนักงานที่มีเพศและอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกันส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า [8] พบว่า พนักงานและลูกจ้างที่มีเพศ อายุ สถานภาพตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษาซึ่งพบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลที่ได้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ได้ศึกษาอยู่ขณะนี้ ทั้งนี้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส และประเภทแรงงาน ที่แตกต่างกันของพนักงานก่อสร้างในเขตอำเภอเมืองจังหวัดบุรีรัมย์ไม่ส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า งานก่อสร้างเป็นงานที่ค่อนข้างลำบาก ต้องมีความอดทนสูง ต้องทนต่อแดดที่ร้อนจัด ทนต่อสภาพฝุ่นฟ้าอากาศต่างๆ ซึ่งพนักงานก่อสร้างมีความเข้าใจในเรื่องนี้จึงยอมรับสภาพได้ ดังนั้นไม่ว่าพนักงานจะเป็นเพศชายหรือหญิง อายุที่แตกต่าง สถานภาพสมรสแตกต่าง หรือเป็นแรงงานประเภทใดก็ตาม เมื่อมาทำงานก่อสร้างก็ต้องมาเจอกับสภาพดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ไม่เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนผลการศึกษาที่พบว่าระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลให้พนักงานก่อสร้างเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะที่ต่างกันทั้งสองนี้ เป็นสิ่งที่บอกถึงความแตกต่างของพนักงานก่อสร้างแต่ละคนได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ คนงานที่มีระดับการศึกษาน้อย ก็จะได้เงินเดือนน้อย ทำงานไปวันๆ ไม่มีความกระตือรือร้น จึงไม่มีความคิดที่จะพัฒนาหรือต่อยอดตนเองให้สูงขึ้น ต่างจากคนงานที่มีระดับการศึกษาสูง มีเงินเดือนที่สูง ซึ่งจะรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีโอกาสและมีความมั่นคงในการทำงานกว่า จึงเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

9.1.1 จากผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจที่มีค่ามากเป็นลำดับต้นๆ ได้แก่ ความรับผิดชอบในหน้าที่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ดังนั้นองค์กรก่อสร้างจะต้องรักษาระดับแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้นให้สูงอยู่เสมอซึ่งทำได้โดยด้านความรับผิดชอบต่อความหมายงานให้พนักงานก่อสร้างได้ทำงานตามความสามารถ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้ชัดเจน คนงานก็จะเห็นคุณค่าในตนเองทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนด้านความสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆในการทำงานนั้น องค์กรก่อสร้างควรส่งเสริมหรือจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้ากับบุคลากรต่างๆ เช่น การจัดกิจกรรมกีฬา กิจกรรมวันปีใหม่ และการจัดกิจกรรมให้พบปะพูดคุยกันอาจจะสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ก่อนการเริ่มทำงานระหว่างหัวหน้างานกับคนงาน เป็นต้น ก็จะทำให้ลดช่องว่างระหว่างบุคลากรลงได้ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อกันสร้างความใกล้ชิดสนิทสนมและความไว้วางใจระหว่างกัน เป็นการสร้างแรงจูงใจให้ร่วมกันทำงานได้เป็นอย่างดี

9.1.2 จากผลการวิจัย พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นรายด้านที่มีค่าต่ำที่สุด คือ สวัสดิการ ดังนั้นองค์กรก่อสร้างควรจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ในด้านต่างๆ ให้กับพนักงานก่อสร้างได้เหมาะสมและทั่วถึง อันจะเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการครองชีพ คุณภาพชีวิตของคนงานดีขึ้น เช่น การจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พักอาศัย เงินช่วยเหลือบุตร ค่าอาหาร ค่าเดินทางไปทำงาน และสวัสดิการเงินกู้ให้กับสมาชิก เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้คนงานเห็นคุณค่าขององค์กร ก็จะตอบแทนโดยการทุ่มเทการทำงานให้มากขึ้น นับเป็นการสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน

9.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของคนงานก่อสร้างให้ครอบคลุมทั่วทั้งจังหวัดบุรีรัมย์

9.2.2 ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรต่างๆ ในธุรกิจก่อสร้างเพิ่ม เช่น วิศวกรโยธาและไฟร์แมน เป็นต้น

9.2.3 ควรมีการศึกษาถึงลักษณะส่วนบุคคลของคนงานก่อสร้างว่าเพราะเหตุใดจึงมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

9.2.4 ควรมีการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของคนงานก่อสร้าง

เอกสารอ้างอิง

- [1] อำนวย แสงสว่าง. “จิตวิทยาอุตสาหกรรม.” กรุงเทพฯ : หจก.ทิพย์วิสุทธิ. 2545, หน้า 76.
- [2] ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. “ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.” พิมพ์ครั้งที่ 2. บุรีรัมย์ : สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์. 2542, หน้า 146.
- [3] บุญชม ศรีสะอาด. “การวิจัยเบื้องต้น.” พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น. 2535, หน้า 100.
- [4] ปัญญาพร ฐิติพงศ์ และประสพชัย พสุนนท์. “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษาบริษัทอินเตอร์เอ็กซ์เพิร์ทคอนสตรัคชั่นจำกัด.” วารสารสาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร. ปีที่ 9, ฉบับที่ 3, กันยายน-ธันวาคม, 2559, หน้า 1275-1292.
- [5] อทิทยา เสนะวงศ์. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมหาวิทยาลัย M.” การค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. 2555.
- [6] วินัย ขอนทอง. “การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร.” วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธาสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. 2556, หน้า 45.
- [7] วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาสอินดัสทรีจำกัดโรงงานอยุธยา.” การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2559.
- [8] เกศณรินทร์ งามเลิศ. “แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า.” การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพ. 2559, หน้า 161-163.