

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของ บริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

Factors Affecting the Job Performance of Employees in the Construction Industry Group of a Company in Bangkok

กฤตเมธ ฮะวังจุ, เสาวภา เมืองแก่น, คณบดี แยมชุตติ

คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธนบุรี, kittamet_hawangju@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง (2) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง (3) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายในองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ (4) ศึกษาปัจจัยภายในองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ประชากรเป็นพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ทั้งหมดจำนวน 187 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.979 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายในองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้าง ($\mu = 4.43$) ส่วนปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.62$) ขณะเดียวกันด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าด้านคุณภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.48$) เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ด้านโครงสร้าง และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำหลัก: ปัจจัยภายในองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อุตสาหกรรมก่อสร้าง

Abstract

The objectives of this study were (1) study the internal organizational factors affecting the job performance of employees in the construction industry. (2) study the motivational factors influencing job performance in the construction industry. (3) study the level of job performance among employees as influenced by internal organizational factors and work motivation, and

(4) study the internal organizational factors and motivational factors that affect job performance efficiency of employees in the construction industry of a company in Bangkok.

The population consists of employees in the construction industry of a company in Bangkok, totaling 187 people. The research instrument used was a questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.979. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results revealed that the internal organizational factor with the highest mean score was organizational structure ($\mu = 4.43$). For motivational factors, the highest mean score was found in the aspect of achievement ($\mu = 4.62$). Regarding job performance, the quality aspect had the highest mean score ($\mu = 4.48$). The analysis of the relationship between internal organizational factors and work motivation indicated that the organizational structure, along with motivational factors such as achievement and responsibility, had a statistically significant effect on employee job performance at the 0.05 level.

Keywords: Internal organizational factors, Operational motivation, Performance efficiency, Construction industry

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยเป็นกลไกหลักในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน โรงพยาบาล โรงเรียน และระบบขนส่งมวลชน ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการขนส่ง ลดต้นทุนด้านเวลาและค่าใช้จ่าย รวมถึงกระตุ้นการเติบโตทางเศรษฐกิจในระดับภูมิภาค นอกจากนี้ อุตสาหกรรมก่อสร้างยังเป็นแหล่งจ้างงานขนาดใหญ่ รองรับทั้งแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานที่มีทักษะสูง ส่งผลให้เกิดการหมุนเวียนทางเศรษฐกิจและลดอัตราการว่างงาน การพัฒนาโครงการที่อยู่อาศัยยังช่วยรองรับการขยายตัวของเมือง และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน จากสถิติระหว่างปี 2555-2564 อุตสาหกรรมก่อสร้างมีมูลค่าการลงทุนเฉลี่ยคิดเป็น 8.1% ของ GDP แสดงให้เห็นถึงบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการขนาดใหญ่ของภาครัฐ เช่น เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของนโยบาย Thailand 4.0 โครงการสำคัญภายใต้แผนนี้ ได้แก่ สนามบินอู่ตะเภา ท่าเรือแหลมฉบัง และโครงการรถไฟความเร็วสูง ซึ่งคาดว่าจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในระดับภูมิภาคและระดับโลก (วิจัยกรุงศรี, 2565)

อย่างไรก็ตาม อุตสาหกรรมก่อสร้างยังเผชิญกับปัญหาด้านความปลอดภัย จากข้อมูลปี 2559-2563 พบว่ามีอุบัติเหตุในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างสูงถึง 7,129 รายต่อปี หรือคิดเป็น 7.97% ของอุบัติเหตุจากการทำงานทั้งหมด พื้นที่ที่มีอุบัติเหตุสูงสุด ได้แก่ กรุงเทพฯ สมุทรปราการ ชลบุรี สมุทรสาคร และปทุมธานี อุบัติเหตุที่เกิดขึ้น เช่น การถล่มของโครงสร้างทางด่วนพระราม 2 และอุบัติเหตุจากการก่อสร้างรถไฟฟ้าสายสีแดง ไม่

เพียงแต่ก่อให้เกิดความสูญเสียทางชีวิตและทรัพย์สิน แต่ยังส่งผลให้โครงการล่าช้า เพิ่มต้นทุนการก่อสร้าง และกระทบต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุนและประชาชน (ประชาชาติธุรกิจ, 2565)

อุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทยยังคงเผชิญกับปัญหาหลายประการ เช่น การขาดแคลนแรงงานฝีมือ ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับสากล ซึ่งในอุตสาหกรรมก่อสร้างมักเผชิญปัญหาความล่าช้าของโครงการ ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยด้านบุคลากร เช่น ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ หรือการขาดระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (Durdyev & Ismail, 2019) และลักษณะงานที่หนักและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวย เช่น ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน (International labour organization, 2020) การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้อุตสาหกรรมก่อสร้างสามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน ลดความสูญเสีย และเพิ่มคุณภาพของงานก่อสร้าง

สำหรับบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง การมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรสามารถส่งมอบงานที่มีคุณภาพ ตรงตามกำหนดเวลา และลดต้นทุนการดำเนินงาน นอกจากนี้ การเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยังช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะวิศวกรจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรและเพื่อศึกษาแนวทางการปรับปรุงการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะสามารถนำไปใช้ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง ผลักดันให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เป็นแนวทางในการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

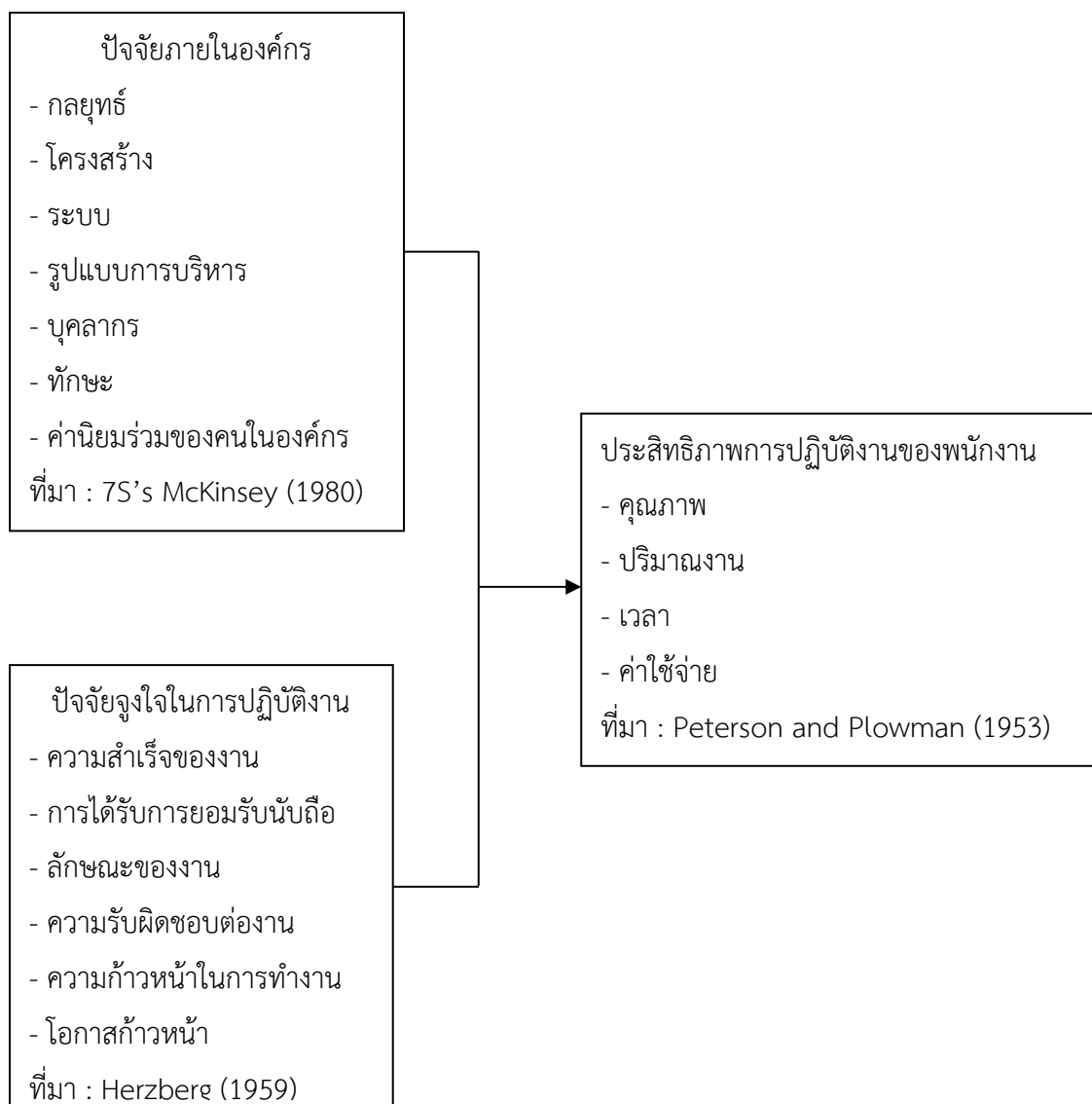
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง
3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายในองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยการนำข้อมูลที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับองค์กรให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าขององค์กร
2. ทำให้ทราบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กร และสามารถประยุกต์ใช้ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

กรอบแนวคิด



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่ง จำนวน 187 คน โดยเก็บทั้งจำนวน คือ 187 คน

2. เครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับของพนักงาน หน่วยงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร จำนวน 23 ข้อ อ้างอิงจาก 7S's McKinsey (1980) ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบการบริหาร บุคลากร ทักษะ ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 18 ข้อ อ้างอิงจาก Herzberg (1959) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบต่องาน ความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 12 ข้อ อ้างอิงจาก Peterson and Plowman (1953) ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิดเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การตรวจสอบเครื่องมือ โดยการตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

1) ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบข้อคำถามเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่พร้อมตรวจสอบความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามทั้งหมด 53 ข้อ เป็นตัวแปรต้น 41 ข้อ และตัวแปรอิสระ 12 ข้อ ทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.5 จึงมีค่าความเที่ยงตรงที่เชื่อถือได้

2) ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจค่า IOC แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มคล้ายตัวอย่าง คือ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้างบริษัทอื่นๆ จำนวน 30 ราย พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค Cronbach's Alpha Coefficient ของแบบสอบถามโดยตัวแปรปัจจัยภายในองค์กรเท่ากับ 0.965 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.957 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.925 ซึ่งอยู่ในระดับความเชื่อมั่นที่มากกว่า 0.7 จึงนำแบบสอบถามไปเก็บจริง

3. การรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ดังนี้

1) วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ระดับปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าคะแนนเฉลี่ยมาแปลความหมาย

3) วิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปดังตารางที่ 1 - 7

ตาราง 1 จำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามเพศ

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	126	67.38
	หญิง	61	32.62
	รวม	187	100.00

ตาราง 2 จำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามอายุ

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ	18-30 ปี	57	30.48
	31-40 ปี	63	33.69
	41-50 ปี	37	19.79
	51-60 ปี	27	14.44
	60 ปี ขึ้นไป	3	1.60
	รวม	187	100.00

ตาราง 3 จำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามระดับการศึกษา

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	127	67.92
	ปริญญาตรี	57	30.48
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	1.60
	รวม	187	100.00

ตาราง 4 จำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามรายได้

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15	8.02
	15,000-25,000 บาท	80	42.78
	25,001-35,000 บาท	58	31.02
	35,001-45,000 บาท	22	11.76
	45,001 บาทขึ้นไป	12	6.42
	รวม	187	100.00

ตาราง 5 จำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามระดับของพนักงาน

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับของพนักงาน	พนักงาน	165	88.24
	หัวหน้างาน	17	9.09
	ผู้บริหาร	5	2.67
	รวม	187	100.00

ตาราง 6 จำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามหน่วยงาน

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หน่วยงาน	แผนกวิศวกรรม	132	70.59
	แผนกฝ่ายบุคคล	5	2.67
	แผนกจัดซื้อ	7	3.74
	แผนกบัญชี	11	5.88
	แผนกการเงิน	5	2.67
	แผนกธุรการ/สโตร์	27	14.44
	รวม	187	100.00

ตาราง 7 จำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	8	4.28
1-5 ปี	35	18.71
6-10 ปี	30	16.04
11-15 ปี	41	21.93
16-20 ปี	12	6.42
21 ปีขึ้นไป	61	32.62
รวม	187	100.00

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31–40 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,000-25,000 บาท อยู่ในระดับพนักงาน หน่วยงานแผนกวิศวกรรม และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญกับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สรุปดังตารางที่ 8

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	ปัจจัยภายในองค์กร	μ	S.D.	แปลผล
1	ด้านกลยุทธ์	2.74	0.92	ปานกลาง
2	ด้านโครงสร้าง	4.43	0.46	มากที่สุด
3	ด้านระบบ	3.75	0.45	มาก
4	ด้านรูปแบบการบริหาร	4.11	0.49	มาก
5	ด้านบุคลากร	3.82	0.51	มาก
6	ด้านทักษะ	3.86	0.41	มาก
7	ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร	3.94	0.64	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.80	0.55	มาก

สรุปได้ว่า ระดับความสำคัญกับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80$, S.D. = 0.55) โดยด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.43$, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ ด้านรูปแบบการบริหาร ($\mu = 4.11$, S.D. = 0.49) ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ($\mu = 3.94$, S.D. = 0.64) ด้านทักษะ ($\mu = 3.86$, S.D. = 0.41)

ด้านบุคลากร ($\mu = 3.82$, S.D. = 0.51) ด้านระบบ ($\mu = 3.75$, S.D. = 0.45) และด้านกลยุทธ์ ($\mu = 2.74$, S.D. = 0.92) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สรุปดังตารางที่ 9

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	S.D.	แปลผล
1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.62	0.44	มากที่สุด
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.03	0.82	ปานกลาง
3	ด้านลักษณะของงาน	4.23	0.48	มากที่สุด
4	ด้านความรับผิดชอบต่องาน	4.40	0.51	มากที่สุด
5	ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.00	0.70	ปานกลาง
6	ด้านโอกาสก้าวหน้า	2.65	0.76	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม		3.66	0.61	มาก

สรุปได้ว่า ระดับความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$, S.D. = 0.61) โดยด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.62$, S.D. = 0.44) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ($\mu = 4.40$, S.D. = 0.51) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 4.23$, S.D. = 0.48) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.03$, S.D. = 0.82) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 3.00$, S.D. = 0.70) และด้านโอกาสก้าวหน้า ($\mu = 2.65$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สรุปดังตารางที่ 10

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	μ	S.D.	แปลผล
1	ด้านคุณภาพ	4.48	0.45	มากที่สุด
2	ด้านปริมาณ	4.36	0.47	มากที่สุด
3	ด้านเวลา	4.35	0.45	มากที่สุด
4	ด้านค่าใช้จ่าย	4.46	0.47	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.41	0.51	มากที่สุด

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.41$, S.D. = 0.51) โดยด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.48$, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\mu = 4.46$, S.D. = 0.47) ด้านปริมาณ ($\mu = 4.36$, S.D. = 0.47) และด้านเวลา ($\mu = 4.35$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สรุปดังตารางที่ 11

ตาราง 11 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณปัจจัยภายในองค์กรจำแนกรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครในภาพรวม

ปัจจัยภายในองค์กร	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std.Error	Beta			
ค่าคงที่ (Constant)	1.681	0.274			6.127	0.000
1.กลยุทธ์	-0.040	0.028	-0.094		-1.459	0.146
2.โครงสร้าง	0.323	0.064	0.378		5.058	0.000*
3.ระบบ	0.104	0.073	0.118		1.419	0.158
4.รูปแบบการบริหาร	0.069	0.069	0.084		1.001	0.318
5.บุคลากร	0.070	0.065	0.091		1.083	0.280
6.ทักษะ	0.111	0.071	0.116		1.577	0.117
7.ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร	0.011	0.044	0.018		0.249	0.804
R = 0.617 , R ² = 0.381						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณปัจจัยภายในองค์กรจำแนกรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครในภาพรวม ได้ร้อยละ 38.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า ปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ตัวแปรด้านโครงสร้าง (p-value = 0.000) และ (Beta = 0.378) ส่วนปัจจัยภายในองค์กรด้านอื่นๆ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

6. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สรุปดังตารางที่ 12

ตาราง 12 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครในภาพรวม

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std.Error	Beta			
ค่าคงที่ (Constant)	1.475	0.272			5.418	0.000
1.ด้านความสำเร็จของงาน	0.338	0.063	0.375		5.384	0.000*
2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	-0.004	0.047	-0.007		-0.076	0.939
3.ด้านลักษณะของงาน	0.116	0.064	0.142		1.813	0.072
4.ด้านความรับผิดชอบต่องาน	0.168	0.058	0.218		2.890	0.004*
5.ด้านความก้าวหน้าในการ ทำงาน	-0.022	0.054	-0.039		-0.411	0.682
6.ด้านโอกาสก้าวหน้า	0.083	0.056	0.160		1.481	0.140
R = 0.629 , R ² = 0.396						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครในภาพรวม ได้ร้อยละ 39.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ตัวแปรด้านความสำเร็จของงาน (p-value = 0.000) และ (Beta = 0.375) และตัวแปรด้านความรับผิดชอบต่องาน (p-value = 0.004) และ (Beta = 0.218) ส่วนปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร คือ (1) ปัจจัยภายในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ ด้านโครงสร้างรองลงมาด้านรูปแบบการบริหาร ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ด้านทักษะ ด้านบุคลากร ด้านระบบ และด้านกลยุทธ์ (2) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้าน

ความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านโอกาสก้าวหน้า (3) การปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ ด้านคุณภาพ รองลงมาด้านค่าใช้จ่าย ด้านปริมาณ และด้านเวลา และจากการวิเคราะห์สมมติฐานโดยใช้สถิติการวิจัยโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สรุปได้ว่า ปัจจัยภายในองค์กร ด้านโครงสร้าง และปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบต่องานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้แบ่งการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยภายในองค์กร 7S's McKinsey (1980) มีองค์ประกอบทั้ง 7 ด้านพบว่าแต่ละด้านนั้นมีความสัมพันธ์และพึ่งพากันสามารถอธิบายผลได้ดังนี้ ด้านโครงสร้างมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารและประสิทธิภาพการทำงาน หากโครงสร้างมีความชัดเจน จะช่วยให้การสื่อสารและกระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้านรูปแบบการบริหารผู้นำที่มีรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจ และลดความขัดแย้งในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กรที่แข็งแกร่งช่วยให้พนักงานมีแนวทางและเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งสนับสนุนให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะและบุคลากรการมีพนักงานที่มีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพงาน ด้านระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ดี ช่วยให้พนักงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีระเบียบ ลดความผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของอุตสาหกรรมก่อสร้างช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมพร พรหมทอง (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบว่า ด้านโครงสร้างอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ถึงแม้องค์กรมีบริบทที่แตกต่างกัน แต่ด้านโครงสร้างองค์กรยังคงเป็นปัจจัยหลักที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานในทุกระดับ โครงสร้างที่เหมาะสมจึงเป็นส่วนสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพ ความคล่องตัว และความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

2. จากผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน Herzberg (1959) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานรู้สึกมีแรงบันดาลใจและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร

สามารถอธิบายผลได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงานหากพนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายของงาน จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ด้านความรับผิดชอบต่อการได้รับการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน จะช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นและสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของในงาน ด้านลักษณะของงานงานที่ทำท่ายและมีความหมายจะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและต้องการพัฒนาตนเองต่อไป ด้านการได้รับการยอมรับนับถือคำชมและการยอมรับจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานเป็นแรงจูงใจที่ช่วยให้พนักงานมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านโอกาสก้าวหน้าในสายงานช่วยสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไว้กับองค์กร แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวณี แก้วอุดม (2561) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฌภพ วิศวกรรม จำกัด พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง แต่สอดคล้องกับรายด้านด้านที่มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน

3. จากผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายในองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1953) คือ การลดต้นทุนในการผลิต คุณภาพของการมีประสิทธิผลความสามารถในการผลิต และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า ด้านปริมาณอยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลาตามลำดับ

4. จากการทดสอบสมมติฐานปัจจัยภายในองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร คือ ตัวแปรด้านโครงสร้าง และ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร คือ ตัวแปรด้านความสำเร็จของงาน และตัวแปรด้านความรับผิดชอบต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยและนำไปประยุกต์ใช้

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะและการประยุกต์ใช้กับบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้างได้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับโครงสร้างองค์กร เนื่องจากปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินงานของบริษัทในอุตสาหกรรมก่อสร้างและโครงสร้างของแต่ละหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรในหน่วยงานโดยตรง ซึ่งโครงสร้างจะเป็นตัวกำหนด ตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบจัดระเบียบการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารโครงการ ลดปัญหาด้านการสื่อสาร และปรับปรุงการทำงานโดยรวมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดังนี้

1.1) ด้านคุณภาพ การมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนช่วยให้แต่ละฝ่ายมีความรับผิดชอบที่แน่นอน ลดปัญหาความผิดพลาดที่เกิดจากความสับสนในการปฏิบัติงาน ระบบการควบคุมคุณภาพสามารถบังคับใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน

1.2) ด้านปริมาณงาน โครงสร้างองค์กรที่มีการกระจายอำนาจและการมอบหมายงานที่เหมาะสมช่วยให้การดำเนินงานสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ การแบ่งงานระหว่างทีมงานที่ชัดเจน ช่วยลดภาระงานของบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินโครงการ

1.3) ด้านเวลา โครงสร้างองค์กรที่มีการกำหนดลำดับชั้นและระบบการสื่อสารที่ดีช่วยลดเวลาการตัดสินใจและลดปัญหาคอขวด (Bottleneck) ในการดำเนินงาน การมีผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับชัดเจนช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้รวดเร็วขึ้น ลดความล่าช้าในการก่อสร้าง

1.4) ค่าใช้จ่าย โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมสามารถช่วยลดต้นทุนที่ไม่จำเป็นได้ เช่น ลดค่าใช้จ่ายจากการทำงานซ้ำซ้อน ลดการใช้ทรัพยากรที่สิ้นเปลือง และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณ การกำหนดสายงานและอำนาจการตัดสินใจที่เหมาะสมยังช่วยลดความผิดพลาดที่อาจนำไปสู่ค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในการแก้ไขงาน

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดังนี้

2.1) ด้านคุณภาพ เมื่อพนักงานได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในโครงการสำคัญและได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร คุณภาพของงานจะเพิ่มขึ้น เพราะพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงขึ้น

2.2) ด้านปริมาณงาน การสร้างระบบการให้รางวัลสำหรับพนักงานที่ทำงานได้สำเร็จช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และช่วยให้พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานในปริมาณที่มากขึ้น

2.3) ด้านเวลา เมื่อพนักงานมีความรู้สึกว่าผลงานของตนเองมีความสำคัญและได้รับการยอมรับ จะส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลามากขึ้น ลดความล่าช้าในโครงการ

2.4) ค่าใช้จ่าย การมีระบบการให้รางวัลและการยอมรับพนักงานที่ทำงานได้ดีช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน ซึ่งสามารถลดต้นทุนที่เกิดจากการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่

3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่องาน การที่พนักงานรู้สึกว่าคุณมีความรับผิดชอบต่อโครงการก่อสร้างและสามารถตัดสินใจบางอย่างได้ด้วยตนเอง จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดังนี้

3.1) ด้านคุณภาพ การให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อโครงการทำให้มีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพสูงขึ้น

3.2) ด้านปริมาณงาน เมื่อพนักงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของโครงการ จะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถส่งมอบงานได้ในปริมาณที่สูงขึ้น

3.3) ด้านเวลา การมอบหมายความรับผิดชอบให้พนักงานแต่ละคนอย่างชัดเจนสามารถลดความล่าช้าในโครงการ เนื่องจากพนักงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้โดยไม่ต้องรอรำคาญจากระดับผู้บริหาร

3.4) ค่าใช้จ่าย การให้พนักงานมีความรับผิดชอบในแต่ละโครงการจะช่วยลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบและควบคุมงานที่ไม่จำเป็น ทำให้บริษัทสามารถลดต้นทุนโดยรวมได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เช่น ทักษะการสื่อสาร ด้านการบริหารจัดการเวลา ด้านเทคโนโลยีและเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

ธนภรณ์ พรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน

จังหวัดสงขลา. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปัทมพร พรหมทอง. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัด

สกลนคร. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคม

อมตะซิตี้ ชลบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เสาวณี แก้วอุดม. (2561). แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท ฌภพ วิศวกรรม จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ประชาชาติธุรกิจ. (2565, 17 กุมภาพันธ์). เปิดสถิติอุบัติเหตุรับเหมาก่อสร้าง.

<https://www.prachachat.net/general/news-867095>

วิจัยกรุงศรี. (2567, 12 มีนาคม). แนวโน้มธุรกิจอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้าง.

<https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/construction-construction-materials/construction-contractors/io/construction-contractor-2024-2026>.

Durdyev, S., & Ismail, S. (2019). Title from Journal of Construction Engineering and Management or International Journal of Construction Management.

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

International Labour Organization. (2020). World employment and social outlook: Trends 2020.

Peterson, E., & Plowman, G. E. (1953). Business organization and management (3rd ed.). Ill: Irwin.

Waterman, R. H., Peters, T. J., & Phillips, J. R. (1980). Structure is not organization. 7s McKinsey Quarterly, 3, 14–26.