

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ การเสริมแรงจิตใจของบุคลากรในบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก
กรณีศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่

ผู้เขียน นางสาวกฤติมา สิทธินาง

ปริญญา วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
(วิศวกรรมและการบริหารการก่อสร้าง)

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ ดร. อนิรุทธิ์ รงไชย	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชยานนท์ หารชัยบุญไธ	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรรณวิทย์ เต็มทอง	กรรมการ
อาจารย์ อุดม นัทรศิริกุล	กรรมการ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่องการเสริมแรงจิตใจของบุคลากรในบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจต่อแรงงใจของบุคลากรในบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก และสรุปหาแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง โดยคำนึงถึงการสร้างแรงงใจที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของงานก่อสร้างให้สูงสุด ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามบุคลากรในบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ โดยแบ่งกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเป็น 3 กลุ่ม (1) วิศวกรและบุคลากรสายช่าง (2) ผู้ควบคุมงานและหัวหน้าคนงาน (3) คนงาน โดยแบ่งระดับความพึงพอใจเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ทำการสอบถามจำนวน 105 คน และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งเสนอในรูปแบบของตารางแจกแจงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมพบว่า ความพึงพอใจต่อแรงงใจบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งทั้งสองปัจจัยบุคลากรทุกฝ่ายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

และปัจจัยด้านความมั่นคง ในกลุ่มของผู้ควบคุมงานและหัวหน้าคนงาน และกลุ่มคนงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ในกลุ่มวิศวกรและบุคลากรสายช่างในภาพรวมจะมีระดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีประเด็นที่เกี่ยวกับด้านมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองมีความพึงพอใจในระดับมาก แสดงว่าบริษัทยังส่งเสริมและต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้งานด้านต่างๆเพื่อที่จะพัฒนาตนเอง

ส่วนปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมกลุ่มวิศวกรและบุคลากรสายช่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก กลุ่มผู้ควบคุมงานและหัวหน้าผู้ควบคุมงาน และกลุ่มคนงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มวิศวกรและบุคลากรสายช่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แสดงว่า บุคลากรในกลุ่มดังกล่าวมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทมีส่วนร่วมในการตอบแทนผลกำไรให้กับบริษัท

ในส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กลุ่มวิศวกรและบุคลากรสายงานช่างมีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการศึกษายเป็นตัวกำหนดในส่วนของเงินเดือนที่ได้รับ ในส่วนด้านอื่น ๆ บุคลากรในบริษัทมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ไม่ว่าจะเป็นด้าน ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา สวัสดิการด้าน โบนัส การลา สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ผลการขึ้นเงินเดือน ความยุติธรรมในการขึ้นเงินเดือน แสดงว่าบุคลากรในบริษัทยังมีความต้องการที่จะให้บริษัทใส่ใจปัจจัยในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

จากผลการศึกษาจะเห็นว่าบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กในจังหวัดเชียงใหม่ ควรจะให้ความสำคัญในส่วนปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อบุคลากรในบริษัท ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง การเปิดโอกาสในการศึกษาต่อคุณวุฒิและเรียนรู้งานในด้านต่าง ๆ ส่วนปัจจัยด้านความมั่นคงควรให้ความสำคัญในด้านการโยกย้ายตำแหน่งและสถานที่ทำงาน ในกลุ่มผู้ควบคุมงานและหัวหน้าผู้ควบคุมงาน และกลุ่มคนงาน และในส่วนสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่ว่าจะเป็นในด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา การลา สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ผลการขึ้นเงินเดือน และความยุติธรรมในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ยกเว้นในกลุ่มวิศวกรและบุคลากรสายงานช่างในด้านเงินเดือนที่ได้รับ จากผลการศึกษาบริษัทควรมีการปรับปรุงและใส่ใจในด้านต่าง ๆ ที่กล่าวถึงไปแล้ว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้มากขึ้น

Independent Study Title Increasing Motivation of Personnel in Small Construction
Firms: A Case Study of Chiang mai

Author Miss Gridtima Sittinang

Degree Master of Engineering
(Engineering and Construction Management)

Independent Study Advisory Committee

Assoc. Prof. Dr. Aniruth Thongchi	Chairperson
Asst. Prof. Dr. Chayanon Hansapinyo	Member
Asst. Prof. Dr. Wannawit Taemthong	Member
Lect. Udom Chadsirikul	Member

ABSTRACT

Objective is to study satisfaction level of motivation of personnel in small construction firm and to personnel management according to maximization construction work efficiency related to increase in motivation. Data gathering is carried out by using questionnaire for personnel in small constructing firm in Chiang Mai. The population was divided into 3 groups. 1) Engineer and constructing personnel. 2) Worker leader and 3) Labor. Satisfaction was divided into 5 levels, very high, high, moderate, low and very low. The population was 105. Data was processed and analyzed by mean of descriptive statistic and was presented in form of frequency, mean percentage.

According to data, in most of factors. Satisfaction levels are high except for advancement, reward and fringe benefit which every group satisfaction levels are moderate, and security which group 2 satisfaction is moderate.

In group 1, satisfaction level for advancement factor is moderate, but learned factor reflecting requirement for opportunity to acquire other fields of knowledge is high. It implies that

firms still support and require a knowledgeable personnel who is efficient at work. So firm always give them that opportunity.

For security need factor, group 1 is highly satisfied while group 2 and 3 are moderately satisfied. It implies that personnel in first group are sympatric to firm and takes part in making firm profitable.

For reward and welfare, only part that first group pleasurement level is very high in salary. Obviously, knowledge and degree are indication for salary. For other part, every group's pleasurement level is moderate, even in overtime payment, bonus, requesting leave, medical payment, salary increase, and justice for salary increase. It shows that personnel need firm to be more attendable to welfare.

According to research, for progression factor, promotion and personnel development need to be more emphasized, for stability factor, changing position and work place need to more emphasized and for compensation and welfare, salary, overtime payment, requesting for leave, medical payment, salary increase and justice for salary, except for group 1 which already is satisfied enough for their salary increase need to be more emphasized firm need to adjust and attend to every part above to increase personnel efficiency.