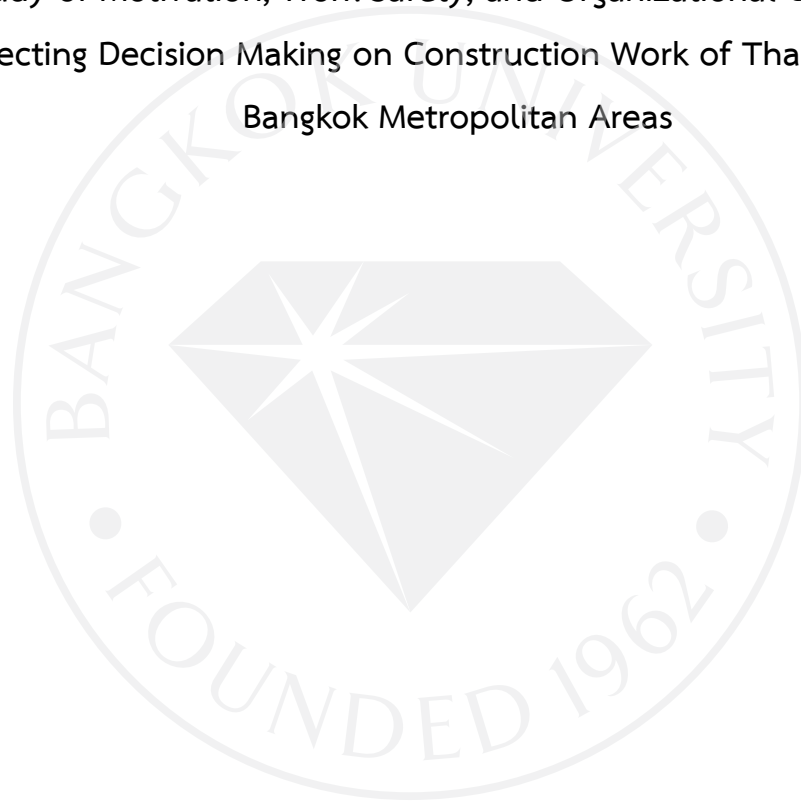


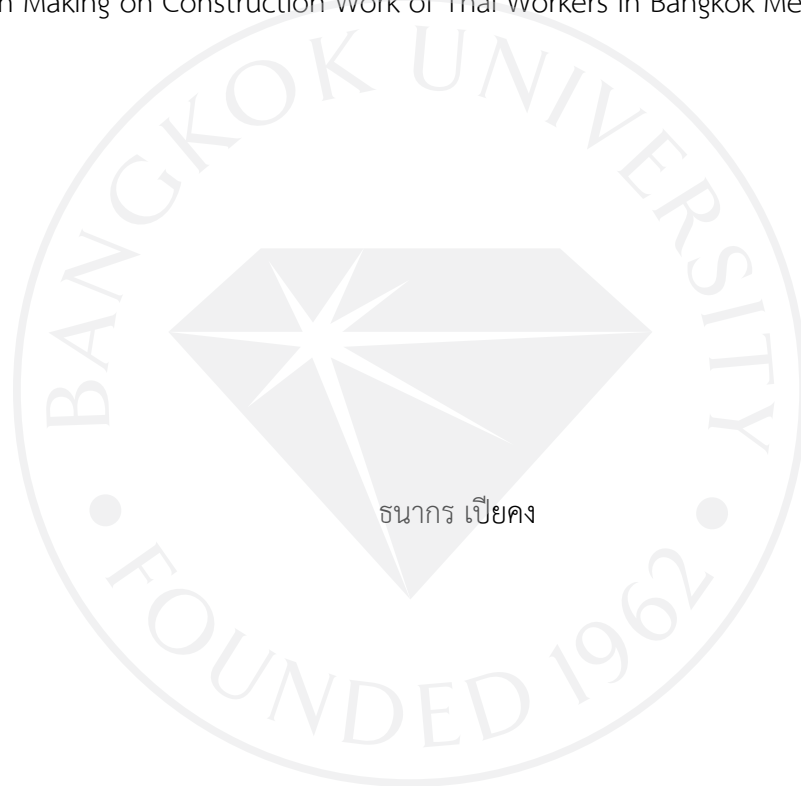
การศึกษาแรงจูงใจ ความปลอดภัยในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผล  
ต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

A Study of Motivation, Work Safety, and Organizational Commitment  
Affecting Decision Making on Construction Work of Thai Worker in  
Bangkok Metropolitan Areas



การศึกษาแรงจูงใจ ความปลอดภัยในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ  
ทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

A Study of Motivation, Work Safety, and Organizational Commitment Affecting  
Decision Making on Construction Work of Thai Workers in Bangkok Metropolitan Areas



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
ปีการศึกษา 2562



© 2563

ธนากร เปียคง

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจ ความปลอดภัยในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อการ  
ตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย ธนากร เปี้ยคง

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ

(ดร.ปภพ พุฒิमानรดีกุล)

(อาจารย์ วิรัตน์ รัตตากร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

8 สิงหาคม 2563

ธนากร เปี้ยคง. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สิงหาคม 2563, บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาแรงจูงใจ ความปลอดภัยในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ  
ทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (46 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ

### บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาถึงความปลอดภัยในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบเจาะจง จากแรงงานไทยในโครงการก่อสร้างในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยวิธีการทางสถิติซึ่งประกอบด้วย 1) การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ 2) การรายงานผลด้วยเชิงสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ซึ่งได้แก่ สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า 1) ด้านแรงจูงใจ ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือน และสวัสดิการ สถานภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน 2) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งได้แก่ วิศวกรรมศาสตร์ การศึกษา การออกกฎข้อบังคับ 3) ด้านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้แก่ ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร การยอมรับและปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ความเสียสละ และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ความปลอดภัยในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, งานก่อสร้าง, แรงงานไทย

Piakong, T. M.B.A., August 2020, Graduate School, Bangkok University.

A Study of Motivation, Work Safety, and Organizational Commitment Affecting Decision Making on Construction Work of Thai Workers in Bangkok Metropolitan Areas. (46 pp.)

Advisor: Assoc. Prof. Suthinan Pomsuwan, Ph.D.

### ABSTRACT

This research aims to study 1) a motivation 2) a work safety and 3) organizational commitment. This research is conducted via questionnaires distributed to Thai worker on construction sites within Bangkok metropolitan areas. The author uses both statistical methods in data analysis 1) Descriptive statistics such as the mean percentage and standard deviation, and 2) Inferential statistics such as multiple regression analysis.

Results show that the three studied criteria 1) A motivation such as work achievements, policies and management in organization, relationship with colleagues, supervisors and subordinates, salary and fringe benefits, working conditions, and career stability ) 2) Safety such as engineering, education, and regulations and 3) Organization commitment such as confidence in organization's goals, acceptance and corresponding to organizational values, and sacrificing and willingness to work for organization's sake. Affect decision to accept a construction work of Thai workers in Bangkok metropolitan areas, is statistically significant at the 0.05 level.

*Keywords: Motivation, Work Safety, Organizational Commitment, Construction Work, Thai Workers*

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจ ความปลอดภัยในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ ผู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะมาโดยตลอด ด้วยความเอาใจใส่ งานวิจัยนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ตลอดจนคณะอาจารย์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ผู้ให้การศึกษาร่วมให้ความรู้ และประสบการณ์ให้แก่ผู้วิจัย จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ธนากร เปี้ยคง



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตการวิจัย	2
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	2
1.5 สมมติฐานการวิจัย	3
1.6 คำถามการวิจัย	3
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	6
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน	8
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร	10
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทย	13
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	16
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย	18
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	19
3.4 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย	19
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	20
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	25



สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผล	
5.1 สรุปผลการวิจัย	28
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	29
5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้	30
5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป	31
บรรณานุกรม	32
ภาคผนวก	34
ประวัติผู้เขียน	46
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1: แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)	19
ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	22
ตารางที่ 4.2: แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	23
ตารางที่ 4.3: แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	24
ตารางที่ 4.4: แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	24
ตารางที่ 4.5: แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	25
ตารางที่ 4.6: ผลค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการตัดสินใจทำงานก่อสร้าง	26
ตารางที่ 4.7: ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความปลอดภัยในการทำงานกับการตัดสินใจทำงานก่อสร้าง	27
ตารางที่ 4.8: ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการตัดสินใจทำงานก่อสร้าง	27

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย

หน้า

3



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

แรงงานเป็นกำลังความคิดและกำลังกาย ถือว่าเป็นปัจจัยในการผลิตที่จำเป็น และเป็นทรัพยากรสำคัญในระบบเศรษฐกิจ เป็นทรัพยากรของสังคมประเภทหนึ่ง แรงงานจึงมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตที่ต้องใช้แรงงาน เพื่อทำงานหารายได้เพื่อเลี้ยงชีพครอบครัวและขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจให้เกิดการเจริญเติบโต ประเทศใดมีแรงงานเพียงพอ มีคุณภาพ ทำงานเต็มศักยภาพย่อมจะมีผลให้ประเทศนั้น มีความเจริญเติบโตและมั่นคงทางเศรษฐกิจมากขึ้น ประชากรภายในประเทศมีงานทำ มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ย่อมจะทำให้สังคมเกิดความสงบเรียบร้อย

ระบบแรงงานเริ่มตั้งแต่มนุษย์เกิดมา เป็นการใช้แรงงานเพื่อการดำรงชีวิตของตนเองเป็นระบบแรงงานด้านการเกษตร ระบบการใช้แรงงานในกิจการครัวเรือน และระบบการใช้แรงงานในระบบอุตสาหกรรม ซึ่งงานก่อสร้างจัดเป็นการใช้แรงงานในระบบอุตสาหกรรมลักษณะหนึ่ง โดยผู้ประกอบการต้องคิดปรับปรุงระบบอุตสาหกรรมให้ดียิ่งขึ้น มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการผลิตให้ทันสมัยยิ่งขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงในระบบการผลิตขนาดเล็กมาสู่ระบบการผลิตขนาดใหญ่ มีการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี แผนดำเนินกิจการครบวงจรมากขึ้น ปัญหาแรงงานก่อสร้างก็มีหลายด้าน ทั้งปัญหาค่าแรงงาน ปัญหาอุบัติเหตุจากการทำงาน ปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตลอดจนปัญหาด้านแรงงานขาดแคลน ทำให้แรงงานลดลง ซึ่งปัญหาเหล่านี้มีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ

ตามข้อมูลจากกระทรวงแรงงานระบุว่า ตลาดแรงงานของไทยทั้งหมดมีจำนวนเฉลี่ยราว 37.6 ล้านคน คิดเป็น 56.5% ของประชากรไทยทั่วประเทศ (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2561) มีประชากรไทยราว 66 ล้านคน แรงงานส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคเอกชนราว 21-22 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นแรงงานในระบบประกันสังคมตามมาตรา 33 จำนวน 11 ล้านคน และประกันสังคมตามมาตรา 39 และมาตรา 40 รวมกัน 4.242 ล้านคน ที่เหลือเป็นแรงงานอิสระและแรงงานนอกระบบ แต่แต่ละปีจะมีแรงงานที่ทำงานในภาคเอกชนอายุเฉลี่ย 55-60 ปี เกษียณออกจากตลาดแรงงานปีละ 4.5-5.0 แสนคน มีอัตราการว่างงานเฉลี่ยอยู่ที่ 1.0% อัตราการว่างงานต่ำอยู่ในอันดับ 4 ของโลก (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561)

สถานการณ์ของการก่อสร้างของประเทศไทยสามารถใช้เป็นตัววัดความเจริญทางเศรษฐกิจของสังคมได้อย่างหนึ่ง คือ เมื่อเศรษฐกิจเจริญรุ่งเรืองการก่อสร้างก็ขยายตัวเฟื่องฟู หากเมื่อเศรษฐกิจซบเซาอุตสาหกรรมก่อสร้างก็ชะลอตัวลงหรือหยุดชะงัก แต่ไม่ว่าเศรษฐกิจจะเป็นอย่างไร การก่อสร้างก็ยังคงมีอยู่และคนงานก่อสร้างก็ยังเป็นฟันเฟืองสำคัญที่ให้สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ สำเร็จลงได้ แต่สิ่งที่

เกิดขึ้นเป็นปัญหาในการปฏิบัติงานในงานก่อสร้าง คืออุบัติเหตุที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานและการได้รับสวัสดิการที่น้อยกว่าลูกจ้างในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ขณะที่ผู้ประกอบการก่อสร้างได้กำไรจากงานก่อสร้างต่าง ๆ คนงานก่อสร้างกลับมีคุณภาพชีวิตค่อนข้างต่ำ จากประเด็นปัญหาและเหตุผลที่กล่าวถึงผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจ ความปลอดภัยในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาถึงความปลอดภัยในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

1.2.3 เพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

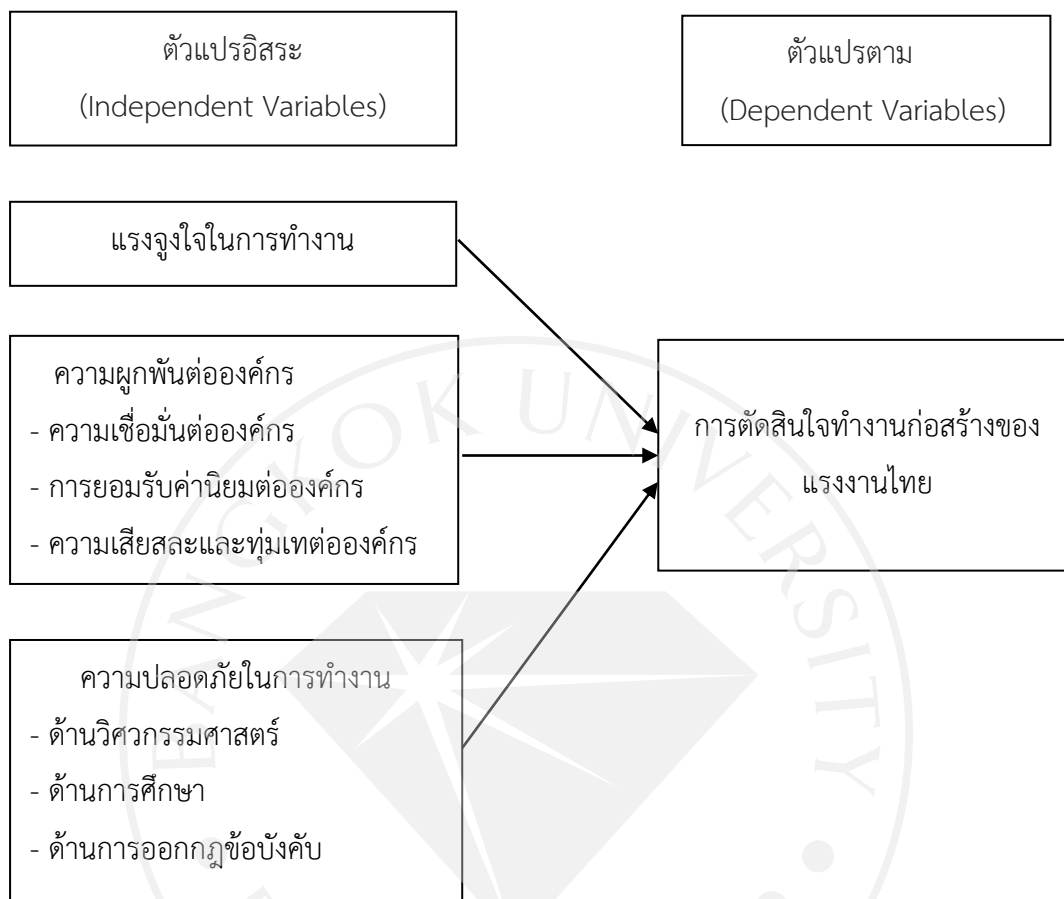
## 1.3 ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวัดผลโดยใช้การสำรวจครั้งเดียว (One-shot Case Study) การวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยของแรงจูงใจ ความปลอดภัยในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ คนที่ทำงานในบริษัทก่อสร้างในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป

## 1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษา แรงจูงใจ ความปลอดภัยในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยพื้นที่กรุงเทพมหานคร จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย



## 1.5 สมมติฐานการวิจัย

1.5.1 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

1.5.2 ความพลอดภัยในการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

1.5.3 ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

## 1.6 คำถามการวิจัย

1.6.1 แรงจูงใจของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างหรือไม่อย่างไร

1.6.2 ความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างหรือไม่อย่างไร

1.6.3 ความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างหรือไม่อย่างไร

## 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

อุบัติเหตุ หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับแรงงานก่อสร้าง โดยไม่ได้มีวางแผนไว้ล่วงหน้า ทำให้เกิดการบาดเจ็บ พิการ หรือเสียชีวิต หรือทรัพย์สินได้รับความเสียหาย

แรงงานก่อสร้าง หมายถึง พนักงานในระดับปฏิบัติการ ที่ทำงานในโครงการหรือหน่วยงานก่อสร้าง

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นและตอบสนองความต้องการของแรงงานในการทำงานของแรงงานก่อสร้าง

ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง มาตรการในการป้องกันและควบคุมความปลอดภัยให้แก่ร่างกาย ชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ปฏิบัติงานของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจหรือความสมัครใจที่มีต่องานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

การตัดสินใจทำงานก่อสร้าง หมายถึง สาเหตุที่แรงงานมีความต้องการทำงานก่อสร้าง ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านความต้องการของร่างกาย ด้านความปลอดภัยและมั่นคง ด้านการยอมรับหรือผูกพัน และการยกย่อง

## 1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการศึกษานี้มีประโยชน์ต่อส่วนที่เกี่ยวข้องดังนี้ คือ

1.8.1 ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

1.8.2 ทำให้ทราบถึงความปลอดภัยในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

1.8.3 ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

1.8.4 เพื่อเป็นแนวทางให้นักวิจัย นักวิชาการ ผู้ที่สนใจ และผู้ทำการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยเรื่อง “การศึกษา แรงจูงใจ ความปลอดภัยในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อ

การตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร” สามารถนำไปประยุกต์ใช้  
และเพิ่มเติมองค์ความรู้ในการศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต





## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้เป็นส่วนการนำเสนอแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้สืบค้นจากเอกสารงานวิชาการและงานวิจัยจากต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้กำหนดสมมติฐาน โดยแบ่งเนื้อหาเป็น 4 ส่วน คือ

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
  - 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน
  - 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร
  - 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทย
- รายละเอียดในส่วนที่กล่าวข้างต้นมีสาระสำคัญ ดังนี้

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

##### 2.1.1 ความหมายแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งควบคุมมนุษย์ด้านพฤติกรรม ซึ่งเกิดขึ้นจากความต้องการต่าง ๆ (Needs) แรงผลักดัน (Drives) ความปรารถนา (Desires) ที่ต้องดิ้นรนเพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามความต้องการ ซึ่งอาจเกิดจากการเรียนรู้หรือเกิดขึ้นตามธรรมชาติ การจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งจากภายนอกและภายในของตัวบุคคล

แนวคิดของ ฐนิตา ปัตตानी (2546) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า แล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นพลังหรือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายใน หรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่า แรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่จะเกิดขึ้นกับตัวบุคคลเมื่อได้รับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการ หรือความจำเป็นที่จะต้องตอบสนอง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เป็นแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในร่างกาย หรือทั้งสองอย่าง ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมตอบสนองในรูปแบบการทำงานด้วยความกระตือรือร้นที่ชัดเจน โดยนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

##### 2.1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

ทฤษฎีของ Herzberg (1959 อ้างใน ประภาวดี วงษ์ชาติ, 2548) มุ่งเน้นที่บรรยากาศของการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยส่งเสริมให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่ม 1 กลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่จะทำให้ผู้ทำงานเกิดความพึง

พอใจในการทำงาน เนื่องจากมีแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นมาจากการทำงานและเกี่ยวกับเรื่องของงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาเจตคติทางด้านบวกและการจูงใจที่แท้จริงประกอบด้วย

- 1) การสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การทำงานบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งสามารถแก้ไขอุปสรรคปัญหาให้สามารถสำเร็จลุล่วงเป็นที่น่าพอใจของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร
  - 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง ความเชื่อถือยกย่องไว้วางใจ การให้เกียรติจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย หรือจากบุคคลจากหน่วยงานอื่น การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี ให้กำลังใจ หรือแสดงออกใด ๆ อันส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ
  - 3) ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความน่าสนใจของงานหรือเป็นงานที่ท้าทาย ให้ลงมือทำโดยอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีโอกาสได้ศึกษาเรียนรู้งาน และเป็นที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
  - 4) ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน (Responsibility) หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุอย่างดีที่สุดและมีอำนาจความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจตรา หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
  - 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่ (Advancement) หมายถึง โอกาสความก้าวหน้าในขณะที่ปฏิบัติงาน การมีโอกาสดำเนินการพัฒนาตนเอง โดยการเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน หาความรู้เพิ่มเติม
  - 6) โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) เช่น การได้มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเลื่อนชั้น
- กลุ่มที่ 2 กลุ่มปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนและแรงจูงใจ ในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา

โดยยังสอดคล้องกับวิจัยของ Tentama & Pranungsari (2016) แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของครู Extraordinary Schools ผลจากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $r = 0.61, p < 0.01$ ) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $r = 0.57, p < 0.01$ ) และพบว่าตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานนั้นยังมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับ ( $\beta = 0.38, p < 0.01$ ) แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานสามารถร่วมกันเพื่อทำนายความผูกพันที่มีต่อองค์กรได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

งานวิจัยของ ประภาพร ป้องศรี (2558) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า พนักงานธนาคารออมสินมีระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยที่แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า อายุและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และงานวิจัยของ กฤษฎา ต้นเปาว (2558) ได้ศึกษาเรื่อง กรณีศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานของบริษัทดีไลน์ คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวแปรให้ความเห็นต่อแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังเช่น ด้านของเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคง ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับจากภาพค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังเช่น ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ และ 2) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเรื่อง อายุ เพศ การศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือนต่างกัน จะมีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามข้อสมมติฐาน ยกเว้นระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน จะไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยไม่ได้เป็นไปตามข้อสมมติฐาน

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

### 2.2.1 ความหมายของความปลอดภัย

ความปลอดภัยสำหรับการวิจัยนี้ หมายถึง “ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน” ซึ่งมีผู้ที่ศึกษาเรื่องความปลอดภัยอธิบายความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

แนวคิดของ Anderson (1989 อ้างใน แก้วฤทัย แก้วชัยเทียม, 2548) กล่าวว่า ความปลอดภัยเป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นน้อยที่สุดระหว่างบุคคลและอันตราย โดยใช้หลักพื้นฐานในการป้องกันอันตรายที่เกิดขึ้นกับตนเอง เช่น การบาดเจ็บ หรือโรคจากการประกอบอาชีพ

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดของ ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล (2539) ได้ระบุว่า ความปลอดภัย หมายถึง สภาวะการณ์ที่ปราศจากภัยหรือพ้นจากภัยอันตรายจากการบาดเจ็บ การเสี่ยงภัย การสูญเสีย โดยเฉพาะอุบัติเหตุจากการทำงาน ซึ่งเกิดจากสาเหตุและสาเหตุโดยตรง จึงมีความจำเป็นต้องมีการป้องกันอุบัติเหตุเหล่านั้น

## 2.2.2 ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

การเสริมสร้างความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดในการสร้างความปลอดภัยให้แก่ร่างกาย ชีวิต และทรัพย์สินในขณะที่ปฏิบัติงาน

วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2557) การเสริมสร้างความปลอดภัยด้วยหลักการ 3E ได้แก่

1) วิศวกรรมศาสตร์ (Engineering) หมายถึง การใช้ความรู้ทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ในการคำนวณออกแบบเครื่องจักร อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้มีสภาพการใช้งานที่ปลอดภัย เช่น การวางผังโรงงาน ระบบไฟฟ้า เสียง แสงสว่าง การติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เป็นต้น

2) การศึกษา (Education) หมายถึง การให้การศึกษาหรือการฝึกอบรมเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยแก่พนักงาน หัวหน้างานและผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ และการเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

3) การออกกฎข้อบังคับ (Enforcement) หมายถึง การกำหนดกฎระเบียบหรือข้อบังคับด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้พนักงานปฏิบัติตาม เพื่อให้ตระหนักถึงอันตรายที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน หากมีการฝ่าฝืนกฎต้องมีการลงโทษ

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ พนิดา บุญจันทร์ (2559) ศึกษาเรื่อง การรับรู้การจัดการความปลอดภัย ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานผลิต บริษัท ไทคูเร (ไทยแลนด์) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของพนักงานฝ่ายผลิตต่อการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน การใช้เครื่องมืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย การเตรียมพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การจัดการความปลอดภัยในการทำงานกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัท ไทคูเร (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา และ Multiple Linear Regression Analysis ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การจัดการความปลอดภัยในการทำงานด้านให้การศึกษาโดยการฝึกอบรม ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

งานวิจัยของ สุภชญา ชูชื่น (2558) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการความปลอดภัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร เพื่อวัตถุประสงค์ในการศึกษาการบริหารจัดการความปลอดภัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการความปลอดภัยที่มีผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานโดยแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร

จัดการความปลอดภัยกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ทั้ง 4 ด้าน ภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง ด้านที่มากที่สุดคือ ด้านการจัดการ รองลงมาลงมาเป็นด้านสภาพแวดล้อมด้านการปฏิบัติงานและด้านการใช้เครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ตามลำดับ การบริหารจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบการบริหารจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานในระดับต่าง ๆ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และการอบรมต่างกัน มีความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการ ความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันส่วนสถานภาพที่แตกต่างกันโดยรวมไม่แตกต่าง

และงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ จิวใหญ่ (2556) ศึกษาเรื่อง ความรู้ ทักษะ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมรองเท้าใน ศูนย์พัฒนาชนบทผสมผสานจากราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงาน เปรียบเทียบความรู้และทักษะของพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายผลิต 94 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล Independent Sample T-test, One-way Analysis of Variance ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ตำแหน่งงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านสถานที่ปฏิบัติงานและด้านการฝึกอบรมความรู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัย

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

การศึกษาและค้นคว้างานวิจัยและงานวิชาการที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจะพบว่า มีบุคคลให้ความสนใจศึกษาสามารถรวบรวมความหมาย หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กรมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ดังนี้

แนวคิดของ Steers (1977 อ้างใน พิเชษฐ ไชยแป้น, 2552) มีการศึกษาถึงปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนที่บุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และความต้องการความสำเร็จ
- 2) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง สภาพงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น งานที่มีคุณค่า ความประจักษ์ในงาน (Task Identity)

ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น (Social Interactions) ความหลากหลายในงาน (Variety)

3) ลักษณะของประสบการณ์การทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานว่า มีการรับรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร ได้แก่ ทศนคติที่มีต่อสมาชิกในองค์กร (Group Attitude) การพึ่งพาที่ได้รับจากองค์กร (Organization Dependability) และความรู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Important)

และแนวคิดของ Porter (1974 อ้างใน พิเชษฐ ไชยแป้น, 2552) ได้กล่าวถึง ความผูกพันที่มีต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ของคนในองค์กร โดยอยู่ในรูปพฤติกรรม ดังนี้

1) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย รวมทั้งเป็นทักษะ ค่านิยมขององค์กร และความเชื่อของพนักงานที่มีความเชื่อถ้อยยอมรับ พร้อมทั้งจะทำตามเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด รวมทั้งความรู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองคล้ายคลึงกับองค์กร บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างมากจะเห็นว่างานคือหนทางที่จะสามารถทำประโยชน์ต่อองค์กรได้ ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2) ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร โดยที่พนักงานพร้อมที่จะใช้ความสามารถ สติปัญญาทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนางานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ถึงแม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม อีกทั้งการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงความเป็นสมาชิก (Membership) ในองค์กร โดยพนักงานมีความรักดี ไม่ต้องการออกจากองค์กร แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า มีความภูมิใจที่เป็นสมาชิกในองค์กร รวมทั้งมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Porter, Lawler & Hackman, 1975 อ้างใน สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2541) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมีอิสระในการทำงานไว้ดังนี้ บุคคลที่มีอิสระในการทำงานที่สามารถตัดสินใจได้เองในการทำงานจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอิสระน้อยกว่า เนื่องจากทุกคนมีความต้องการที่จะมีอิสระในการกำหนดวิธีทำงานของตัวเอง การกำหนดวิธีการจะเป็นการทำให้แรงจูงใจในการทำงานต่ำ เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ยิ่งกว่านั้นการใช้การควบคุมอย่างใกล้ชิดโดยมีกำหนดกฎเกณฑ์เป็นการสร้างแรงกดดัน หากอยู่ภายใต้ความกดดันมากจะทำให้บุคคลมีการตอบโต้โดยการลาออก

### 2.3.1 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันกับองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถช่วยให้องค์กรทำนายอัตราการลาออกของพนักงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน เพราะพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูงจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรในระดับที่ต่ำ



(เด่นพงษ์ พลละคร, 2556)

### 2.3.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพัน

แนวคิดของ Allen & Meyer (1990 อ้างใน ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร, 2557) มีการแบ่งความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันด้านความรู้สึก เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### 3.2.2.1 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก

1) การรับรู้ของพนักงานถึงขอบเขตบทบาท เป้าหมายที่ชัดเจน และความท้าทายของงาน

2) การมีความยึดติดของพนักงาน

3) พนักงานมีความเท่าเทียมกัน

4) พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญขององค์กร

5) ความรู้สึกไว้วางใจในองค์กร

6) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

#### 3.2.2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื้อ

1) อายุ

2) ระยะเวลาในการทำงาน

3) ความรู้สึกพึงพอใจในอาชีพ

4) ความตั้งใจที่จะลาออก

5) การรับรู้ถึงผลได้หรือผลเสียที่จะได้รับ โดยเปรียบเทียบงานของตนเองกับงานอื่น ๆ เช่น การลงทุนในอาชีพหรือทักษะเฉพาะที่ใช้ในงาน เงินทุนบำนาญที่จะลดลงถ้าลาออกจากองค์กร

#### 3.2.2.3 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันที่เกิดขึ้นจากมาตรฐานทางสังคม

1) ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน

2) การอาศัยพึ่งพาองค์กร

3) การได้มีส่วนร่วมในการบริหาร

4) สิ่งที่ได้รับจากงาน เช่น อำนาจการตัดสินใจ

อีกทั้งยังมีผลงานการวิจัยของ ธันวณี ประกอบของ (2560) มีการทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินทร์ รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษานี้ พบว่า ผู้ที่ตอบคำถามนี้มีความเห็นภาพรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ภาพรวมเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มี

ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากการดำเนินงานภายใต้นโยบายของการบริหารโรงเรียน พบว่า การให้ความสำคัญต่อค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นถึงความรัก หลักศาสนา มาเป็นจุดเชื่อมโยงช่วยขัดเกลาจิตใจผ่านการทำกิจกรรมของโรงเรียน สามารถสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกรัก มีความผูกพันและเชื่อมั่น ส่งผลในด้านพฤติกรรมการทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยของ ราตรี ชินหัตถ และกรรณา เชิดจิระพงษ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขาในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ การทำงาน และจำแนกตามสายงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 1 ด้าน คือ ด้านความเต็มใจ

และงานวิจัยของ ศิลาพร กันทา และชมภูษุช หุ่นนาค (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรมีระดับคุณภาพภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง 3) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน 4) คุณภาพชีวิตการทำงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และ 5) แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการจัดสวัสดิการ จัดฝึกอบรม และจัดกิจกรรมจิตอาสา

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทย

แนวคิดการศึกษา แรงจูงใจ ความปลอดภัยในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้



#### 2.4.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการ

วินัย เพชรช่วย (2554) ระบุว่า บุคคลจะมีความต้องการเรียงตามลำดับจากระดับพื้นฐานที่ต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ มี 3 ประการ คือ

1) บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้น ที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป

2) ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นเรียงตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐานไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน

3) เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการสนองตอบอย่างดีแล้ว บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไป

#### 2.4.2 ทฤษฎีการจูงใจของ Alderfer

ศิริลักษณ์ ไทรหอมหวน (2550) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์และเสนอว่า ความต้องการของมนุษย์มี 3 ประการ

1) ความต้องการยังชีพ (Existence Needs) ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ (อาหาร ที่อยู่ อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค) และทางวัตถุ (ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมทางกายในการทำงาน)

2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) ได้แก่ ความต้องการต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

3) ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถของตนเองให้เต็มตามศักยภาพที่มี และความต้องการพัฒนาตนเองเรื่อย ๆ

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์และอัลเดอร์เฟอร์แตกต่างกันที่ความต้องการของมาสโลว์จะมีการตอบสนองเป็นลำดับขั้นขึ้นเรื่อย ๆ คือ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีการจูงใจให้มีความต้องการในระดับสูงขึ้น แต่ทฤษฎีอัลเดอร์เฟอร์ จะมีการเคลื่อนตัวลดลงด้วย กล่าวคือ หากความต้องการในระดับสูงไม่ได้รับการตอบสนองก็จะถอยไปสู่ความต้องการที่ต่ำกว่า

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ พรทวี เกื่อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพการสมรส ระดับรายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ การยกย่องนับถือ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความสำเร็จของงาน 3) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานปฏิบัติการในนิคม เหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด ระยอง จำนวน 400 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ

โควตาตามสัดส่วนของกลุ่มอุตสาหกรรม จำนวน 10 บริษัท บริษัทละ 40 ชุดและใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้ T-Test ใช้ F-Test (One way ANOVA) และใช้ Multiple Regression Analysis ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเป็นเพศชาย ร้อยละ 77.75 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 69.50 มีระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 47.50 มีสถานภาพสมรสแต่งงาน ร้อยละ 51.75 มีรายได้ต่อเดือน 15,001–25,000 บาท ร้อยละ 60.75 และมีอายุการทำงาน 4-5 ปี ร้อยละ 40.50 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ด้านปัจจัยจูงใจมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยค่าจ้างมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพในงานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

และงานวิจัยของ นิตยา ชื่นอารมณ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่น ในเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจได้แก่ ลักษณะงาน โอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ชื่อเสียงองค์กร และค่านิยม 3) เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นของผู้ตอบแบบสอบถาม 4) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น 5) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-35 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท และมีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 4-6 ปี ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานแตกต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานแตกต่างกัน และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานแตกต่างกัน การวิเคราะห์ค่าสถิติการถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านค่านิยม ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านชื่อเสียงองค์กร และด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ตามลำดับ การวิเคราะห์ทางสถิติทั้งหมดดำเนินการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ ความปลอดภัยในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยได้ทำการแบ่งวิธีการศึกษาวิจัยออกเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ตามระเบียบการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย
- 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

#### 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสำรวจแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ประกอบด้วยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

##### 3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

###### 3.1.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของการทำงานก่อสร้างของแรงงานไทย

ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ ใช้การวัด ดังนี้

- 1) เพศ วัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 2) อายุ วัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
- 3) สถานภาพ วัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 4) การศึกษา วัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
- 5) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน วัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
- 6) รายได้ วัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)

###### 3.1.1.2 แรงจูงใจในการทำงานก่อสร้างของแรงงานไทย

ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถาม

### 3.1.1.3 ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างของแรงงานไทย

ข้อมูลความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยประกอบด้วย ด้าน

วิศวกรรมศาสตร์ ด้านการศึกษา และด้านการออกกฎข้อบังคับ มีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

### 3.1.1.4 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไทย

ข้อมูลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไทยประกอบด้วย ความเชื่อมั่นต่อ

เป้าหมายขององค์กร การยอมรับและปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร และความเสียสละ และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

### 3.1.1.5 การตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทย

ข้อมูลการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทย มีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น

(Interval Scale) ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถาม

3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่เสร็จเรียบร้อยแล้วนำเสนอส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษา ทำการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยครั้งนี้

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้ระบุไว้เรียบร้อยแล้ว ได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test) โดยทำการแจกกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าที่ได้จะแสดงถึงระดับความเชื่อมั่นในแต่ละปัจจัย โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test) ที่ยอมรับจะต้องมีค่ามากกว่า 0.70 ขึ้นไป โดยนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ได้ความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน ดังนี้

ตารางที่ 3.1: แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ตัวแปร	ค่าแอลฟาแสดงความเชื่อมั่น
	กลุ่มทดลอง (N=30)
แรงจูงใจในการทำงาน	0.869
ความปลอดภัยในการทำงาน	0.927
ความผูกพันต่อองค์กร	0.781
การตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทย	0.955

### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ที่ทำงานก่อสร้างในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Judgmental or Purposive Sampling) โดยผู้วิจัยเลือกโครงการก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร และงานวิจัยนี้จะกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความ

คลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากผู้ทำงานก่อสร้างในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2563

### 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

มีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.3.1 ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้วิจัยเลือกโครงการก่อสร้างในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

3.3.2 ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย หลักเกณฑ์วิธีการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจในคำถามและความต้องการของผู้ทำวิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับแรงงานก่อสร้างไทยที่ทำงานอยู่ในโครงการก่อสร้างในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปทำการวิเคราะห์ โดยวิธีทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

### 3.4 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการสถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยแบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.4.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษา แรงจูงใจ ความปลอดภัยในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ ดังนี้

#### 4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### 4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์ สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้วิธีทางสถิติในการทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้วิธีทางสถิติในการทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้วิธีทางสถิติในการทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ จะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

#### 4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

##### 4.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าร้อยละที่มากที่สุดตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1



ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	283	70.8
อายุ 21-30 ปี	142	35.5
สถานภาพสมรส	138	34.5
ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	292	73.0
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2-5 ปี	151	37.8
รายได้ 15,001–25,000 บาท	226	56.5

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 283 คน คิดเป็น ร้อยละ 70.8 อายุ 21-30 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 สถานภาพสมรส จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 73.0 ระยะเวลา การปฏิบัติงาน 2-5 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 รายได้ต่อเดือน 15,001–25,000 บาท จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5

#### 4.1.2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 4.2: แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงาน	( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความสำเร็จในการทำงาน	4.30	0.767	มากที่สุด
การยอมรับนับถือ	4.05	0.856	มาก
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.05	0.937	มาก
ความรับผิดชอบในงาน	4.13	0.851	มาก
ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.05	0.884	มาก

(ตารางมีต่อ)



ตารางที่ 4.2 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงาน	( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับความคิดเห็น
นโยบายและการบริหารงานในองค์กร	3.92	0.902	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	4.07	0.841	มาก
เงินเดือนและสวัสดิการ	4.09	0.820	มาก
สถานภาพการทำงาน	4.13	0.809	มาก
ความมั่นคงในงาน	4.13	0.805	มาก
รวม	4.59	0.722	มาก

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.59, S.D. = 0.722) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับที่มีผลต่อความคิดเห็นมากที่สุด คือ ความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.30, S.D. = 0.767) รองลงมา คือ ความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.13, S.D. = 0.851) ถัดมา คือ สถานภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.13, S.D. = 0.809) ความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.13, S.D. = 0.805) ถัดมา คือ เงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.09, S.D. = 0.820) ถัดมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บัญชา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.07, S.D. = 0.841) ถัดมา คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.05, S.D. = 0.937) ถัดมา คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.05, S.D. = 0.884) ถัดมา คือ การยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.05, S.D. = 0.856) และน้อยที่สุด คือ นโยบายและการบริหารงานในองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.92, S.D. = 0.902) ตามลำดับ

#### 4.1.3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 4.3: แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความปลอดภัยในการทำงาน	( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านวิศวกรรมศาสตร์	4.14	0.859	มาก
ด้านการศึกษา	4.19	0.805	มาก
ด้านการออกกฎข้อบังคับ	4.10	0.854	มาก
รวม	4.14	0.598	มาก

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานด้านภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.14, S.D. = 0.598) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับที่มีผลต่อความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.19, S.D. = 0.805) รองลงมา คือ ด้านวิศวกรรมศาสตร์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.14, S.D. = 0.859) และน้อยที่สุด คือ ด้านการออกกฎข้อบังคับ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.10, S.D. = 0.854) ตามลำดับ

#### 4.1.4 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏผล

ดังนี้

ตารางที่ 4.4: แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร	4.04	0.878	มาก
การยอมรับและปฏิบัติตามสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร	3.91	0.900	มาก
ความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.05	0.857	มาก
รวม	4.00	0.794	มาก

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านภาพรวม ภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.00, S.D. = 0.794) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับที่มีผลต่อความคิดเห็นมากที่สุด คือ ความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.05, S.D. = 0.857) รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.04, S.D. = 0.878) และน้อยที่สุด คือ การยอมรับและปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.91, S.D. = 0.900) ตามลำดับ

4.1.5 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานครของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 4.5: แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

การตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทย(ด้านภาพรวม)	( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยด้านความต้องการทางร่างกาย	4.05	0.836	มาก
ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง	4.10	0.832	มาก
ความต้องการด้านความผูกพันหรือการยอมรับ	4.10	0.808	มาก
ความต้องการการยกย่อง	4.11	0.881	มาก
รวม	4.09	0.768	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทย ด้านภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.09, S.D. = 0.768) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับที่มีผลต่อความคิดเห็นมากที่สุด คือ ความต้องการการยกย่อง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.11, S.D. = 0.881) รองลงมา คือ ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.10, S.D. = 0.832) ถัดมา คือ ความต้องการด้านความผูกพันหรือการยอมรับ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.10, S.D. = 0.808) และน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านความต้องการทางร่างกาย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.05, S.D. = 0.836) ตามลำดับ

## 4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติการทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.6: ผลค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการตัดสินใจทำงานก่อสร้าง

แรงจูงใจ	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig. (P-value)
ความสำเร็จในการทำงาน	0.096	2.205	0.028*
การยอมรับนับถือ	0.074	1.023	0.307
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-0.050	-.895	0.371
ความรับผิดชอบในงาน	0.039	.667	0.505
ความก้าวหน้าในอาชีพ	-0.104	-1.440	0.151
นโยบายและการบริหารงานในองค์กร	-0.113	-2.094	0.037*
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บัญชา	-0.264	-2.217	0.027*
เงินเดือนและสวัสดิการ	0.265	4.455	0.000*
สภาพภาพการทำงาน	0.485	4.514	0.000*
ความมั่นคงในงาน	0.456	11.872	0.000*

$R^2 = 0.717$  F Value = 98.594 N=400 P-Value = 0.05\*

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานในทุกตัวแปรมีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 71.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

4.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 ความปลอดภัยในการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติการทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.7: ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความปลอดภัยในการทำงานกับการตัดสินใจทำงานก่อสร้าง

ความปลอดภัยในการทำงาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig. (P-value)
ด้านวิศวกรรมศาสตร์	0.391	5.144	0.000*
ด้านการศึกษา	0.302	5.052	0.000*
ด้านการออกกฎข้อบังคับ	0.128	1.970	0.049*

$R^2=0.608$  F Value = 204.957 N=400 P-Value = 0.05\*

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยความปลอดภัยในการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 50.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านวิศวกรรมศาสตร์ มีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 39.1 ด้านการศึกษามีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 30.2 ด้านการออกกฎข้อบังคับมีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 12.8

4.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติการทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.8: ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการตัดสินใจทำงานก่อสร้าง

ความผูกพันต่อองค์กร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig. (P-value)
ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร	0.222	3.959	0.000*
การยอมรับและปฏิบัติตามสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร	0.266	5.168	0.000*

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.8 (ต่อ): ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการตัดสินใจทำงานก่อสร้าง

ความผูกพันต่อองค์กร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig. (P-value)
ความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ของ องค์กร	0.444	11.543	0.000*

$R^2 = .704$  F Value = 313.961 N=400 P-Value = 0.05\*

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 70.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์กรมีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้าง ร้อยละ 44.4 การยอมรับและปฏิบัติตามสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร มีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้าง ร้อยละ 26.6 และความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กรมีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้าง ร้อยละ 22.2

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปการวิจัยเรื่อง “การศึกษาแรงจูงใจ ความปลอดภัยในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” สามารถสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 สรุปผลลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 283 คน คิดเป็น ร้อยละ 70.8 อายุ 21-30 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 สถานภาพสมรส จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 73.0 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2-5 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 รายได้ต่อเดือน 15,001–25,000 บาท จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5

5.1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านแรงจูงใจ ภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.59) ความปลอดภัยในการทำงาน ภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.14) ด้านความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.00) และการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทย ภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.09)

5.1.3 สมมติฐานข้อที่ 1 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

5.1.4 สมมติฐานข้อที่ 2 ความปลอดภัยในการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความปลอดภัยในการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

5.1.5 สมมติฐานข้อที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจ ความปลอดภัยในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปประเด็นสำคัญเพื่อนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1 สมมติฐานข้อ 1 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานในตัวแปรความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานงานในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสถานภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณา ต้นเปาว (2558) ได้ศึกษาเรื่อง กรณีศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัทดีไลน์ คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวแปรให้ความเห็นต่อแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังเช่น ด้านของเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคง ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับจากภาพค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังเช่น ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

5.2.2 สมมติฐานข้อ 2 ความปลอดภัยในการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยความปลอดภัยในการทำงานด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านการศึกษาและด้านการออกกฎข้อบังคับ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เนื่องจากพนักงานมองว่า ความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญและงานก่อสร้างเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูง การกำหนดกฎระเบียบหรือข้อบังคับด้านความปลอดภัยให้พนักงานปฏิบัติตามนั้น เพื่อให้ตระหนักถึงอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานและหากมีการฝ่าฝืนกฎต้องมีการลงโทษ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ พนิดา บุญจันทร์ (2559) ศึกษาเรื่อง การรับรู้การจัดการความปลอดภัย ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานผลิตบริษัท ไตคุระ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของพนักงานฝ่ายผลิต



ต่อการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน การใช้เครื่องมืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย การเตรียมพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้การจัดการความปลอดภัยในการทำงานกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านให้การศึกษาโดยการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

5.2.3 สมมติฐานข้อ 3 ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร ด้านการยอมรับและปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร และด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เนื่องจากพนักงานที่ทำงานก่อสร้างมีทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึก เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลให้อยากทำงานร่วมกับองค์กรนี้ต่อไปและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ธันวณี ประกอบของ (2560) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นภาพรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดภาพรวมเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุดในด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

### 5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

5.3.1 ด้านแรงจูงใจต่อหน่วยงาน ผู้ที่ทำงานก่อสร้างให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร น้อยที่สุด ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กรควรประกาศ อธิบายถึงนโยบายและการบริหารงานของบริษัทให้ทุกคนรับทราบ และปฏิบัติตามเพื่อให้ทุกคน ทุกหน้าที่ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อประสิทธิภาพและผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร และพนักงาน

5.3.2 ความปลอดภัยในการทำงาน ผู้ที่ทำงานก่อสร้างให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานในด้านการออกกฏข้อบังคับน้อยที่สุด ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กรควรมีการออกกฏข้อบังคับในคู่มือความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานเกิดการรับรู้และตระหนักถึงเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารควรกำหนดเป็นกฎระเบียบให้ชัดเจนในเรื่องบทบาทหน้าที่ของพนักงานทุกคน โดยพนักงานทุกคนต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานให้เกิดความปลอดภัยแก่ตนเองและเพื่อนร่วมงานให้มากที่สุด

5.3.3 ความผูกพันต่อองค์กร ผู้ที่ทำงานก่อสร้างให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานด้านการยอมรับและปฏิบัติตามสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรน้อยที่สุด ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กรควรสร้างค่านิยมให้พนักงานมีความยอมรับ และให้ความสำคัญกับค่านิยมขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานและการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของทั้งองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

#### 5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

5.4.1 ควรมีการศึกษา วิจัย หาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมในการทำงาน ทักษะที่ต้องการ ซึ่งจะส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่แตกต่าง

5.4.2 การทำวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกที่แตกต่างจากรูปแบบเดิม เพื่อให้เกิดความหลากหลายทางข้อมูลสำหรับนำไปวิเคราะห์และสามารถที่จะเจาะลึกถึงปัจจัย ประเด็นปัญหาให้ได้มากยิ่งขึ้นกว่าเดิม

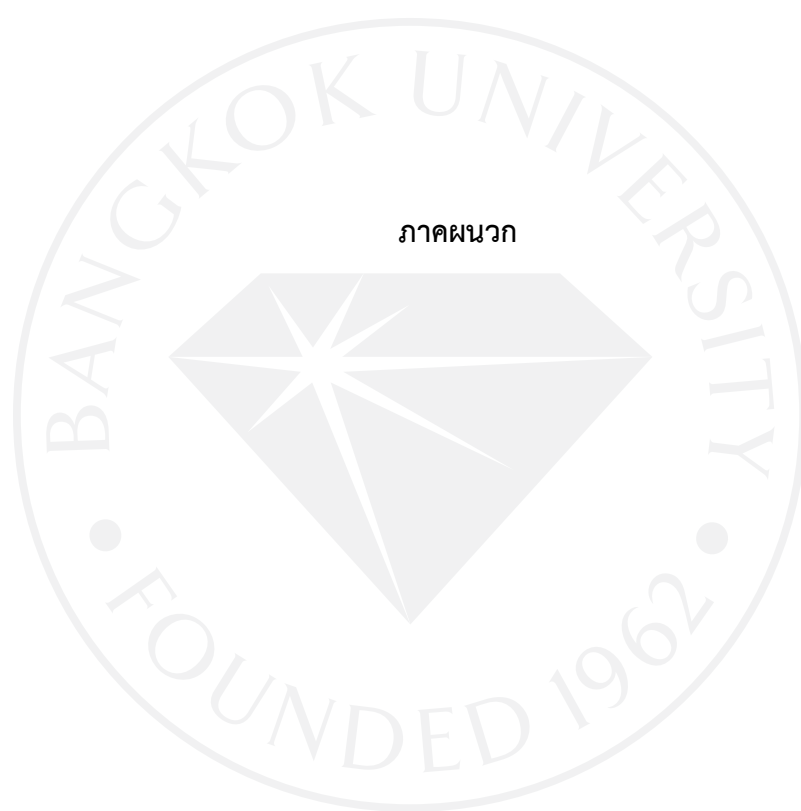
5.4.3 ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการอื่น ๆ นอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และควรมีการเพิ่มระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลให้สูงขึ้น เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมและมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น

5.4.4 ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาเฉพาะในกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาในจังหวัดอื่น ๆ ให้หลากหลายมากกว่านี้ เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบ และนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

### บรรณานุกรม

- กฤษฎา ต้นเปาว. (2558). *กรณีศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท ดีไลน์ คอนสตรัคชั่น จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- แก้วฤทัย แก้วชัยเทียม. (2548). *การรับรู้การจัดการความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชัยยุทธ ขวลิทธิธิกุล. (2539). *ความปลอดภัยในการทำงานสำหรับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: เมฆาเพรส.
- ฐนิตา ปัตตานี. (2546). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เด่นพงษ์ พลละคร. (2556). *การพัฒนาบุคคล*. วารสารเพิ่มผลผลิต, 28, 21.
- ธันวณี ประกอบทอง. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปริณัสรอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัด เชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นิตยา ชื่นอารมณ์. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตพัฒนากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ประภาพร ป้องศรี. (2558). *การศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ประภาวดี วงษ์ชาลี. (2548). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนองใหญ่ สำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- พนิดา บุญจันทร์. (2559). *การรับรู้การจัดการความปลอดภัยที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ไตคุระ (ไทยแลนด์) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

- พรทวี เกื้อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 13(1), 1-23.
- พิเชษฐ ไชยแป้น. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแป้น จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ราตรี ชินหัวดวง และกรุณา เชิดจิระพงษ์. (2559). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขาในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารราชพฤกษ์*, 15(2), 83-94.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. (2557). *วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัยในโรงงาน*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ศิริลักษณ์ จี๋ใหญ่. (2556). *ความรู้ทัศนคติ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมรองเท้า ในศูนย์พัฒนาชนบทผสมผสานจักราช*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริลักษณ์ ไทรหอมหวาน. (2550). *การจูงใจ*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิลาพร กันทา และชมนุช หุ่นนาค. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 9(1), 120-134.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). *ผลสำรวจอัตราการว่างงาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สุกชญา ชูชื่น. (2558). *การบริหารจัดการความปลอดภัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท โฮมโปรดักส์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมป์ฟอร์ด.
- Tentama, F., & Pranungsari, D. (2016). The roles of teachers' work motivation and teachers' job satisfaction in the organizational commitment in extraordinary schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 5(1), 39-45.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Harper and Row.



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจ ความปลอดภัยในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความปลอดภัยในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 5 ส่วน ได้แก่

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 ความปลอดภัยในการทำงาน
- ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 5 การตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทย



### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “การศึกษาแรงจูงใจ ความปลอดภัยในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร”

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาถึงการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำหรับใช้ประกอบการศึกษาในระดับปริญญาโท ของนิสิตปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ โดยแบบสอบถามฉบับนี้มี 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ความปลอดภัยในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 5 การตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทย

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย “√” หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

##### 1. เพศ

1. ชาย  2. หญิง

##### 2. อายุ

1. อายุ 18-20 ปี  2. อายุ 21-30 ปี  3. อายุ 31-40 ปี  
 4. อายุ 41-50 ปี  5. อายุ 51 ปีขึ้นไป

##### 3. สถานภาพ

1. โสด  
 2. สมรส  
 3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

##### 4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี  
 2. ปริญญาตรี  
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

## 5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1. ต่ำกว่า 2 ปี
2. 2-5 ปี
3. มากกว่า 5-10 ปี
4. มากกว่า 10 ปี

## 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. ไม่เกิน 15,000 บาท
2. 15,001–25,000 บาท
3. 25,001–35,000 บาท
4. 35,001 บาท ขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย “√” ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านปฏิบัติหน้าที่บรรลุตามเป้าหมาย ของหน่วยงาน					
2. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิด ขึ้นกับหน่วยงาน					
3. ท่านภูมิใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ					



แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
การยอมรับนับถือ					
4. ท่านได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา					
5. ท่านเป็นตัวอย่างในการทำงานต่อเพื่อน ร่วมงาน					
6. ท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
7. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสม					
8. งานที่ท่านปฏิบัติ ต้องเพิ่มเติมความรู้ ใหม่ ๆ เสมอ					
9. งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย					
ความรับผิดชอบในงาน					
10. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน สำคัญ					
11. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ ได้รับมอบหมาย					
12. งานที่ทำอยู่ระบุหน้าที่ ความ รับผิดชอบ					
ความก้าวหน้าในอาชีพ					
13. ท่านได้รับการส่งเสริมการพัฒนา ทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญ					
14. ท่านได้รับการส่งเสริมในการศึกษา ดูงานเพื่อเพิ่มความรู้					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความก้าวหน้าในอาชีพ					
15. การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่าง ยุติธรรมตามผลงาน					
นโยบายและการบริหารงานในองค์กร					
16. หน่วยงานของท่านมีนโยบายและ แผนการบริหารงาน					
17. ผู้บริหารของท่านมีความสามารถ ในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรมุ่ง สู่ความสำเร็จ					
18. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา					
19. ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจาก เพื่อนร่วมงาน					
20. ทีมงานของท่านมีมนุษยสัมพันธ์เป็น อย่างดี					
21. เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะช่วยเหลือ					
เงินเดือนและสวัสดิการ					
22. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงาน					
23. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการ ดำรงชีวิต และเหมาะสมกับสภาพ เศรษฐกิจในปัจจุบัน					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
เงินเดือนและสวัสดิการ					
24. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของท่าน เหมาะสมกับเงินที่ได้รับ					
สภาพภาพการทำงาน					
25. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความ สะดวกสบายและเอื้อต่อการทำงาน					
26. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์และ เครื่องมือที่ทันสมัย					
27. สถานที่ทำงานของท่านมีความ ปลอดภัย					
ความมั่นคงในงาน					
28. องค์กรของท่านมีความมั่นคง					
29. ลักษณะงานของท่านมีความสำคัญต่อ องค์กร					
30. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การ งาน					

## ส่วนที่ 3 ความปลอดภัยในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย “√” ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ความปลอดภัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านวิศวกรรมศาสตร์					
1. การวางแผนความปลอดภัย เครื่องจักร ระบบไฟฟ้า แสงสว่างการระบายอากาศ ในพื้นที่การทำงาน					
2. สภาพการใช้งานได้อย่างปลอดภัยของ เครื่องจักรอุปกรณ์					
3. ระบบป้องกันอันตราย ปุ่มหยุดฉุกเฉิน เซนเซอร์ของเครื่องจักร					
ด้านการศึกษา					
4. แผนการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้แก่พนักงาน					
5. โอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับความปลอดภัยที่จัดขึ้นช่วย เสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน					
6. ความชัดเจนของคู่มือการทำงานเฉพาะ ทาง					
ด้านการออกกฎข้อบังคับ					
8. นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในการ ป้องกันและลดการเกิดอุบัติเหตุ					

ความปลอดภัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการออกกฎข้อบังคับ					
9. ความเชื่อมโยงกับขั้นตอนและวิธีการทำงานกับนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
10. วิธีการตรวจประเมินการดำเนินงานตามนโยบาย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท					

#### ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย “√” ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร					
1. ท่านได้รับการสนับสนุนทั้งเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน และคำแนะนำจากหัวหน้างานอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
2. เป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ในแต่ละปี จะทำให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร					
3. เมื่อองค์กรปรับเป้าหมายให้สูงขึ้น ท่าน เชื่อว่าองค์กรกำลังพัฒนามากขึ้นและเป็น ความท้าทายให้ท่านมุ่งมั่นที่จะทำให้ เป้าหมายสำเร็จลุล่วง					
การยอมรับและปฏิบัติตามสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร					
4. ท่านเห็นว่า การดูแลพนักงานตาม ค่านิยมขององค์กรจะทำให้พนักงาน สามารถทำงานด้วยความมุ่งมั่นและมี ประสิทธิภาพ					
5. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าผลงานของเรามี คุณภาพ และเป็นที่ยังพอใจของลูกค้า					
6. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณพร้อมที่จะให้ ความร่วมมือต่อองค์กร โดยไม่มีความ เคลือบแคลงใจใด ๆ					
ความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
7. ท่านทุ่มเทให้กับงานที่รับผิดชอบ หรือ งานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้ง เพื่อความสำเร็จขององค์กร					
8. หากงานยังไม่เสร็จ ท่านก็จะเต็มใจที่จะ อยู่ทำงานต่อจนงานเสร็จ แม้จะเป็นเวลา เลิกงานแล้ว โดยไม่รับเงินค่าล่วงเวลา					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
9. ท่านยินดีไปช่วยทำงานในหน้าที่อื่น แม้ ไม่ใช่งานในหน้าที่ประจำของท่าน หากมี ความจำเป็นหรือเป็นความเร่งด่วนของ องค์กร					

ส่วนที่ 5 การตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย “√” ลงที่ช่อง “ระดับการตัดสินใจ” ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว

การตัดสินใจทำงานก่อสร้างของ แรงงานไทย	ระดับการตัดสินใจ				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ปัจจัยด้านความต้องการทางร่างกาย					
1. ค่าแรงสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่น ๆ หรือ สูงกว่าบริษัทก่อสร้างอื่น ๆ ที่เคยทำมา					
2. มีการจ่ายโบนัส (Bonus) ให้แก่คนงาน ทุกปี					
3. มีการปรับเงินค่าแรงนอกเหนือจากการ ปรับค่าแรงงานขั้นต่ำ					

การตัดสินใจทำงานก่อสร้างของ แรงงานไทย	ระดับการตัดสินใจ				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง					
4. บริษัทก่อตั้งมาเป็นเวลานานมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักทั่วไป					
5. มีสภาพแรงงานอยู่ในบริษัท ซึ่งมีอำนาจต่อรองกับนายจ้าง					
6. ไม่เคยมีประวัติปลดคนงานออก เมื่อบริษัทประสบภาวะขาดทุน					
ความต้องการด้านความผูกพันหรือการยอมรับ					
7. เป็นงานที่ไม่เป็นที่รังเกียจของบุคคลทั่วไป					
8. มีความภาคภูมิใจต่องานที่ได้ทำ					
9. หัวหน้างานให้ความเป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา					
ความต้องการการยกย่อง					
10. ได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อทำงานสำเร็จ					
11. มีการให้รางวัลแก่คนงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น					
12. มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ควบคุมงานที่สำคัญในหน่วยงาน					



**ประวัติผู้เขียน**

ชื่อ-นามสกุล	นายธนากร เปี้ยคง
อีเมล	thanakorn.piak@bumail.net
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์ ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประสบการณ์การทำงาน	ผู้จัดการโครงการก่อสร้าง



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 17 เดือน กันยายน พ.ศ. 2563

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) สุนทร เป็ดปล่ อยู่บ้านเลขที่ 202/103

ชอย - ถนน นนทบุรี ตำบล/แขวง กล้วย

อำเภอ/เขต ทุ่งใหญ่ จังหวัด นนทบุรี รหัสไปรษณีย์ 13170

เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7610200573

ระดับปริญญา  ตรี  โท  เอก

หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา - คณะ บริหารธุรกิจ

ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ” อีกฝ่ายหนึ่ง

ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์หัวข้อ การศึกษาเปรียบเทียบความสอดคล้องกันระหว่าง และ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลต่อการตัดสินใจ ทั้งด้าน การสร้างงานและงานใหม่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปนี้เรียกว่า “สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีกำหนดระยะเวลาในการนำสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ ต่อสาธารณชน ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนา งาน ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ  
( นาย สหกร เป็ยล )

ลงชื่อ.....ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ  
(อาจารย์อภิญญา จุลพิสิฐ)  
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและพื้นที่การเรียนรู้

ลงชื่อ.....พยาน  
(ดร.สุชาดา เจริญพันธุ์ศิริกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ.....พยาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)  
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร