

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจก่อสร้างระบบประกอบอาคาร โครงการปรับปรุงอาคารสำนักงานใหญ่ ธนาคารแห่งประเทศไทย (อาคาร 2) หลังเดิม

เปรมทิพย์ สวนเมือง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิระนันท์ ศิวพิทักษ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจก่อสร้างระบบประกอบอาคาร โครงการปรับปรุงอาคารสำนักงานใหญ่ ธนาคารแห่งประเทศไทย (อาคาร 2) หลังเดิม โดยศึกษาจากจำนวนประชากร 286 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 83.57 มีช่วงอายุเฉลี่ยมากที่สุด 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.70 อยู่ในสถานภาพแต่งงานแล้วมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 61.54 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.32 มีช่วงประสบการณ์ทำงานสูงสุดมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.66 มีรายได้เฉลี่ยไม่เกิน 15,000 บาท มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 58.39 เป็นตำแหน่งช่างมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 75.87 โดยเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งสถิติที่ใช้ได้แก่ร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบ T-Test และ การทดสอบ One Way ANOVA ผลจากการศึกษาแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจจากการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า 1. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2. ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง 3. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง 4. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับสูง 5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจจากการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า 1. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับสูง 2. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง 3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในการทำงานอยู่ในระดับสูง 4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 5. ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1. บทนำ

ธุรกิจก่อสร้างระบบประกอบอาคารมีการขยายตัวและเติบโตควบคู่ไปกับธุรกิจก่อสร้างอาคารเนื่องจากอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างสมัยใหม่ในปัจจุบันนั้นได้มีการพัฒนาให้ทันกับวิวัฒนาการที่รุดหน้าและล้ำสมัยไปอย่างรวดเร็วทำให้อาคารหรือสิ่งปลูกสร้างในปัจจุบันโดยเฉพาะอาคารขนาดใหญ่ที่มีความต้องการนำระบบประกอบอาคารที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้กับเจ้าของอาคารในหลายๆด้าน อาทิเช่น ด้านการจัดการพลังงาน ด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และในอีกหลายๆด้าน

ซึ่งข้อมูลของสำนักสถิติแห่งชาติระบุว่าผลจากการสำรวจอุตสาหกรรม ก่อสร้าง พ.ศ. 2552 พบว่า มีจำนวนสถานประกอบการก่อสร้างที่ตั้งอยู่ในเขตปริมณฑล ทั้งสิ้นประมาณ 2,494 แห่ง ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 47.5 ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการสร้างอาคาร/สิ่งก่อสร้าง รองลงมา ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการสร้างอาคารให้เสร็จสมบูรณ์และการติดตั้ง ระบบไฟฟ้า ประมาณร้อยละ 17.6 และ 13.3 ตามลำดับ สำหรับกิจการก่อสร้างนอกเหนือจากที่ กล่าวข้างต้น แต่ละหม้อย่อยมีสัดส่วนต่ำกว่าร้อยละ 6.0 ของจำนวนสถานประกอบการทั้งสิ้น โดยมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการติดตั้งระบบประกอบอาคารหลายกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ผลิตและจัดจำหน่าย, ผู้ว่าจ้างหรือเจ้าของอาคาร, ผู้ควบคุมงาน, ผู้รับเหมาก่อสร้างทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ ซึ่งที่กล่าวมาแล้วแต่มีความสำคัญที่ทำให้ก่อเกิดความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการติดตั้งระบบประกอบอาคารเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้ว่าจ้างทั้งสิ้น

ดังนั้นธุรกิจก่อสร้างระบบประกอบอาคารต้องแสวงหากลยุทธ์ในการจูงใจเพื่อผลักดันให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ หากมีการละเลยในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ก็ย่อมทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และอาจทำให้เกิดการแสดงออกในหลายรูปแบบ เช่น การขาดงานบ่อย การทำงานไม่เต็มที่ สร้างผลงานได้น้อยหรือผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งย่อมก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร การบริหารจัดการที่ดีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ผู้บริหารจะต้องเข้าถึงจิตใจของบุคลากรที่มีอยู่และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้กับบุคลากรได้อย่างเป็นที่น่าสนใจ ซึ่งการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เป็นงานเชิงพฤติกรรมศาสตร์ไม่อาจคาดหวังผลได้เหมือนผลทางวิทยาศาสตร์ที่มีกฎเกณฑ์แน่นอนตายตัว การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของการหาบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับความต้องการ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นได้นำความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาบริหารจัดการและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ตลอดจนการบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุดเพื่อความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าขององค์กร

จากที่กล่าวมาทำให้การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจก่อสร้างระบบประกอบอาคาร โครงการปรับปรุงอาคารสำนักงานใหญ่ ธนาคารแห่งประเทศไทย (อาคาร 2) หลังเดิม จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเป็น

อย่างยิ่ง นอกจากนี้จะทำให้ทราบถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แล้วจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์และนโยบายที่ตอบสนองให้กับความต้องการของพนักงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น และยังเป็นข้อมูลประกอบเพื่อเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันในและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้อยู่ในองค์กร

2. วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจก่อสร้างระบบประกอบอาคาร โครงการปรับปรุงอาคารสำนักงานใหญ่ ธนาคารแห่งประเทศไทย (อาคาร 2) หลังเดิม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจก่อสร้างระบบประกอบอาคาร โครงการปรับปรุงอาคารสำนักงานใหญ่ ธนาคารแห่งประเทศไทย (อาคาร 2) หลังเดิม

3. สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางให้เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาความสัมพันธ์ภายในองค์กร
2. ให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจก่อสร้างระบบประกอบอาคาร โครงการปรับปรุงอาคารสำนักงานใหญ่ ธนาคารแห่งประเทศไทย (อาคาร 2) หลังเดิม

5. ขอบเขตของงานวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจก่อสร้างระบบประกอบอาคาร โครงการปรับปรุงอาคารสำนักงานใหญ่ ธนาคารแห่งประเทศไทย (อาคาร 2) หลังเดิม จำนวน 286 คน โดยการศึกษาจะทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจก่อสร้างระบบประกอบอาคาร โครงการปรับปรุงอาคารสำนักงานใหญ่ ธนาคารแห่งประเทศไทย (อาคาร 2) หลังเดิม การศึกษานี้จัดทำในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ - พฤษภาคม 2558

6. ระเบียบวิธีวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ทั้งหมด 286 ชุด โดยแต่ละชุดมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ ตำแหน่ง โดยรวบรวมข้อมูลแล้วทำการวิเคราะห์ เสนอข้อมูลเป็นตารางและนำเสนอในรูปของร้อยละ

ส่วนที่ 2. ปัจจัยจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการท่านให้มีความสำคัญในเรื่องต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด เป็นข้อคิดเห็นของผู้กรอกแบบสอบถาม เกี่ยวกับผลต่อแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติในธุรกิจก่อสร้างระบบประกอบอาคาร ทำการวิเคราะห์โดยใช้คำถามแบบประเมินค่าระดับความสำคัญตามแนวคิดของ (Linket Scale)

ส่วนที่ 3. ปัจจัยค้ำจุนของพนักงานระดับปฏิบัติการท่านให้มีความสำคัญในเรื่องต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด เป็นข้อคิดเห็นของผู้กรอกแบบสอบถาม เกี่ยวกับผลต่อแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติในธุรกิจก่อสร้างระบบประกอบอาคาร ทำการวิเคราะห์โดยใช้คำถามแบบประเมินค่าระดับความสำคัญตามแนวคิดของ (Linket Scale)

7. ผลการวิจัย

1. จากข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 239 คน คิดเป็นร้อยละ 83.57 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 50.70 สถานภาพแต่งงานแล้ว จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 78.32 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 42.66 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 58.39 เป็นตำแหน่งช่าง จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 75.87

2. ปัจจัยจูงใจในการทำงานระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ, ปัจจัยด้านความก้าวหน้า พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ยกเว้น ปัจจัยด้านความสำเร็จและปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ยกเว้น ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร, ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม, ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

4. การทดสอบสมมุติฐาน

จากสมมุติฐานที่กำหนดว่าลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านเพศ, อายุ รายได้ และตำแหน่งงาน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และพนักงานมีลักษณะบุคคลที่ไม่แตกต่างกันด้านสถานภาพ, ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานมีปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากสมมุติฐานที่กำหนดว่าลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านเพศ, สถานภาพ, การศึกษา, รายได้ และตำแหน่งงาน มีปัจจัยค้ำจุนการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และพนักงานมีลักษณะบุคคลที่ไม่แตกต่างกันด้านอายุ และประสบการณ์การทำงาน มีปัจจัยค้ำจุนการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากสมมุติฐานที่กำหนดปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

8. อภิปรายผล

1. ปัจจัยจูงใจในปฏิบัติงานจากระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความคิดเห็นสูงที่สุดอยู่ในระดับสูง รองลงมาเป็นปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน, ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยมีระดับความคิดเห็นในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยค้ำจุนในปฏิบัติงานจากระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยค้ำจุนด้านปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในการทำงานมีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดอยู่ในระดับสูง รองลงมาเป็นปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีระดับความคิดเห็นในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ปัจจัยด้านความมั่นคง และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

9. ข้อเสนอแนะ

1. จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจก่อสร้างระบบประกอบอาคาร โครงการปรับปรุงอาคารสำนักงานใหญ่ ธนาคารแห่งประเทศไทย (อาคาร 2) หลังเดิม ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ดังนั้นเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการปรับเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงานทุกคนและพนักงานที่ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมโดยมีความเป็นธรรมซึ่งพนักงานภายในองค์กรให้การยอมรับ

2. จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจก่อสร้างระบบประกอบอาคาร โครงการปรับปรุงอาคารสำนักงานใหญ่ ธนาคารแห่งประเทศไทย (อาคาร 2) หลังเดิม ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ฉะนั้นเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมนันทนาการภายในองค์กรตามโอกาสสมควร โดยจัดให้มีการดูงาน, สัมมนานอกสถานที่, การจัดงานเลี้ยงในโอกาสพิเศษต่างๆ เช่น การทำบุญเลี้ยงพระประจำปี การเลี้ยงฉลองวันขึ้นปีใหม่ กิจกรรมเพื่อสังคม หรือกิจกรรมนันทนาการใดๆ ที่เป็นการละลายพฤติกรรมของพนักงานในแผนกเดียวกันและพนักงานต่างแผนกให้มีความสนิทสนมกลมเกลียวเรียนรู้และเข้าใจพฤติกรรมของกันและกันให้มากที่สุด

10. กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจก่อสร้างระบบประกอบอาคาร โครงการปรับปรุงอาคารสำนักงานใหญ่ ธนาคารแห่งประเทศไทย (อาคาร 2) หลังเดิม” ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีโดยได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือจาก ผศ.ดร.ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ ผู้จัดทำขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อคิดต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้

การดำเนินการศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจก่อสร้างระบบประกอบอาคาร โครงการปรับปรุงอาคารสำนักงานใหญ่ ธนาคารแห่งประเทศไทย (อาคาร 2) หลังเดิม ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจำนวน 286 คน

ขอขอบพระคุณนายปิยะวัชร สมเกียรติกุล ที่ให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เกี่ยวกับข้อมูลงานระบบประกอบอาคาร ทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณทุกกำลังใจ ที่ผลักดันให้การศึกษาค้นคว้าฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะสามารถเป็นประโยชน์แก่นักศึกษา ตลอดจนผู้ที่สนใจศึกษาไม่มากนัก

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2532). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ (ครั้งที่ 24). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. บัณฑิตวิทยาลัย. (2555). คู่มือการพิมพ์วิทยานิพนธ์ กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- สมชาย วรภิเกษมสกุล. (2556). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ อุดรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อุทัยวรรณ ไชยกิจ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการใช้สินค้าไทยธนวัฏ ของ พนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสุรวงศ์. นครปฐม : มหาวิทยาลัย ศิลปาคร
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบริษัท บางกอกกล๊าส โรงงานจังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงค์. (2555). ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัท ก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมืองนครราชสีมา. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี
- ธีรตลัน ศรีรอด. (2555). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการสูญเสียวัสดุในงานวิศวกรรมระบบประกอบ อาคารขนาดใหญ่พิเศษ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ลาวัญย์ ดีสวัสดิ์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์. บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏ บุรีรัมย์
- อติทยา เสนะวงศ์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ และระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- ภาณุวัฒน์ เพิ่มไกรศรี. (2556). ความสำคัญของปัจจัยในการทำงานของวิศวกรในธุรกิจก่อสร้าง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
- อัญชลี มั่นตระกูล. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สำนักสถิติแห่งชาติ. (2556). ข้อมูลสถิติอุตสาหกรรมก่อสร้าง. สืบค้นเมื่อ 26 มกราคม 2558

จาก

<http://www.nso.go.th/>, <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/service/constIndustry/constIndusVic.pdf>