



ปัจจัยการคงอยู่ของช่างฝีมือในองค์กรก่อสร้างงานสถาปัตยกรรมไทย



โดย

นางสาวศรีสกุล พัดเจริญ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการโครงการก่อสร้าง แผนก ข ระดับปริญญาามหาบัณฑิต

ภาควิชาเทคนิคสถาปัตยกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัจจัยการคงอยู่ของช่างฝีมือในองค์กรก่อสร้างงานสถาปัตยกรรมไทย



โดย
นางสาวศรีสกุล พัดเจริญ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการโครงการก่อสร้าง แผน ข ระดับปริญญาามหาบัณฑิต

ภาควิชาเทคนิคสถาปัตยกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

RETENTION FACTORS OF CRAFTMEN IN THAI ARCHITECTURAL
CONSTRUCTION ORGANIZATIONS



By

MISS Srisakul PADCHAROEN

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Science (CONSTRUCTION PROJECT MANAGEMENT)

Department of Architectural Technology

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2020

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

59055305 : การจัดการโครงการก่อสร้าง แผน ข ระดับปริญญาโท

คำสำคัญ : ช่างฝีมือ, สถาปัตยกรรมไทย, ปัจจัยคงอยู่, ทฤษฎีสองปัจจัย

นางสาว ศรีสกุล พัดเจริญ: ปัจจัยการคงอยู่ของช่างฝีมือในองค์กรก่อสร้างงานสถาปัตยกรรมไทย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. ปรีชญา มัทธนทวี

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของช่างฝีมือในองค์กรก่อสร้างงานสถาปัตยกรรมไทย โดยมีขอบเขตของการศึกษาช่างฝีมือ คือ ประเภทช่างไม้ ช่างปูน และช่างปั้น ที่มีอายุการทำงานในองค์กรปัจจุบัน 10 ปีขึ้นไป จากองค์กรงานก่อสร้างสถาปัตยกรรมไทยที่ตั้งอยู่ในจังหวัดกรุงเทพฯ และปริมณฑล

การศึกษานี้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ช่างฝีมือจำนวน 10 คน จาก 5 องค์กร โดยปัจจัยการคงอยู่ที่ทำการศึกษาอ้างอิงจากทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ในด้านปัจจัยจูงใจ ช่างฝีมือที่ให้สัมภาษณ์ทุกคนมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ทำ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบ ในด้านปัจจัยพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่างฝีมือในองค์กรทุกคนมีความคิดเห็นว่าทำให้คงอยู่ในองค์กรมายาวนาน นอกจากนี้ผลการศึกษาความสำคัญของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่า ลักษณะงานที่ทำ เป็นปัจจัยจูงใจที่มีความสำคัญต่อการคงอยู่ในองค์กร และ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการคงอยู่ในองค์กร

59055305 : Major (CONSTRUCTION PROJECT MANAGEMENT)

Keyword : Craftsman, Thai Architecture, Retention Factors, Two-Factor Theory

MISS SRISAKUL PADCHAROEN : RETENTION FACTORS OF CRAFTSMEN IN THAI ARCHITECTURAL CONSTRUCTION ORGANIZATIONS THESIS ADVISOR : ASSOCIATE PROFESSOR PRECHAYA MAHATTANATAWE, Ph.D.

This research aimed to study the retention factors of craftsmen in Thai architectural construction organizations. The scope of study in type of craftsmen consisted of carpenters, plasterers, and sculptors who have worked for ten years or more in current Thai architectural construction organizations located in Bangkok and vicinity.

This study was conducted by interviewing ten craftsmen from five organizations. The retention factors studied were based on Frederick Herzberg's Two-Factor Theory, which includes motivation and hygiene factors. The results of the study showed that in terms of motivation factors, all interviewed craftsmen were satisfied with work itself, advancement and responsibility. The results also showed that hygiene factors causing all craftsmen remaining in the organization for a long time included interpersonal relations with peers, interpersonal relations with subordinate, working conditions, welfares, and job security. In addition, most interviewers agreed that work itself and interpersonal relations with superior were motivation and hygiene factors, respectively that were important to retain in the organizations.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้ เนื่องด้วยได้รับความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร. ปรีชญา มัทธนทวี อาจารย์ที่ปรึกษาที่คอยให้คำแนะนำจนสำเร็จ รวมทั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พยากร จารุชัยมนตรี ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร. นคร กกแก้ว ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่ทำให้การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาการจัดการโครงการก่อสร้าง คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่คอยอบรม สั่งสอน และให้คำแนะนำ คำปรึกษาในด้านต่าง ๆ

ขอขอบพระคุณช่างฝีมือในองค์กรก่อสร้างงานสถาปัตยกรรมไทยทุกท่าน และองค์กรก่อสร้างงานสถาปัตยกรรมไทยทุกองค์กร ได้แก่ บริษัท ปวช. ลิขิตการช่าง จำกัด, บริษัท ส.บุญมีฤทธิ์ วิศวกรรม จำกัด, บริษัท กันต์นิษฐ์ ก่อสร้าง จำกัด, บริษัท ศิวกรการช่าง จำกัด และ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ฐานอนุรักษ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ทางด้านข้อมูลที่สำคัญยิ่งในการค้นคว้าอิสระนี้

ขอขอบพระคุณ คุณธนารัตน์ สอดทรัพย์ สถาปนิกระดับชำนาญการ สำนักสถาปัตยกรรมศิลปากร ที่ให้ความอนุเคราะห์ทางด้านข้อมูลจากโครงการรวบรวมข้อมูล ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านสถาปัตยกรรมไทย อีกทั้งยังยินดีให้ความรู้และมุมมองในเรื่องช่างฝีมือและงานสถาปัตยกรรมไทย และขอขอบพระคุณองค์การยูเนสโกกรุงเทพมหานคร ที่ให้ความอนุเคราะห์ทางด้านข้อมูลรายชื่อช่างฝีมือที่เข้าอบรมในโครงการฝึกอบรมนักร้องหลักสูตรช่างอนุรักษ์โบราณสถานประเภท อิฐและปูน

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ รุ่นพี่ และรุ่นน้อง สาขาการจัดการโครงการก่อสร้าง คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทุกท่านที่คอยช่วยเหลือเสมอมา

ขอขอบคุณอมรินทร์ นุชเจริญ ที่ช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล รวมถึงขอขอบคุณเพื่อนอีกหลายท่านที่ไม่ได้กล่าวถึงที่ช่วยเหลือตลอดการศึกษา และสุดท้ายขอขอบคุณครอบครัวที่ให้การสนับสนุนในทุกด้าน ในทุกช่วงของชีวิต และเป็นแรงผลักดันที่สำคัญอย่างยิ่ง

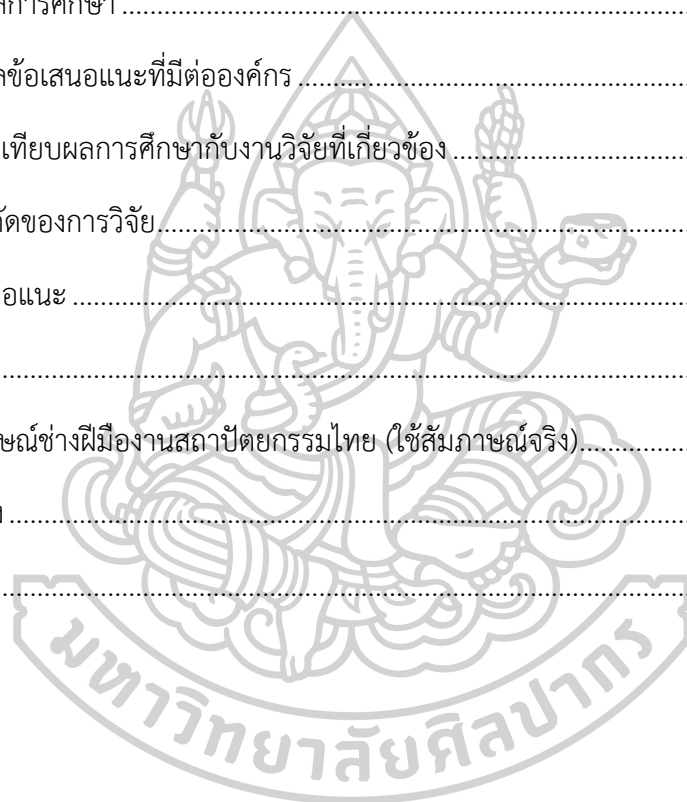
ศรีสกุล พัดเจริญ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
1.3 ขอบเขตการศึกษา.....	2
1.4 ขั้นตอนของการศึกษา.....	2
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	4
2.1 ความหมายของช่างฝีมือ.....	4
2.2 ประเภทของช่างฝีมือในงานสถาปัตยกรรมไทย.....	5
2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	11
2.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs).....	11
2.3.2 ทฤษฎี ERG (ERG Theory).....	12
2.3.3 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory).....	14
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
บทที่ 3 ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย.....	23

3.1	วิธีการศึกษา.....	23
3.2	การหาประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา.....	23
3.3	การสร้างแบบสัมภาษณ์.....	26
3.4	วิธีการสัมภาษณ์.....	28
3.5	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
บทที่ 4	ผลการศึกษา.....	30
4.1	ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย.....	30
4.2	การศึกษาปัจจัยคงอยู่ของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย.....	33
4.2.1	ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors).....	33
4.2.1.1	ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement).....	33
4.2.1.2	การยอมรับนับถือ (Recognition).....	35
4.2.1.3	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement).....	36
4.2.1.4	ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself).....	38
4.2.1.5	ความรับผิดชอบ (Responsibility).....	39
4.2.2	ปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors).....	40
4.2.2.1	นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) ...	41
4.2.2.2	การบังคับบัญชาและการกำกับดูแล (Supervision).....	42
4.2.2.3	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน). 43	
4.2.2.4	สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions).....	46
4.2.2.5	ค่าตอบแทน (Compensations).....	47
4.2.2.6	สวัสดิการ (Welfares).....	49
4.2.2.7	ตำแหน่งงานในองค์กร (Status).....	52
4.2.2.8	ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security).....	54
4.2.2.9	ชีวิตส่วนตัว (Personal Life).....	55

4.3 สรุปความคิดเห็นต่อปัจจัยปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors).....	56
4.4 ความคิดเห็นต่อความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย	58
4.5 ข้อเสนอแนะที่มีต่อองค์กร.....	60
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา	62
5.1 สรุปผลการศึกษา	62
5.2 สรุปผลข้อเสนอแนะที่มีต่อองค์กร	63
5.3 เปรียบเทียบผลการศึกษากับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	63
5.4 ข้อจำกัดของการวิจัย.....	64
5.5 ข้อเสนอแนะ	64
ภาคผนวก.....	66
แบบสัมภาษณ์ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย (ใช้สัมภาษณ์จริง).....	69
รายการอ้างอิง	73
ประวัติผู้เขียน.....	75



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และ ปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) จากทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg).....	18
ตารางที่ 2 รายละเอียดช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยที่ให้สัมภาษณ์	26
ตารางที่ 3 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย.....	31
ตารางที่ 4 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)	34
ตารางที่ 5 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ การยอมรับนับถือ (Recognition).....	35
ตารางที่ 6 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) .	37
ตารางที่ 7 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself)	38
ตารางที่ 8 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ ความรับผิดชอบ (Responsibility).....	40
ตารางที่ 9 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration).....	41
ตารางที่ 10 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ การบังคับบัญชาและการกำกับดูแล (Supervision)	42
ตารางที่ 11 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Superior)	44
ตารางที่ 12 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Subordinate, Interpersonal Relations with Peers)	45
ตารางที่ 13 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions)	46
ตารางที่ 14 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ ค่าตอบแทน (Compensations)	48
ตารางที่ 15 ปัจจัยด้านสวัสดิการที่ตัวอย่างช่างฝีมือได้รับการตอบสนองจากองค์กร	49

ตารางที่ 16 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ สวัสดิการ (Welfares)..... 51

ตารางที่ 17 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ ตำแหน่งงานในองค์กร (Status)..... 53

ตารางที่ 18 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)..... 54

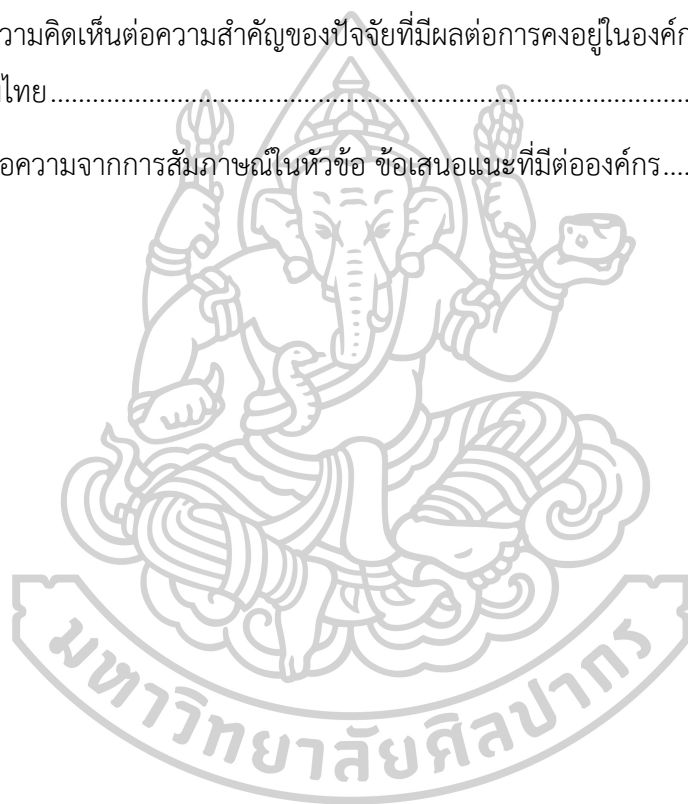
ตารางที่ 19 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)..... 55

ตารางที่ 20 ความพึงพอใจในด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)..... 56

ตารางที่ 21 ปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors)..... 57

ตารางที่ 22 ความคิดเห็นต่อความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของช่างฝีมืองาน
สถาปัตยกรรมไทย..... 60

ตารางที่ 23 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ ข้อเสนอแนะที่มีต่อองค์กร..... 61



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
รูปภาพที่ 1 ประติมากรรมยอดและกำแพง วัดพระเชตุพนวิมลมังคลารามจังหวัดกรุงเทพฯ	5
รูปภาพที่ 2 ช่างปูนงานลวดบัว.....	6
รูปภาพที่ 3 เสาปูนไม้สิบสอง วัดสุทัศนเทพวรารามราชวรมหาวิหาร จังหวัดกรุงเทพฯ	6
รูปภาพที่ 4 ช่างปั้น	7
รูปภาพที่ 5 หอไตร วัดพระสิงห์ จังหวัดเชียงใหม่.....	8
รูปภาพที่ 6 ช่างไม้.....	8
รูปภาพที่ 7 ช่างแกะ.....	9
รูปภาพที่ 8 หน้าต่างไม้แกะสลัก วิหารพระนอน วัดพระสิงห์ จังหวัดเชียงใหม่	9
รูปภาพที่ 9 ประติมากรรมปิดทอง พระอุโบสถ วัดสุทัศนเทพวรารามราชวรมหาวิหาร จังหวัดกรุงเทพฯ	10
รูปภาพที่ 10 ลำดับชั้นความต้องการ ของ มาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)	11
รูปภาพที่ 11 ลำดับชั้นความต้องการ ERG ของ เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer).....	13
รูปภาพที่ 12 ลำดับชั้นความต้องการ ของ มาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) และลำดับชั้นความต้องการ ERG ของ เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer).....	14
รูปภาพที่ 13 การกระจายตัวอายุงานของช่างฝีมือในองค์กร.....	30
รูปภาพที่ 14 ลำดับการเลื่อนขั้นจากกรรมกรสู่ระดับช่างฝีมือ.....	36
รูปภาพที่ 15 แผนภูมิสรุปปัจจัยด้านสวัสดิการที่ตัวอย่างช่างฝีมือได้รับการตอบสนองจากองค์กร ...	50

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาปัตยกรรมไทย เป็น มรดกอันล้ำค่าของชาติไทย เป็นการรวมศิลปะ วัฒนธรรม และวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชาติที่สะท้อนออกมาในรูปแบบของงานสถาปัตยกรรม ไม่ว่าจะเป็น บ้านเรือน ศาลาสนาม พระราชวัง โบราณสถาน และอื่น ๆ อีกมากมาย ด้วยรูปแบบ แนวคิด และวิธีการก่อสร้างที่เป็นเอกลักษณ์จึงทำให้การก่อสร้างและปรับปรุงสถาปัตยกรรมไทยนั้นจำเป็นต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านสถาปัตยกรรมไทยโดยตรง รวมถึงช่างฝีมือที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถในการก่อสร้างและปรับปรุงงานสถาปัตยกรรมไทยเป็นอย่างยิ่ง กล่าวได้ว่า ช่างฝีมือในงานสถาปัตยกรรมไทย นับเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการสร้าง และทำนุบำรุงสถาปัตยกรรมไทย อันเป็นมรดกอันล้ำค่าและเป็นภูมิปัญญาของชนชาติไทย

ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยนั้น นอกจากเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่องานสถาปัตยกรรมไทยอันเป็นสิ่งที่สะท้อนรูปแบบวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ของชาติแล้วนั้น ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยยังเป็นบุคลากรที่สำคัญต่อองค์กรงานสถาปัตยกรรมไทยอย่างยิ่ง ด้วยรูปแบบการทำงาน of ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยที่มีฝีมือไม่ลายมือ มีเอกลักษณ์เฉพาะบุคคล ซึ่งเกิดจากการฝึกฝนผ่านการสะสมประสบการณ์ และยังแฝงไว้ด้วยทัศนคติและความเชื่อของตัวช่างฝีมือที่ปรากฏไว้ในผลงาน (พนิดา โถทอง, 2557) ผลงานของช่างฝีมือที่อยู่ในองค์กรงานสถาปัตยกรรมไทยนั้นถือว่าเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงผลงานขององค์กร และผลงานที่ดีนั้นก็ช่วยสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร ทำให้ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยนั้นเป็นบุคคลที่ควรค่าแก่การรักษาไว้ให้คงอยู่ในองค์กร การรักษาช่างฝีมือให้คงอยู่ในองค์กรจึงเปรียบเสมือนการรักษาบุคลากรชั้นยอด ซึ่งเป็นสินทรัพย์ทางกายภาพขององค์กร เนื่องจากช่างฝีมือนั้นมีทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) คือ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ซึ่งเป็นทักษะที่ติดตัวช่างฝีมือ (ปีเตอร์ แคปเพลลี, 2545)

ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยนั้นมีความสำคัญต่อองค์กร จากการสอบถามผู้บริหารองค์กรถึงการคงอยู่ของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยที่อยู่ในองค์กรของตนพบว่า มีแนวโน้มไปในทิศทางคิดเชิงบวก ดังนี้ “ช่างที่อยู่มานานรู้งาน ไม่ต้องเริ่มสอนงานใหม่ คู่กันรู้เรื่อง งานที่ทำออกมาก็ผิดพลาดน้อยกว่าช่างที่รับเข้ามาใหม่” คือคำบอกเล่าจากหนึ่งในผู้บริหารองค์กรก่อสร้างงานสถาปัตยกรรมไทยที่ผู้ศึกษามีโอกาสได้สอบถามความคิดเห็นถึงความสำคัญของการคงอยู่ของช่างฝีมือในองค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารองค์กรก่อสร้างงานสถาปัตยกรรมไทยท่านอื่นยังได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นนี้ไปในทิศทางเดียวกันไว้ว่า “การสอนงานให้ช่างใหม่ต้องใช้เวลาานแต่ช่างที่อยู่กันมานาน

ไม่ต้องสอน คำมีฝีมือ มีประสบการณ์สูง” จะเห็นได้จากความคิดเห็นของผู้บริหารองค์กรว่า การคงอยู่ในองค์กรของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยนั้นเป็นผลดีต่อองค์กร ในทางทรัพยากรขององค์กรนั้นก็จะช่วยลดต้นทุนในการจัดหาบุคลากรในองค์กร และเป็นการอนุรักษ์ไว้ซึ่งบุคลากรอันมีคุณประโยชน์อันเป็นหนึ่งในหัวใจสำคัญของการรักษาและสืบทอดงานสถาปัตยกรรมไทยให้คงอยู่สืบไป

จากการสอบถามผู้เกี่ยวข้องในองค์กรงานสถาปัตยกรรมไทยกลุ่มตัวอย่างพบว่าช่างฝีมือที่อยู่ในองค์กรนั้นมักมีอายุงานอยู่ในองค์กรเดิมเป็นเวลานานนับ 10 ปี ซึ่งสวนทางกับผลสำรวจอัตราการลาออกของพนักงานในองค์กรของปี 2562 Total Remuneration Mix ของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) ที่ทำการสำรวจ 132 องค์กรจากหลายกลุ่มธุรกิจ ผลการสำรวจพบว่ามี การสมัครใจลาออกของพนักงานในองค์กรร้อยละ 15.3 และไม่สมัครใจลาออกร้อยละ 4.4 หรือเทียบได้ว่าองค์กรมีแนวโน้มที่จะต้องสูญเสียพนักงาน 1 คน จากจำนวนพนักงาน 5 คน (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2562) จากข้อมูลดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของช่างฝีมือในองค์กรก่อสร้างงานสถาปัตยกรรมไทย เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารองค์กร ฝ่ายทรัพยากรบุคคล นำไปปรับใช้ในการบริหารและรักษาบุคลากรที่มีความสำคัญต่อองค์กรให้คงอยู่ในองค์กรอย่างยาวนาน

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรอย่างยาวนานของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย

1.3 ขอบเขตการศึกษา

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษา คือ ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย ประเภทช่างไม้ ช่างปูน และช่างปั้น มีอายุการทำงานในองค์กรปัจจุบัน 10 ปีขึ้นไป จากองค์กรก่อสร้างงานสถาปัตยกรรมไทยที่มีองค์กรตั้งอยู่ในจังหวัดกรุงเทพฯ และปริมณฑล

1.4 ขั้นตอนของการศึกษา

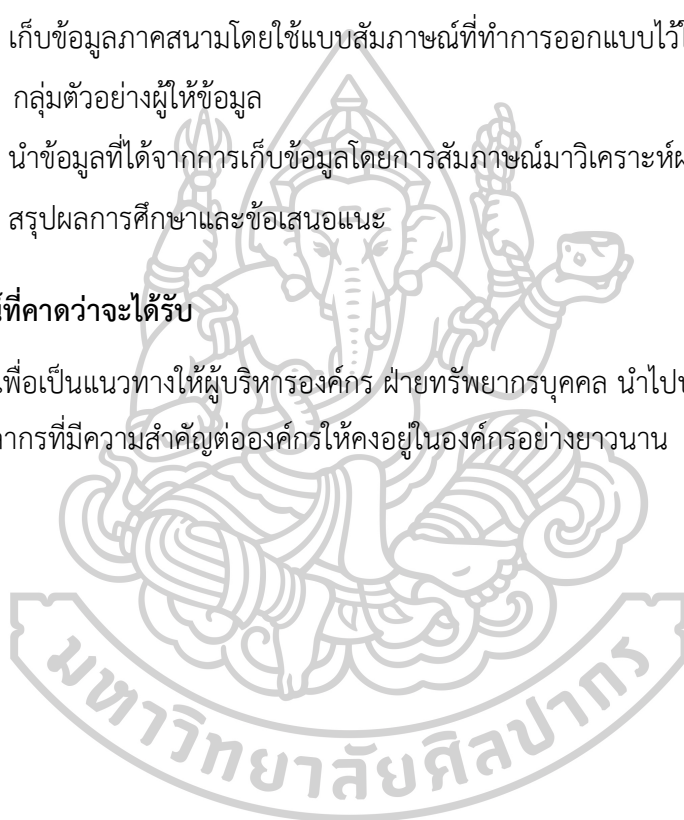
1.4.1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1.4.2 จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จึงนำทฤษฎีที่ได้มาใช้ในการออกแบบแบบสัมภาษณ์

- 1.4.3 ศึกษาข้อมูลขององค์กรก่อสร้างงานสถาปัตยกรรมไทย ได้แก่ ประเภทของธุรกิจองค์กร จำนวนช่างฝีมือในองค์กร ประเภทของช่างฝีมือ และคัดเลือกองค์กรตามขอบเขตการศึกษาที่กำหนดไว้
- 1.4.4 ออกแบบแบบสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
- 1.4.5 ตรวจสอบแบบสัมภาษณ์ที่ทำการออกแบบ โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงแบบสัมภาษณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์จริง
- 1.4.6 เก็บข้อมูลภาคสนามโดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ทำการออกแบบไว้ในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล
- 1.4.7 นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ผล
- 1.4.8 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารองค์กร ฝ่ายทรัพยากรบุคคล นำไปปรับใช้ในการบริหาร และรักษาบุคลากรที่มีความสำคัญต่อองค์กรให้คงอยู่ในองค์กรอย่างยาวนาน



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ได้กล่าวถึง ความหมายของช่างฝีมือ ประเภทของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

2.1 ความหมายของช่างฝีมือ

คำว่า ‘ช่างฝีมือ’ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ผู้มีความรู้ความสามารถในงานวิชาชีพโดยเฉพาะด้านหัตถกรรม จิตรกรรม และประติมากรรม ซึ่งมาจากคำว่า ‘ช่าง’ ที่หมายความว่า ผู้ชำนาญในการฝีมือหรือศิลปกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง และคำว่า ‘ฝีมือ’ ที่หมายความว่า ความเชี่ยวชาญในการใช้มืออย่างมีศิลปะ” (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2554)

กรมศิลปากร ได้ให้ความหมาย ‘ช่าง’ ผ่านหนังสือ ช่างศิลป์ไทยไว้ว่า หมายถึง “ผู้ชำนาญในการฝีมือหรือศิลปะอย่างใดอย่างหนึ่ง” (การอนุรักษ์เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของกรมศิลปากร, 2537)

การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ให้ความหมายคำว่า ‘ช่างฝีมือ’ ว่าหมายถึง “ผู้มีฝีมือ มีความชำนาญในการสร้างทำสิ่งของเครื่องใช้สอยต่าง ๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์เพื่อบริการแก่ผู้ที่ต้องการใช้สิ่งของนั้น ๆ” (การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย, 2540)

วิทย์ พิณคันเงิน ได้กล่าวถึงช่างไทยในหนังสือศิลปกรรมและการช่างของไทย และโบราณสถานบางแห่งของไทย ไว้ว่า “คำว่าช่างในที่นี้หมายถึงผู้ประกอบกิจการในด้านบูรณะ ตกแต่ง และสร้างสรรค์” (วิทย์ พิณคันเงิน, 2548)

วิบูลย์ ลีสุวรรณ ได้อธิบายความหมายของช่างฝีมือไว้ในหนังสือศิลปะไทยที่น่ารู้ ความว่า “ช่างฝีมือ คือ ผู้ที่มีความสามารถ มีความชำนาญในการสร้างงานอย่างหนึ่งอย่างใดที่ตนถนัด เช่น ช่างไม้ก็มีความชำนาญในการสร้างงานไม้ ช่างประดับมุกก็มีความสามารถในการประดับมุก เป็นต้น” (วิบูลย์ ลีสุวรรณ, 2529)

จากการรวบรวมความหมายของช่างฝีมือ ผู้วิจัยจึงขอสรุปความหมายของคำว่าช่างฝีมือ คือ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในงานที่ตนถนัด โดยงานที่ทำนั้นเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดและประณีต

2.2 ประเภทของช่างฝีมือในงานสถาปัตยกรรมไทย

ในงานก่อสร้างจะประกอบไปด้วยช่างหลายแขนงที่ร่วมกันประกอบกิจกรรมให้โครงการนั้นสำเร็จลุล่วง ซึ่งในงานสถาปัตยกรรมไทยช่างส่วนใหญ่ที่มักพบเห็น ประกอบไปด้วย ช่างปูน ช่างปั้น ช่างไม้ ช่างแกะ (ช่างแกะสลัก) ช่างรัก ช่างทอง ช่างกระฉก ช่างมุก เป็นต้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ช่างปูน เป็นช่างที่ทำงานด้านการก่อสร้างอาคารสถาน เช่น งานสร้างศาสนสถานต่าง ๆ พระมหาปราสาท ประตูก่อเครื่องยอด กำแพง (รูปภาพที่ 1) ป้อมปราการ งานปูนเป็นงานช่างที่เก่าแก่ของประเทศ อันจะเห็นปรากฏจากซากโบราณสถานต่าง ๆ ที่มีงานประเภทก่ออิฐถือปูนทำลวดบัว ประกอบส่วนต่าง ๆ ในสมัยโบราณมีชื่อเรียกงานปูน หรืองานช่างปูนว่า “สหายปูน” โดยงานของช่างปูนอาจแบ่งลักษณะงานได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ช่างปูนงานก่อ และ ช่างปูนงานลวดบัว

ช่างปูนงานก่อ ลักษณะงานของช่างปูนงานก่อ คือ การก่อวัสดุชนิดต่าง ๆ เช่น ใช้อิฐศิลาแลง หิน เหล่านี้ให้ขึ้นให้เป็นรูปทรงต่าง ๆ เช่น งานก่อเจดีย์ พระปรางค์เจดีย์ เป็นต้น (การทำอากาศยาน แห่งประเทศไทย, 2540)



รูปภาพที่ 1 ประตูก่อเครื่องยอดและกำแพง วัดพระเชตุพนวิมลมังคลารามจังหวัดกรุงเทพฯ

ช่างปูนงานลวดบัว ลักษณะการทำงานของช่างปูนงานลวดบัวนั้นจะใช้วิธีถือปูนแล้วทำพื้นผิวเป็นลวดบัวแบบต่าง ๆ เช่น บัวคว่ำ บัวหงาย บัวอกไก่ บัวลูกแก้ว ฯลฯ หรือฐานแบบต่าง ๆ เช่น ฐานสิงห์ ฐานสิงห์ลูกแก้วอกไก่ ฐานลูกแก้วอกไก่ ฐานปัทม์ ฐานบัวคว่ำ ฐานบัวจงกล ฐานเฉียง ฐานเชิงบาตร ฯลฯ (รูปภาพที่ 2) หรือถือปูนจับเหลี่ยมเสาแบบต่าง ๆ เช่น เสากลม เสาเหลี่ยมไม้สิบสอง (รูปภาพที่ 3) เสาแปดเหลี่ยม เป็นต้น (การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย, 2540)



รูปภาพที่ 2 ช่างปูนงานลวดบัว



รูปภาพที่ 3 เสาเหลี่ยมไม้สิบสอง วัดสุทัศนเทพวรารามราชวรมหาวิหาร จังหวัดกรุงเทพฯ

ช่างปั้น เป็นบุคคลที่มีฝีมือและมีทักษะในงานปั้น อีกทั้งช่างปั้นยังเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในการรวมเอาวัสดุต่าง ๆ นำมาใช้ในงานปั้น เช่น ดิน ปูน ขี้ผึ้ง และวัสดุอื่น ๆ นำมาสร้างให้เป็นรูปทรง (รูปภาพที่ 4) งานปั้นนั้นนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากงานบางประเภทนั้นจะต้องใช้ช่างปั้นเพื่อเป็นต้นแบบให้เกิดงานชิ้นอื่น ๆ ต่อไป (การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย, 2540) ตัวอย่างงานปั้นในงานสถาปัตยกรรมไทย เช่น งานปูนปั้นประดับตกแต่งผนัง งานปูนปั้นซุ้มประตูและหน้าต่าง งานประติมากรรมหัวบันไดวัด เป็นต้น (วิทย์ พิณคันเงิน, 2525)



รูปภาพที่ 4 ช่างปั้น

ช่างไม้ งานช่างไม้นับว่าเป็นงานช่างที่มีความสัมพันธ์กับวิถีชีวิต ตั้งแต่การสร้างที่อยู่อาศัย ช่างทำเครื่องเรือน ช่างทำครุภัณฑ์ เครื่องใช้สอยต่าง ๆ รวมไปถึงช่างไม้เครื่องสูง เช่น งานเครื่องยอด ไม้ปราสาท พระราชวัง ศาสนสถาน (รูปภาพที่ 5) และยังมีช่างไม้ประณีตสำหรับงานพระราชยาน (คนหาม) บุชบกพระราชยาน (เรือพระที่นั่ง, ราชรถ) เป็นต้น

งานของช่างไม้เป็นการนำไม้มาตัดต่อประกอบเป็นผลงาน โดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ เช่น ขวาน เลื่อย กบ สี่ว ค้อน ในการดำเนินงาน เป็นต้น (รูปภาพที่ 6) (กรมศิลปากร, 2537)



รูปภาพที่ 5 หอไตร วัดพระสิงห์ จังหวัดเชียงใหม่



รูปภาพที่ 6 ช่างไม้

ที่มา : <https://bangkok.unesco.org/content/announcement-carpentry-contest-2020>

ช่างแกะหรือช่างแกะสลัก เป็นช่างที่มีฝีมือที่สร้างสรรค์ผลงานประเภทลวดลาย หรือรูปต่าง ๆ โดยการแกะด้วยความละเอียดประณีตลงไปบนวัสดุต่าง ๆ คำว่า ‘แกะ’ มาจากวิธีการทำงานของช่างแกะ นั่นคือการสร้างผลงานให้เกิดเป็นลวดลายหรือรูปภาพด้วยมีดแกะ (รูปภาพที่ 7) (การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย, 2540) ซึ่งในงานก่อสร้างจะพบเห็นได้มากจากการแกะไม้ เช่น การแกะแผ่นหน้าบัน การแกะประตูหน้าต่าง (รูปภาพที่ 8) การแกะลายเพดานโบสถ์วิหาร การแกะบัว การแกะทวยค้ำยันชายคา เป็นต้น



รูปภาพที่ 7 ช่างแกะ



รูปภาพที่ 8 หน้าต่างไม้แกะสลัก วิหารพระนอน วัดพระสิงห์ จังหวัดเชียงใหม่

ช่างรัก ช่างรักถูกเรียกตามชื่อ ‘รัก’ ซึ่งเป็นวัสดุหลักที่ใช้ในงาน ยางรักมีคุณสมบัติเป็นยางเหนียว จึงใช้รักเป็นพื้นในตัวจับวัสดุอื่น ๆ เช่น ทองคำเปลว กระจก หอยมุก หรือใช้เคลือบพื้นผิวก็ได้ ซึ่งคุณสมบัติของยางรักนั้นสามารถทนต่อความร้อน ความชื้น กรดและด่างอ่อน ๆ ได้ด้วย ซึ่งในงานสถาปัตยกรรมไทยมักพบเห็นผลงานของช่างรักได้จากงานไม้ตกแต่งประตูหน้าต่างศาสนสถาน (รูปภาพที่ 9) (การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย, 2540)



รูปภาพที่ 9 ประตูลงรักปิดทอง พระอุโบสถ วัดสุทัศนเทพวรารามราชวรมหาวิหาร จังหวัดกรุงเทพฯ

ช่างรัก ช่างทอง ช่างกระจก ช่างมุก เป็นช่างที่อาจมีกระบวนการการทำงานที่ต่อเนื่องกัน เนื่องจากช่างรักจะทำการลงรักและเตรียมพื้นผิวของวัตถุเพื่อเตรียมดำเนินการปิดทอง ประดับกระจก ประดับมุกต่อไป ดังนั้นช่างรักจึงมักจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานช่างอื่น ๆ งานของช่างรักนั้นทำเพื่อเป็นการรักษาวัตถุ ให้คงสภาพและทนทาน และยังเป็นขั้นตอนอันนำไปสู่กระบวนการปิดทองและกระบวนการอื่น ๆ ในงานก่อสร้างนั้นมักจะพบเห็นงานของช่างรัก ช่างทอง ช่างกระจก ช่างมุก ได้เช่น

ลายประดับมุกบานประตูหน้าต่าง งานปิดทองส่วนต่าง ๆ ของโบสถ์วิหาร งานประดับกระจกเกียบบริเวณผนังโบสถ์วิหาร เป็นต้น (คณะกรรมการเอกลักษณ์ของชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2525)

การศึกษาการคงอยู่ของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างช่างฝีมือ 3 สาขา คือ ช่างไม้ ช่างปูน และช่างปั้น โดยมีรายละเอียดที่จะกล่าวในบทต่อไป

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยคงอยู่ของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยนี้ ได้ศึกษาจากทฤษฎีความต้องการ (Need Theories) พบว่ามี 3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง คือ ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ทฤษฎี ERG (Alderfer's ERG Theory) ของ เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) และ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ เฟรเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งทฤษฎี ERG และ ทฤษฎีสองปัจจัยนี้ได้ถูกศึกษาพัฒนามาจากทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ ของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ ของ มาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) เสนอว่า มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับชั้น โดยแบ่งเป็น 5 ลำดับ ความต้องการในลำดับล่างสุดจะต้องถูกตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วจึงจะเกิดความต้องการในลำดับชั้นต่อไป (สิริอร วิชชาวุธ, 2544) โดยลำดับชั้นของความต้องการ 5 ชั้น มีดังนี้ (รูปภาพที่ 10)



รูปภาพที่ 10 ลำดับชั้นความต้องการ ของ มาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

ขั้นที่ 1 ความต้องการของร่างกาย (The Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐาน เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร การนอนหลับพักผ่อน (วิริญญ์บิตร วัฒนา, 2544) ซึ่งองค์กรมักตอบสนองในรูปแบบของสวัสดิการด้านที่พักอาศัย รถยนต์รับ-ส่ง อาหารกลางวัน ยารักษาโรค เป็นต้น (สิริอร วิชชาวุธ, 2544)

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (The Safety and Security Needs) เมื่อบุคคลถูกตอบสนองในความต้องการขั้นที่ 1 อย่างเพียงพอแล้ว ก็จะเกิดความต้องการลำดับต่อไป นั่นคือความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต เพื่อบรรเทาความกังวลและความกลัว เช่น ความต้องการบ้านพักอาศัยที่ปลอดภัย (วิริญญ์บิตร วัฒนา, 2544) ในทางองค์กร ได้แก่ การมีสัญญาการจ้างงานเพื่อเป็นการยืนยันถึงความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีการป้องกันอุบัติเหตุ การมีสวัสดิการในด้านความมั่นคง เช่น การมีสวัสดิการด้านสินเชื่อที่สามารถกู้ยืมเงินซื้อบ้าน หรือมีสวัสดิการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น (สิริอร วิชชาวุธ, 2544)

ขั้นที่ 3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (The Love and Belonging Needs) เมื่อความต้องการใน 2 ขั้นแรกได้ถูกตอบสนองแล้ว จึงเกิดความต้องการขั้นที่ 3 คือ ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ การต้องการมีมิตร เพื่อนสนิท และเป็นที่รักของครอบครัว (วิริญญ์บิตร วัฒนา, 2544) ซึ่งในทางของผู้บริหารองค์กรสามารถเสริมสร้างความต้องการขั้นนี้ให้แก่พนักงานได้ เช่น การจัดกิจกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วม การจัดให้ทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มความรักใคร่กลมเกลียวและเพิ่มความสัมพันธ์ให้พนักงานในองค์กรได้ (สิริอร วิชชาวุธ, 2544)

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง (The Esteem Needs) แบ่งเป็น 2 แบบ แบบแรก คือ ความต้องการการเคารพจากผู้อื่น ต้องการมีหน้าตาในสังคม มีชื่อเสียง และต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม แบบที่สอง คือ ความต้องการเคารพในตัวเอง ซึ่งแสดงออกมาจากความต้องการที่จะเป็นคนที่มีความมั่นใจ ความต้องการเอาชนะ ต้องการอิสระ เป็นต้น (วิริญญ์บิตร วัฒนา, 2544)

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการที่เมื่อถูกตอบสนองแล้วก็จะยังรู้สึกต้องการอีกเรื่อย ๆ เมื่อความต้องการนี้ถูกตอบสนองแล้วก็จะยังมีแรงปรารถนาให้สูงขึ้นไปอีก ซึ่งแสดงออกได้จากการอยากเป็นคนที่สมบูรณ์แบบ ซึ่งความต้องการนี้จะไม่เกิดขึ้นได้ หากยังไม่ได้รับการตอบสนองในความต้องการในลำดับที่ต่ำกว่า (วิริญญ์บิตร วัฒนา, 2544)

2.3.2 ทฤษฎี ERG (ERG Theory)

ทฤษฎี ERG ของ เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้ถูกพัฒนาและปรับปรุงจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของ มาสโลว์ โดยแบ่งความต้องการเป็น 3 ชั้น ได้แก่ (รูปภาพที่ 11)

1) ความต้องการในการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการระดับพื้นฐาน ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย เช่น ความต้องการในด้านสวัสดิการ และความต้องการในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

2) ความต้องการในด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการทางด้านสังคม คือ บุคคลต้องการมีความสัมพันธ์กับคนอื่น ต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น

3) ความต้องการก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และต้องการใช้ความรู้ความสามารถของตนเพื่อบรรลุให้ถึงเป้าหมาย ซึ่งเป็นความต้องการระดับสูงสุด

ทฤษฎี ERG นั้นต่างจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ คือ ในทฤษฎี ERG กล่าวว่า หากความต้องการในลำดับนั้นยังไม่ถูกตอบสนองจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความคับข้องใจ และต้องการกลับมายังความต้องการในลำดับที่ต่ำกว่า ในขณะที่ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ได้กล่าวว่า ความต้องการของบุคคลจะอยู่ในลำดับขั้นความต้องการนั้นจนกว่าจะได้รับจนเพียงพอ แล้วความต้องการจึงเพิ่มเป็นลำดับสูงขึ้นไป และในทฤษฎี ERG พบว่า ความต้องการของบุคคลสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้หลายลำดับขั้นความต้องการโดยไม่ต้องถูกตอบสนองในลำดับขั้นใดลำดับขั้นหนึ่งจนเพียงพอ (สุปราณี เอกอุ, 2550)



รูปภาพที่ 11 ลำดับขั้นความต้องการ ERG ของ เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer)

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ และ ลำดับชั้นความต้องการ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ จะพบว่า ลำดับชั้นความต้องการในการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) ในทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์นั้น เทียบได้กับลำดับชั้นความต้องการของร่างกาย (The Physiological Needs) และลำดับชั้นความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (The Safety and Security Needs) ของมาสโลว์ ส่วนความต้องการในด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) ของแอลเดอร์เฟอร์นั้น เทียบได้กับลำดับชั้นความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (The Love and Belonging Needs) และความต้องการการยกย่อง (The Esteem Needs) ของมาสโลว์ ส่วนความต้องการก้าวหน้า (Growth Needs) ของแอลเดอร์เฟอร์นั้น เทียบได้กับลำดับชั้นความต้องการการยกย่อง (The Esteem Needs) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) ของมาสโลว์ (รูปภาพที่ 12)



รูปภาพที่ 12 ลำดับชั้นความต้องการ ของ มาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) และลำดับชั้นความต้องการ ERG ของ เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer)

2.3.3 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยเป็นทฤษฎีที่ถูกพัฒนาโดย เฟรเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg) เกิดจากการศึกษาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กร กลุ่มประชากรคือวิศวกรและนักบัญชีในเขตอุตสาหกรรมเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) ประเทศสหรัฐอเมริกา (แดเนียล โกลแมน & เฟรเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก, 2555) ผลจากการศึกษาพบว่ามี 2 ปัจจัย

ที่เกิดขึ้น คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) คือ ปัจจัยที่ช่วยสร้างความพึงพอใจในเชิงบวก ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องกับจิตใจและยังช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยที่แรงจูงใจนี้ส่งผลให้พนักงานมีความยินดีและเต็มใจที่จะทำงานให้องค์กร และเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานในองค์กร (แดเนียล โกลแมน & เฟรเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก, 2555) ปัจจัยจูงใจนั้นประกอบด้วย

1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การปฏิบัติงานได้ทันตามแผนงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นรวมถึงมีการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น การพึงพอใจและมีความภูมิใจในความสำเร็จของผลงานตนเอง กล่าวคืองานที่ทำนั้นทำให้บุคคลรู้สึกถึงความสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำในสิ่งที่ยาก และรู้สึกคุ้มค่าที่ได้ทำ

1.2) การยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากทั้งผู้บริหารองค์กร ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงบุคคลอื่นทั้งในและนอกองค์กร โดยการให้ความเคารพ การเห็นคุณค่า และการแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงถึงการยอมรับนับถือในความสามารถของบุคคล

1.3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) คือ โอกาสในการเจริญเติบโตในองค์กร เช่น การเลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การได้รับฝึกอบรมเพิ่มเติม เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลให้บุคลากรยังคงอยู่ในองค์กรหากได้รับโอกาสเหล่านี้

1.4) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ งานที่ทำอยู่มีความน่าสนใจ มีความหลากหลาย และมีความท้าทายเพียงพอที่จะช่วยจูงใจพนักงานให้คงอยู่ในองค์กร

1.5) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ งานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งปริมาณที่ได้รับมอบหมายนั้นต้องมีความเหมาะสมกับตัวบุคคลและระยะเวลาที่กำหนด การมอบหมายงานมีปริมาณที่เหมาะสมไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป หรือการได้รับการไว้วางใจในการมอบหมายในงานที่สำคัญ (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559)

2) ปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่องค์กรต้องตอบสนองให้เพียงพอและเหมาะสมเพื่อลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในงานวิจัยอื่น ๆ ได้แปลคำว่า Hygiene Factors แตกต่างออกไป ดังนี้

Maintenance or Hygiene Factors หรือ ‘ปัจจัยพื้นฐาน’ เป็นปัจจัยที่ช่วยหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบไปด้วย นโยบายและการบริหารจัดการของบริษัท การกำกับดูแลความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน) สภาพแวดล้อมใน

การทำงาน เงินเดือน สถานภาพ และความมั่นคงปลอดภัย (แดเนียล โกลแมน & เฟรเดอริก เอิร์ช เบิร์ก, 2555)

สุปราณี เอกอุ ได้ให้ความหมายของ Maintenance or Hygiene Factors ไว้ว่า ‘ปัจจัยค่า จุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)’ คือปัจจัยภายนอกที่องค์กรควรมี เพื่อลดปัญหาความรู้สึกไม่พึงพอใจและไม่มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งได้แก่ เงินเดือน (Salary) โอกาสความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นใน หน่วยงาน (Interpersonal Relation) สถานะทางอาชีพ (Status) นโยบายในการบริหาร (Company Policy and Administration) ชีวิต ความ เป็น อยู่ ส่วน ตัว (Personal life) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Security) และ การบังคับบัญชา (Supervision-Technical) (สุปราณี เอกอุ, 2550)

กมลพร กัลยาณมิตร ได้ให้ความหมายของ Maintenance or Hygiene Factors ไว้ว่า ‘ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors)’ โดยอธิบายว่า ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็น ปัจจัยพื้นฐานที่พนักงานต้องได้รับการตอบสนองจากองค์กรอย่างเพียงพอ เพื่อป้องกันไม่ให้นักงาน เกิดความไม่พอใจ ซึ่งประกอบไปด้วย นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) ตำแหน่งงาน (Status) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ชีวิตส่วนตัว (Personal life) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559)

ภวินท์ ดุรงค์วงศ์ ได้กล่าวว่า ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานโดยตรง แต่เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจต่องาน (Job Dissatisfaction) ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ (Working Conditions) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Relations) กฎ ระเบียบ และนโยบายของ บริษัท (Policies and Rules) ความสามารถของผู้บังคับบัญชา (Quality of Supervision) ค่าจ้าง (Wages and Salary) (ภวินท์ ดุรงค์วงศ์, 2558)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าในประเทศไทย มีการแปล Maintenance or Hygiene Factors ออกเป็นหลายรูปแบบตามความเข้าใจของผู้วิจัยแต่ละคนโดยมีความหมาย ใกล้เคียงกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงจะขอใช้คำว่า “ปัจจัยพื้นฐาน” ในงานวิจัยนี้ ซึ่งปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) ประกอบไปด้วย

2.1) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) คือ องค์กรมีนโยบายการบริหารและการจัดการองค์กรที่ดี มีความยุติธรรม และมีความยืดหยุ่น ไม่เข้มงวดเกินไป

2.2) การบังคับบัญชาและการกำกับดูแล (Supervision) คือ ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหาร และมีการแบ่งจ่ายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีความยุติธรรม ให้คำแนะนำ ดูแล รับฟังความคิดเห็นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) – ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน คือ ผู้ร่วมงานด้วยความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสนิทสนม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

2.4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งรูปแบบสถานที่ สิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง กลิ่น อุณหภูมิ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

2.5) ค่าตอบแทน (Compensations) คือ ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากองค์กรซึ่งมีหลายรูปแบบตามความสัญญาที่ตกลงกันของผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้าง ไม่ว่าจะเป็นแบบรายเดือน รายครึ่งเดือน รายสัปดาห์ รายวัน ซึ่งต้องมีความเหมาะสมและเป็นธรรม

2.6) สวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนนอกเหนือจากค่าตอบแทน ซึ่งเป็นสิทธิที่ผู้รับจ้างพึงได้ เช่น ประกันสังคม ประกันอุบัติเหตุในงานที่มีความเสี่ยง ประกันชีวิต หรือสวัสดิการการตรวจสุขภาพประจำปี และสิทธิในด้านอื่น ๆ เช่น วันลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน และเงินสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

2.7) ตำแหน่งงานในองค์กร (Status) คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง มีความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร เป็นงานที่สร้างเกียรติแก่ตนเอง และมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองทำ

2.8) ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) คือ ความรู้สึกที่พนักงานมีความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร และมองภาพลักษณะขององค์กรในทางที่ดี คิดว่าองค์กรของตนมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของแวดวงอุตสาหกรรมเดียวกัน และขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่

2.9) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ งานที่ทำส่งผลต่อสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559)

จากการศึกษาทฤษฎีความต้องการ (Need Theories) ซึ่งได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ทฤษฎี ERG (Alderfer's ERG Theory) ของ เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) และ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

ของ เฟรดเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์นั้นเป็นทฤษฎีที่เจาะลึกไปในด้านความต้องการของมนุษย์ แต่ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ชเบิร์ก นั้นเกิดจากการศึกษาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยผลการศึกษสามารถจำแนกได้เป็น 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยพื้นฐาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษานี้ คือ เป็นการศึกษาการคงอยู่ของพนักงาน ผู้วิจัยจึงนำทฤษฎีดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยชิ้นนี้ โดยสรุปปัจจัยที่จะนำมาใช้ในการศึกษาต่อไปในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และ ปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) จากทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ เฟรดเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)	ปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors)
1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)	1) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration)
2) การยอมรับนับถือ (Recognition)	2) การบังคับบัญชาและการกำกับดูแล (Supervision)
3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)	3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)
4) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself)	- ผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Superior)
5) ความรับผิดชอบ (Responsibility)	- ผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinate)
	- เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers)
	4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions)
	5) ค่าตอบแทน (Compensations)
	6) สวัสดิการ (Welfares)
	7) ตำแหน่งงานในองค์กร (Status)
	8) ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)
	9) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)

2.4 งานวิจัยเกี่ยวข้อง

2.4.1 สุธิดา ศุภดิเรกกุล (2558) จากงานวิจัย “ความใส่ใจของคนทีลาออก: สิ่งที่ต้องการไม่เคยรู้” ได้สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กร โดยสรุปออกมาเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์กร ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยความพึงพอใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานนั้นส่งผลต่อความรู้สึกและทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีผลอย่างยิ่งต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และความพึงพอใจในงานนั้นหมายรวมถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าทางอาชีพและตำแหน่งงาน ความสำเร็จและการได้รับการยอมรับทั้งในและนอกองค์กร ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และค่าตอบแทน

ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรคือทัศนคติของพนักงานซึ่งเกิดจากประสบการณ์ในการทำงานว่าองค์กรได้ให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน และให้การสนับสนุนในการทำงานในด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของพนักงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (สุธิดา ศุภดิเรกกุล, 2558)

2.4.2 ศรีณย์ พิมพ์ทอง (2557) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พบว่า ปัจจัยระดับบุคคล มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่ต้องการจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันและความต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป

ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกพอใจและประทับใจที่มีต่องาน ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของตัวพนักงานเองจากการปฏิบัติงาน ซึ่งจำแนกเป็น 3 ด้าน คือ

1) ความพึงพอใจในการทำงาน (Intrinsic Job Satisfaction) คือ ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่องาน ได้แก่ การได้ใช้ความสามารถของตน ความสำเร็จในการทำงาน โอกาสทำงานเพื่อบุคคลอื่น ความอิสระในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์

2) ความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน (Extrinsic Job Satisfaction) เป็นระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ นโยบายขององค์กร หัวหน้างาน ความก้าวหน้าและรายได้

3) ความพึงพอใจในงานทั่วไป (General Job Satisfaction) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการทำงานในด้านทั่วไป เช่น เงื่อนไขการทำงานและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น (ศรีณย์พิมพ์ทอง, 2557)

2.4.3 สิริอร วิชชาวุธ (2544) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานคือ สิ่งต่าง ๆ ในบริเวณสถานที่ทำงาน เช่น อาคาร ห้องทำงาน อากาศ อุณหภูมิ เสียง เครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ในการทำงาน อีกทั้งยังรวมถึงทางสัญจรภายในและภายนอกตัวอาคารขององค์กร และได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมไว้ว่า สภาพแวดล้อมรอบตัวมีผลต่อการกระทำของบุคคล และส่งผลเกี่ยวเนื่องต่อความสำเร็จในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้พอกับความรู้ความสามารถที่มีในตัวบุคคล (สิริอร วิชชาวุธ, 2544)

2.4.4 สุปราณี เอกอุ (2550) ได้ศึกษาการคงอยู่ของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการคงอยู่ของพนักงานที่มีอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป และหาแนวทางในการจูงใจให้พนักงานคงอยู่ในองค์กร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีอายุงานน้อยกว่า 20 ปี จำนวน 49 คน และ พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 37 คน รวม 86 คน โดยได้ศึกษาแนวคิดเรื่องความผูกพันขององค์กรและแบ่งมุมมองพื้นฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ประเภท คือ

1) จุดสนใจเรื่องของความผูกพัน (Foci of commitment) บุคคลจะมีจุดสนใจในเรื่องความผูกพันที่แตกต่างกัน เช่น บางคนอาจมีจุดสนใจในความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน หรือบางคนอาจมีจุดสนใจในความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชา

2) พื้นฐานที่เกิดจากความผูกพัน (Bases of commitment) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และแรงจูงใจที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

2.1) แรงจูงใจที่เป็นประโยชน์กับตนเอง (Side-bets orientation) เป็นความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยพนักงานที่อยู่ใต้อาณัติขององค์กรมาเป็นระยะเวลาอันนานจะทำให้ได้รับประโยชน์จากองค์กร เช่น รายได้ที่มากกว่าพนักงานใหม่ เงินโบนัสประจำปี สิทธิและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเสียดายที่จะสละสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ควรจะได้รับหากต้องลาออก จึงทำให้พนักงานยังคงอยู่ปฏิบัติงานใต้อาณัติต่อไป

2.2) แรงจูงใจที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (Goal-congruence orientation) คือเป้าหมายของพนักงานและเป้าหมายขององค์กรมีความสอดคล้องกัน ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานใต้อาณัติต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับองค์กร

นอกจากนี้สุปราณี เอกอุ ได้ขยายแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยแยกเป็น 3 เหตุผลที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร ได้แก่

1) มีความผูกพันเพราะต้องการที่จะทำงานต่อ (Continuance commitment) เหตุผลนี้สอดคล้องกับแรงจูงใจที่เป็นประโยชน์กับตนเอง (Side-bets orientation) ซึ่งเหตุผลนี้อาจหมายรวมถึงกรณีที่พนักงานยังคงทำงานในองค์กรต่อไปเนื่องจากไม่สามารถหางานใหม่ทำได้

2) ผูกพันเพราะใจรัก (Affective commitment) เหตุผลนี้สอดคล้องกับแรงจูงใจที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (Goal-congruence orientation) คือ พนักงานต้องการทำงานในองค์กรต่อไปเพื่อต้องการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไปพร้อมกับองค์กร

3) ผูกพันเพราะความจำเป็น (Normative commitment) คือ พนักงานมีความผูกพันอันเกิดจากความจำเป็น เกิดจากสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นตัวบังคับให้พนักงานต้องยังคงอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร (สุปราณี เอกอุ, 2550)

2.4.5 วารุณี มลิณฑปัญญา (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำนวน 250 คน โดยศึกษาด้านปัจจัยบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงาน ซึ่งในด้านความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ลักษณะขององค์กร ลักษณะงานและการทำงาน โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ รายได้และค่าตอบแทน และ ความสัมพันธ์และบุคลากรในองค์กร (วารุณี มลิณฑปัญญา, 2561)

2.4.6 นิศาชล ภูมิพินผล (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เดลแม็กซ์ แมชชีนเนอรี จำกัด กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานในองค์กร จำนวน 136 คน ได้สรุปแนวความคิดที่เกี่ยวกับการคงอยู่ในงานไว้ 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านภาระงาน ด้านองค์กร และด้านผู้บริหาร และได้ให้ความหมายของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานว่าเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคงอยู่ของพนักงาน โดยที่ไม่คิดย้ายหรือลาออกจากงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

1) ด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน

2) ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

3) ความพึงพอใจในงาน โดยได้จากแนวคิดของเฟรเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน การควบคุมบังคับบัญชา ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (นิศาชล ภูมิพันธ์, 2559)



บทที่ 3

ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย

ในบทนี้จะกล่าวถึงขั้นตอนและวิธีการศึกษา โดยแบ่งเป็น วิธีการศึกษา การหาประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ขั้นตอนการติดต่อเพื่อขอสัมภาษณ์ การสร้างแบบสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 วิธีการศึกษา

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยการสร้างชนิดคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) เพื่อต้องการให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มีอิสระในการตอบคำถามตามความรู้สึกและตามประสบการณ์ที่ได้รับ จัดเก็บข้อมูลด้วยการบันทึกเสียง และวิเคราะห์ข้อมูล

3.2 การหาประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา

ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษานี้คือช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย โดยกลุ่มตัวอย่างที่เลือกมาจะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขการคงอยู่ในองค์กรเดิมมานานไม่ต่ำกว่า 10 ปี ซึ่งเป็นตัวเลขที่ผู้ศึกษากำหนดไว้เพื่อยืนยันการคงอยู่ยาวนาน ซึ่งในปัจจุบันช่างฝีมือในองค์กรธุรกิจก่อสร้างงานสถาปัตยกรรมไทยนั้นไม่ปรากฏฐานข้อมูลของจำนวนช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยที่แน่ชัด ด้วยข้อจำกัดดังกล่าวผู้ศึกษาจึงเลือกใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ตรงตามขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้

ในองค์กรก่อสร้างนั้นมักจ้างช่างหรือกรรมกรเป็นลูกจ้างรายวัน แต่ผู้ศึกษาเลือกศึกษาเฉพาะช่างฝีมือที่เป็นพนักงานประจำขององค์กร เนื่องจากต้องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้ช่างฝีมือคงอยู่ในองค์กร โดยกำหนดว่าจะเลือกสัมภาษณ์ช่างฝีมือประเภทช่างไม้ ช่างปูน ช่างปั้น เท่านั้น เนื่องจากช่างฝีมือแขนงเหล่านี้เป็นช่างที่องค์กรมักจ้างเป็นพนักงานประจำในองค์กร ซึ่งเป้าหมายในการเก็บข้อมูลนั้นผู้วิจัยต้องการศึกษาช่างฝีมือที่อยู่ในองค์กรก่อสร้างงานสถาปัตยกรรมไทยที่อยู่ในจังหวัดกรุงเทพฯและปริมณฑล เนื่องจากจากการศึกษาข้อมูลโครงการรวบรวมข้อมูลผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิด้านสถาปัตยกรรมไทย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 และ พ.ศ. 2554 ซึ่งจัดทำโดยสำนักสถาปัตยกรรม กรมศิลปากร พบว่าองค์กรงานสถาปัตยกรรมไทยที่จดทะเบียนในรูปแบบนิติบุคคลส่วนใหญ่ตั้งอยู่ที่จังหวัดกรุงเทพฯและปริมณฑล ส่วนในภาคอื่น ๆ มักเป็นรูปแบบของช่างรับเหมาอิสระเป็นจำนวนมาก

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการสืบค้นข้อมูลจำนวนองค์กรจากองค์กรที่มีชื่อเสียงในแวดวงงานสถาปัตยกรรมไทย และจากข้อมูลโครงการจัดอบรมและพัฒนาฝีมือของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยและงานอนุรักษ์โบราณสถานต่าง ๆ ที่สามารถสืบค้นข้อมูลและขอความอนุเคราะห์ที่ขอรายชื่อช่างฝีมือที่เข้าร่วมโครงการจากผู้จัดโครงการได้ ดังนี้

1) โครงการรวบรวมข้อมูลผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิด้านสถาปัตยกรรมไทย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 และ พ.ศ. 2554 ซึ่งจัดทำโดยสำนักสถาปัตยกรรม กรมศิลปากร ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ในการเข้าถึงข้อมูลรายชื่อช่างฝีมือที่รวบรวมไว้โดยการเก็บข้อมูลตามภูมิภาค โดยแบ่งเป็นภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคอีสาน รวมช่างฝีมือทั้งหมดในโครงการจำนวน 44 คน จาก 4 ภูมิภาค ซึ่งในข้อมูลภาคกลางพบว่าช่างฝีมือที่รับเหมาอิสระ 3 คน และมีช่างฝีมือที่อยู่ในองค์กรก่อสร้างงานสถาปัตยกรรมไทย 1 คน ซึ่งช่างฝีมือที่อยู่ในองค์กรก่อสร้างงานสถาปัตยกรรมไทยนี้มีคุณสมบัติตรงตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้ติดต่อและดำเนินการขั้นตอนการขอเข้าเก็บข้อมูลและได้รับความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลได้จำนวน 1 องค์กร เป็นจำนวนช่างฝีมือ 1 คน

2) การฝึกอบรมนำร่องหลักสูตรช่างอนุรักษ์โบราณสถานประเภทอิฐและปูน จัดโดยกรมศิลปากร กระทรวงวัฒนธรรมร่วมกับองค์การยูเนสโกกรุงเทพมหานคร ด้วยการสนับสนุนของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ในการเข้าถึงข้อมูลรายชื่อช่างฝีมือที่เข้าอบรมในโครงการดังกล่าว พบว่ามีช่างฝีมือที่อยู่ในองค์กรงานสถาปัตยกรรมไทยที่เข้าร่วมโครงการนี้จำนวนรวมทั้งสิ้น 21 คน จากองค์กรงานสถาปัตยกรรมไทยจำนวน 11 องค์กร ซึ่งเป็นองค์กรที่อยู่ในจังหวัดกรุงเทพฯ และปริมณฑล 7 องค์กร ได้แก่ 1) หจก.ฐานอนุรักษ์ 2) บริษัท บุญโชคช่าง จำกัด 3) หจก.บูรณาไท 4) บริษัท ปรียะกิจ จำกัด 5) หจก. 66 ผู้สร้าง 2009 6) หจก. ช. ประชุมพันธ์ การช่าง 7) บริษัท กันต์กนิษฐ์ ก่อสร้าง จำกัด จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้ขอรายชื่อองค์กรงานสถาปัตยกรรมไทยที่อยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร และติดต่อองค์กรเพื่อสอบถามและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากการติดต่อสอบถามองค์กรมีจำนวน 2 องค์กรที่ผู้วิจัยติดต่อและได้รับความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลได้จำนวน 2 องค์กร เป็นจำนวนช่างฝีมือ 4 คน

3) องค์กรที่ได้รับการแนะนำต่อกันมาจากการที่ผู้วิจัยได้มีโอกาสเคยร่วมงานทางด้านงานสถาปัตยกรรมไทย โดยผู้วิจัยได้ติดต่อองค์กรงานสถาปัตยกรรมไทยดังกล่าวเพื่อขอสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของช่างฝีมือในองค์กรเหล่านี้ เพื่อต้องการค้นหาช่างฝีมือที่ตรงตามขอบเขตของการศึกษา เมื่อได้รับข้อมูลเบื้องต้นแล้วจึงประสานขอความอนุเคราะห์องค์กรที่มีช่างฝีมือตรงตามขอบเขตของการศึกษา เพื่อขอเก็บข้อมูลต่อไป ซึ่งองค์กรที่ผู้วิจัยได้ติดต่อขอความอนุเคราะห์ในการขอข้อมูลนั้นมีจำนวน 3 องค์กร และพบว่า 1 ใน 3 องค์กรนี้ตรงกับองค์กรที่ได้จากโครงการรวบรวมข้อมูลผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิด้านสถาปัตยกรรมไทย โดยทั้ง 3 องค์กรนี้มีช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยที่ตรงตามขอบเขตของการศึกษา ซึ่งจากการขอความอนุเคราะห์ในการขอสัมภาษณ์ช่างฝีมืองาน

สถาปัตยกรรมไทยในกลุ่มนี้ผู้วิจัยได้รับการอนุญาตให้เข้าสัมภาษณ์ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย จำนวน 5 คน

ช่างฝีมือในกลุ่มที่ 2 และ 3 นี้ องค์กรจะเป็นผู้เลือกให้ตรงตามขอบเขตของการศึกษา และตามความเหมาะสมทั้งในเรื่องของเวลาในการสัมภาษณ์

สรุปจากการรวบรวมข้อมูลรายชื่อองค์กรและช่างฝีมือที่อยู่ในองค์กรงานสถาปัตยกรรมไทย ทำให้ผู้วิจัยได้ช่างฝีมือที่จะเข้าดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จำนวนทั้งสิ้น 10 คน ซึ่งอยู่ในองค์กรงานสถาปัตยกรรมไทยจำนวน 5 องค์กร ได้แก่ บริษัท ปวช.ลิขิตการช่าง จำกัด, บริษัท กันต์ กนิษฐ์ ก่อสร้าง จำกัด, หจก. ฐานอนุรักษ์, บริษัท ส.บุญมีฤทธิ์วิศวกรรม จำกัด และ บริษัท ศิวกรการช่าง จำกัด โดยประกอบด้วยช่างปูน จำนวน 4 คน ช่างไม้ จำนวน 3 คน และช่างปั้น จำนวน 3 คน สามารถดูรายละเอียดประกอบได้ในตารางที่ 2

ในการเข้าสัมภาษณ์นั้นจะต้องได้รับการยินยอมจากองค์กรของช่างฝีมือเสียก่อนจึงจะขอความยินยอมจากช่างฝีมือในลำดับถัดไป ซึ่งช่างฝีมือที่ได้จากการสืบค้นข้อมูลนั้นองค์กรจะเป็นผู้เลือกให้ตรงตามขอบเขตของการศึกษา ตามความสะดวกขององค์กร และตามความเหมาะสมในเรื่องของเวลาในการสัมภาษณ์ จึงทำให้เกิดข้อจำกัดด้านการหาประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ องค์กรเป็นผู้เลือกช่างฝีมือให้ผู้วิจัย และข้อจำกัดด้านเวลาในการเข้าสัมภาษณ์ คือ การสัมภาษณ์นั้นจะต้องสัมภาษณ์ในเวลาปฏิบัติงานของช่างฝีมือ ซึ่งเมื่อผู้วิจัยเข้าดำเนินการสัมภาษณ์ ช่างฝีมือจะต้องสละเวลาการปฏิบัติงานเพื่อมาให้สัมภาษณ์ และช่วงเวลาในการสัมภาษณ์นั้นจะไม่สามารถเข้าสัมภาษณ์ในเวลาพักกลางวันได้เนื่องจากเป็นเวลาด่วนตัวของช่างฝีมือและเป็นเวลาพักและเตรียมเริ่มงานพร้อมกันในเวลา 13.00 น. จึงทำให้เกิดข้อจำกัดของการเข้าถึงผู้ให้สัมภาษณ์ในด้านเวลาดังกล่าว

เนื่องจากช่างฝีมือผู้ให้สัมภาษณ์ดังกล่าวครอบคลุมทั้ง 3 สาขาวิชาชีพ และมีจำนวนไม่น้อยกว่าสาขาวิชาศิลปะ 3 คน นอกจากนี้ตัวแทนของช่างฝีมือในแต่ละสาขาวิชาวิชานั้นอยู่ในองค์กรที่ต่างกันตั้งแต่ 2 องค์กรขึ้นไป ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ช่างฝีมือจำนวน 10 คนดังกล่าวมีจำนวนที่เพียงพอต่อขอบเขตของการศึกษาในครั้งนี้

ในลำดับถัดไปหลังจากที่ได้จำนวนประชากรแล้วจึงดำเนินการติดต่อผู้เกี่ยวข้องในการอนุมัติขอเข้าสัมภาษณ์ โดยแจ้งความประสงค์และเงื่อนไขของกลุ่มประชากรช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย ที่คงอยู่ในองค์กรเดิมมานานไม่ต่ำกว่า 10 ปี รวมทั้งอธิบายรายละเอียดหัวข้อของการสัมภาษณ์ รวมทั้งขออนุญาตบันทึกเสียงและถ่ายภาพบางส่วน

เมื่อได้รับอนุมัติทางวาจาและได้รับข้อมูลช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยจากองค์กรแล้ว จึงประสานติดต่อคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอเอกสารขอความอนุเคราะห์เข้าศึกษาและเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งแนบรายละเอียดในการศึกษา ส่งให้องค์กรงาน

สถาปัตยกรรมไทยดังกล่าว และรอกการอนุมัติให้เข้าเก็บข้อมูล หลังจากนั้นจึงขออนัดหมายวันที่และเวลาทางโทรศัพท์เพื่อเข้าสัมภาษณ์ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย

เนื่องด้วยการศึกษาที่ต้องการทราบความคิดเห็นที่เกิดขึ้นจริงจากช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย ซึ่งอาจมีบางความคิดเห็นที่อาจส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่ผู้ให้ข้อมูลได้ ผู้วิจัยจึงขอสงวนชื่อ-สกุล รวมทั้งชื่อองค์กรของผู้ให้ข้อมูลไว้เป็นความลับ โดยจะแทนชื่อผู้ให้ข้อมูลว่า ผู้ให้ข้อมูลที่ 1, ผู้ให้ข้อมูลที่ 2 และ องค์กร A, องค์กร B ไล่เรียงตามลำดับ ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวสามารถสรุปเป็นตารางของผู้ให้ข้อมูลในงานศึกษาได้ ดังนี้ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 รายละเอียดช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยที่ให้สัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลที่	องค์กร	ประเภทงาน
1	A	ช่างปูน
2	A	ช่างปูน
3	B	ช่างปั้น
4	B	ช่างปั้น
5	C	ช่างปั้น
6	C	ช่างไม้
7	D	ช่างปูน
8	D	ช่างไม้
9	E	ช่างปูน
10	E	ช่างไม้

3.3 การสร้างแบบสัมภาษณ์

งานวิจัยนี้ใช้การสัมภาษณ์ (Interview) โดยใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ซึ่งเป็นคำถามที่สร้างไว้และใช้สำหรับสัมภาษณ์ซึ่งเป็นชุดคำถามเดียวกัน และเป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) เพื่อต้องการให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นหรือทัศนคติในเรื่องที่ถูกสัมภาษณ์อย่างเป็นอิสระ อีกทั้งยังต้องการทราบประเด็นปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเพิ่มเติม โดยการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ศึกษาข้อมูลประเด็นคำถามที่ต้องการจากบทความ งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 สร้างคำถามที่ได้จากการศึกษาข้อมูลทฤษฎี จัดทำในรูปแบบของแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยการสร้างคำถามปลายเปิดโดยใช้คำสำคัญ

(Keywords) จากปัจจัยการคงอยู่ในทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ เฟรเดอริก เฮิร์ชเชอเบิร์ก (Frederick Herzberg) มาใช้ในการสร้างชุดคำถาม ซึ่งชุดคำถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

1) ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของช่างฝีมือผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ-นามสกุล อายุ ภูมิลำเนา องค์กร ตำแหน่งงาน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และความเป็นมาในการเริ่มอาชีพช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรม

2) ส่วนที่ 2 ชุดคำถามเพื่อสอบถามปัจจัยคงอยู่ในองค์กร ซึ่งเป็นคำถามที่ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ เฮิร์ชเชอเบิร์ก (Frederick Herzberg) มาประยุกต์ใช้ในการวิจัย ดังนี้

คำถามที่ 1 คำถามในหัวข้อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย

- 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
- 1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)
- 1.4 ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself)
- 1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

คำถามที่ 2 คำถามในหัวข้อปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย

- 2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration)
- 2.2 การบังคับบัญชาและการกำกับดูแล (Supervision)
- 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)
 - ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Superior)
 - ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers)
 - ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinate)
- 2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions)
- 2.5 ค่าตอบแทน (Compensations)
- 2.6 สวัสดิการ (Welfares)
- 2.7 ตำแหน่งงานในองค์กร (Status)
- 2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

2.9 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)

คำถามที่ 3 ความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กร

คำถามที่ 4 ข้อเสนอแนะที่มีต่อองค์กร

3.3.3 ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาคำถามในแบบสัมภาษณ์ที่ได้สร้างไว้โดยผู้เชี่ยวชาญในด้านงานสถาปัตยกรรมไทย ผู้บริหารในองค์กรงานสถาปัตยกรรมไทย 1 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ขอบเขต และความเหมาะสมของคำถาม ซึ่งคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยได้คัดเลือกในการตรวจสอบแบบสอบถามนั้นเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจและเชี่ยวชาญในด้านงานสถาปัตยกรรมไทย เข้าใจวิถีชีวิต รวมทั้งกระบวนการในการทำงานของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย ซึ่งแบบสัมภาษณ์นี้ได้แสดงไว้ในภาคผนวก

3.3.4 ปรับแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.3.5 นำชุดแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างทดสอบสัมภาษณ์ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยที่มีคุณสมบัติตรงกับจุดประสงค์ของการวิจัย โดยการสัมภาษณ์ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย จำนวน 2 คน เพื่อทดสอบว่าผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญเข้าใจคำถามในแบบสอบถาม และคำถามที่ใช้สอบถามนั้นมีความเหมาะสมหรือไม่ จากการทดสอบสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้พบข้อบกพร่องของแบบสัมภาษณ์ที่ใช้กันยังมีประเด็นคำถามที่ไม่ครอบคลุม ผู้วิจัยจึงปรับแก้ไขแบบสัมภาษณ์เพิ่มเติมเป็นลำดับต่อไป

3.4.6 ปรับแก้ไขและเพิ่มเติมแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ทดลองให้เหมาะสมหลังจากการทดลองสัมภาษณ์

3.4.7 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับแก้ไขแล้วไปใช้ในการสัมภาษณ์จริง

3.4 วิธีการสัมภาษณ์

การเข้าไปสัมภาษณ์ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยได้ทำการนัดหมายวันและเวลาโดยแจ้งให้ทั้งช่างฝีมือ และผู้เกี่ยวข้องในองค์กรให้ทราบก่อน สถานที่ในการสัมภาษณ์คือ ไซต์งานก่อสร้างที่ช่างฝีมือปฏิบัติงานอยู่ ระยะเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ถูกกำหนดไว้ 30 นาที ถึง 1 ชั่วโมง โดยประมาณ ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะแนะนำตัว แจ้งวัตถุประสงค์ในการศึกษา แจ้งขออนุญาตบันทึกเสียงเพื่อนำไปใช้ในการถอดบทสัมภาษณ์ จึงเริ่มดำเนินการสัมภาษณ์เป็นลำดับต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมข้อมูลที่ได้ทั้งข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิแล้ว ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้กรอบแนวความคิดของทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง คือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor

Theory) ของ เฟรเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg) มาวิเคราะห์ใน 2 ประเด็น คือ ประเด็น
ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และ ประเด็นปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) ในลำดับต่อไป



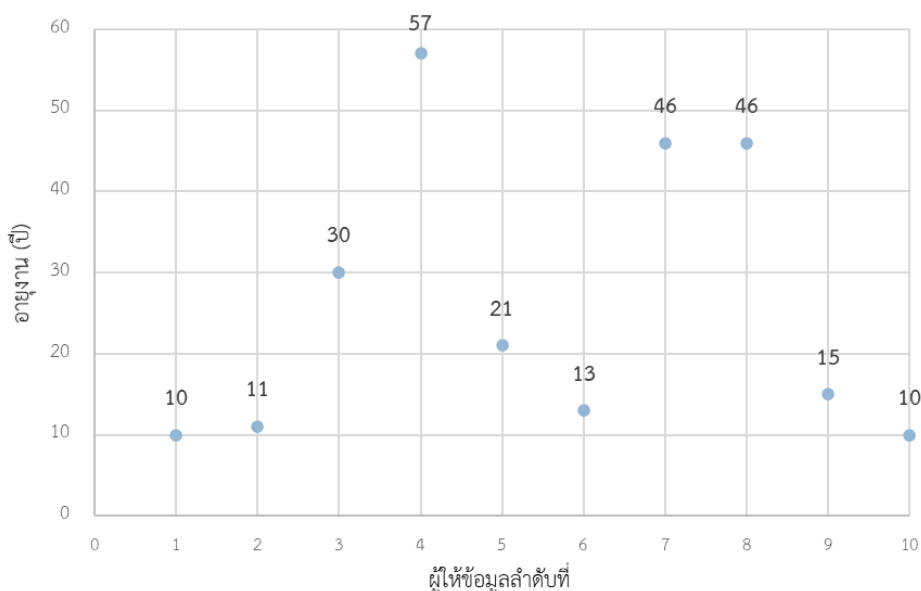
บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของช่างฝีมือในองค์กรก่อสร้างงานสถาปัตยกรรมไทยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยที่อยู่ในองค์กร จำนวน 10 คน จาก 5 องค์กร ที่ดำเนินงานด้านสถาปัตยกรรมไทย โดยใช้ชุดคำถามเดียวกันซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อต้องการให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระตามความรู้สึกที่แท้จริง ผลการศึกษาประกอบไปด้วย 4.1) ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย 4.2) ผลการศึกษาปัจจัยคงอยู่ของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย โดยแบ่งเป็น ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยพื้นฐาน 4.3) สรุปความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) 4.4) ความคิดเห็นต่อความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย และ 4.5) ข้อเสนอแนะที่มีต่อองค์กร

4.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย

จากการสัมภาษณ์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยจำนวน 10 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยที่คงอยู่ในองค์กรเดิมมานาน 10 ปีขึ้นไป มีจำนวนเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยมีเพศชายจำนวน 9 คน และเพศหญิงจำนวน 1 คน มีอายุระหว่าง 35-79 ปี และมีอายุงานอยู่ในองค์กรระหว่าง 10-57 ปี (รูปภาพที่ 13)



รูปภาพที่ 13 การกระจายตัวอายุงานของช่างฝีมือในองค์กร

ช่างฝีมือในงานสถาปัตยกรรมไทยมีหลายแขนง เช่น ช่างไม้ ช่างแกะ ช่างปั้น ช่างปูน ช่างปิดทอง เป็นต้น แต่ในงานวิจัยชิ้นนี้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ช่างฝีมือ 3 แขนง ได้แก่ ช่างไม้ (จำนวน 4 คน) ช่างปูน (จำนวน 3 คน) และ ช่างปั้น (จำนวน 3 คน)

จากการสัมภาษณ์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล (ตารางที่ 3) พบว่า กลุ่มตัวอย่างของช่างฝีมือเริ่มอาชีพจากการเป็นกรรมกรตั้งแต่ช่วงวัยรุ่น มีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคกลาง (5 คน) ภาคเหนือ (3 คน) และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (2 คน) โดยตัวอย่างช่างฝีมือที่ทำการเก็บข้อมูลนั้นไม่พบช่างฝีมือที่มีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคใต้

อาชีพเดิมมักเริ่มจากการทำไร่ทำนาตั้งแต่ยังเด็ก เข้ามาทำงานจากการชักชวนกันมาจากครอบครัวและคนรู้จักที่ทำอยู่ก่อนหน้า ซึ่งเมื่อกลับบ้านต่างจังหวัดก็จะชักชวนคนในครอบครัวหรือเพื่อนบ้านที่รู้จักเข้ามาทำงานด้วยกัน ดังนั้นส่วนใหญ่สังคมเพื่อนร่วมงานของกรรมกรและช่างก็จะ เป็นสังคมนการทำงานที่เป็นญาติ เป็นเพื่อนฝูง หรือเพื่อนบ้านที่รู้จักกันมาก่อนแล้ว

การเรียนรู้วิชาช่าง จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์พบว่ากลุ่มตัวอย่างช่างฝีมือเรียนรู้วิชาช่างจากการที่อาศัยครูพักลักจำ บ้างก็ได้ครูผู้สอนจากหัวหน้างานในตอนนั้น บ้างก็พอมีความรู้ติดตัวมาจากการช่วยงานคนในครอบครัวที่ทำงานก่อสร้าง เมื่อเริ่มทำงานไปได้ระยะหนึ่งจึงเลือกสายงานตามความถนัดของตน เช่น งานไม้ งานปูน งานปั้น เป็นต้น นอกเหนือจากกลุ่มตัวอย่างช่างฝีมือที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์นั้น ยังมีช่างฝีมืออื่น ๆ ที่เรียนรู้วิชาจากโรงเรียนหรือวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนทางด้านงานช่างฝีมืออีกด้วย

ตารางที่ 3 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย

ผู้ให้ข้อมูล	ข้อความจากการสัมภาษณ์
ผู้ให้ข้อมูลที่ 1	“ในครอบครัวก็มีคนทำมั่ง แต่ประสบการณ์ก็มาหาจากหน้างาน ไม่มีใครสอนทำไปก็ดูกันไปเรื่อยเปื่อยแล้วก็มีหัวหน้าช่างเค้าจะคอยบอก เริ่มจากการเป็นแรงงาน เริ่มทำมาตั้งแต่อายุ 16 ปี เรียน มาจากคนเก่า ๆ เห็นเค้าทำเราก็อยากเป็นอาชีพของเรา หัดทำไปกับเค้าจนเป็นทุกอย่าง”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 2	“เริ่มตั้งแต่อายุ 17-18 มีพักไปมั่ง 1-2 ปี แต่ก็กลับมาทำ ไม่ได้เรียน มันก็สอนมาในตัว อาศัยจำเค้าจากรุ่นสู่รุ่น เป็นช่างใหญ่สอนกันมา”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 3	“ตอนที่เข้ามาเริ่มงานมาเป็นช่างไม้ งานแรกที่ทำคือเจดีย์พระศรีสุริโยทัยที่ทุ่งมะขามหย่อง หลังจากนั้นก็เริ่มทำงานปั้นสันหลังคา ตอนนั้นเข้ามาพ.ศ. 2540 อายุ 32 ไม่มีความรู้ เริ่มจากทำงานปั้นลาย เสริจจากงานพระเมรุมาศ สมเด็จพระเจ้าแล้วจึงไปปรับปรุงพระราชวังสนามจันทร์ ตั้งแต่นั้นมาก็ทำงานปั้น

ผู้ให้ข้อมูล	ข้อความจากการสัมภาษณ์
	ลายมาตลอด”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 4	“เริ่มเรียนที่แรกก็เป็นลูกน้องเขา เป็นช่างถอดพิมพ์ ตีพิมพ์ ตอนนั้นผมอยู่ต่างจังหวัด บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ลูกพี่ที่เป็นอาจารย์ที่นั่น พ่อแม่ผมอยู่ตรงนั้นด้วย เพื่อน ๆ ก็รู้จักแนะนำมา เข้ามาทำงานเป็นลูกจ้างรายวัน แล้วก็มาเที่ยวด้วย เข้ากรุงเทพฯ เที่ยวด้วยกับลูกพี่ที่เค้าทำรับเหมาก่อสร้าง ตอนนั้นอายุประมาณ 20 ปี”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 5	“ตอนนั้นก็ยังไม่เป็นช่าง ก็เป็นกรรมกรหิ้วปูน แบกปูน ผสมปูน แล้วก็หัดไปเรื่อย ๆ เริ่มก่อ ฉาบ จับเซียม ชูคบัว ปั่นข้อฟ้าใบระกา น้ำเขยเป็นคนสอน ตอนนี้ออกไปแล้ว ตอนนั้นขอน้ำเข้ามาทำ เพราะตอนนั้นโดนปลดออกจากบริษัทเก่า ทำแต่งงานปูนอย่างเดียว งานไม่ทำไม่เป็น น้ำเขยก็หัดทำมาครุพักสักจำ แล้วก็สอนต่อ ๆ กันมา”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 6	“ฝึกมาได้เรียน เข้ามาตั้งแต่อายุ 19 เคยลาออกไปแล้วก็กลับมา ไปเป็นช่างปูนอยู่อีกบริษัทหนึ่ง ใช้วิธีเรียนรู้อย่างเดียวโดยเรียนมาจากที่บ้านเพราะที่บ้านทำอยู่ เข้ามากับญาติ ญาติแนะนำมา พอมาอยู่บริษัทนี้ก็หัวหน้าช่างสอนงาน นานเหมือนกัน กว่าจะเก่งได้ก็นาน”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 7	“มาทำก่อสร้างตั้งแต่อายุ 16 ไม่ได้เรียนอะไรมาเลย อาศัยจดจำมาจากหัวหน้าช่างอีกที ตอนอายุ 16 มาเป็นกรรมกรก่อนประมาณ 1 สัปดาห์ แล้วก็ขยับมาเป็นช่าง เป็นกรรมกรวันละ 25 บาท พ.ศ. 2516 หัวหน้าช่างของไปทำงานที่วัดบรมธาตุจังหวัดชัยนาท แล้วเคื่อก็กลับมากรุงเทพฯ แล้วก็ติดตามเคื่ามา เป็นพี่น้องกัน”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 8	“เข้ามาตอนนั้นก็ช่าง ปี 2516 ตอนนั้นเป็นกรรมกร มาตอนนั้นก็มาฝึกเป็นช่างปูน แพนเป็นคนชัยนาท มาทำงานร่วมกันคล้ายพี่น้อง ตอนนั้นพี่เขยเป็นหัวหน้าช่าง แต่ก่อนทำมาเรียนที่นี้มาฝึกที่นี่ ผมมาเจองานก่อสร้างบ้านเรามันทำไรทำน้ำมันแล้ง ภาคอีสานก็รู้อยู่แล้วว่าบ้านเรามันแห้งแล้งเกี่ยวข้าวได้วันละ 5 บาท หัวหน้าช่างในยุคนั้นเคื่อก็จะมองว่าใครมีพรสวรรค์ใครที่จะรักที่จะทำอะไร ผมคิดว่าเราชอบอาชีพก่อสร้าง ยิ่งไงก็ต้องฝึกต้องทำให้ได้ พอมาได้ค่าแรงวันละ 25 บาท ก็ดีใจ”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 9	“เริ่มรับเหมาตั้งแต่อายุ 14 ทำตั้งแต่ออกจากโรงเรียน เพราะเรามันคนไม่มีฐานะพ่อแม่ยากจน พอออกจากโรงเรียนเพื่อนก็ชวนเข้ากรุงเทพฯ มาตอนแรกก็มาเป็นลูกน้องเค้า 4-5 ปี พอมาอยู่บริษัทนี้ครั้งแรกก็ทำโบสถ์เก่า พอ

ผู้ให้ข้อมูล	ข้อความจากการสัมภาษณ์
	เจ้าของบริษัทเค้าเห็นฝีมือ งานที่สองเค้าจึงให้ทำองค์พระปฐมเจดีย์ จังหวัดนครปฐม ให้ทำงานใหญ่เลย เรียนรู้งานจากลูกพี่ สมัยก่อนเค้าจะบูรณะรับงานที่สุโขทัยมาก่อน แล้วก็มาทำที่กำแพงเพชร และก้อยุธยา”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 10	“พ่อกับแม่เป็นช่างไม้อยู่ทำตามวัดทั่วไป เกิดมาก็เห็นงานสถาปัตยกรรมไทยแล้ว ช่วยพ่อช่วยแม่มาตั้งแต่เด็ก มาเริ่มทำงานจริง ๆ ตอนอายุ 20 ปี ในตอนแรกยังทำอยู่กับพ่อแม่ พออายุ 25 ปี ก็แยกตัวออกมา พออายุ 30 กว่า ๆ ก็มาอยู่บริษัทปัจจุบันนี้ บังเอิญไปเจอลุงชักชวนมาเลยได้มาอยู่บริษัทนี้ นับถือลุงเป็นอาจารย์ ถ้าไม่เจอลุงก็คงไม่ได้มาทำงานที่นี่ ก็คงทำงานวัดทั่ว ๆ ไป”

4.2 การศึกษาปัจจัยคงอยู่ของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสัมภาษณ์ตัวอย่างช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยตามหัวข้อปัจจัยในทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ซึ่งประกอบด้วยสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และ ปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความพึงพอใจในเชิงบวก ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องกับจิตใจ และยังช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจนี้จะส่งผลให้พนักงานมีความยินดีและเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

4.2.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)

จากการสัมภาษณ์ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยพบว่าส่วนใหญ่รู้สึกว่าคุณค่าตนเองประสบความสำเร็จในตำแหน่งและอาชีพ ซึ่งความสำเร็จนั้นเกิดจากความรู้สึกมีความภาคภูมิใจในผลงาน และภูมิใจในตนเอง

ผลจากการสัมภาษณ์ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยในหัวข้อความสำเร็จในการทำงาน (ตารางที่ 4) พบว่า ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 8/10 คน ซึ่งสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนั้นแสดงออกมาในรูปแบบของความภาคภูมิใจ คือ ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยตัวอย่างมีความภาคภูมิใจในตนเองภูมิใจในอาชีพและผลงานที่ทำออกมาได้ปรากฏแก่สายตาผู้อื่น เนื่องจากงานฝีมือเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียด ประณีต และความรู้จากประสบการณ์ที่สั่งสมมา อีกทั้งการได้รับคำชื่นชมจากบุคคล

รอบข้างหรือผู้บังคับบัญชา ก็เป็นการเกื้อหนุนให้เกิดความภาคภูมิใจซึ่งเป็นผลให้ช่างฝีมือมีความรู้สึกพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน

อีกด้านของความคิดเห็นพบว่า ช่างฝีมือจำนวน 2/10 คน มีความรู้สึกเฉย ๆ เนื่องจากทำงานรูปแบบเดิมมาเป็นระยะเวลาานกว่า 50-60 ปี จึงส่งผลให้ความรู้สึกตื่นเต้นกับผลงานและความภาคภูมิใจลดน้อยลงไปตามอายุและอายุงาน

ตารางที่ 4 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)

ผู้ให้ข้อมูล	ข้อความจากการสัมภาษณ์
ผู้ให้ข้อมูลที่ 1	“ภูมิใจที่เราทำได้ เราก็มารู้ว่ามันจะออกมาแบบไหน พอทำออกมาแล้วทำได้อีกก็คือว่าภูมิใจ มันก็ได้ความรู้เพิ่มไปอีก ขึ้นไปอีก”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 2	“ทำแล้วมันมีความภาคภูมิใจ มันทำยาก”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 3	“ชอบมาก ๆ คือทำไปแล้ว พอเราไปเห็นตรงนี้เราก็มามา เป็นงานที่โชว์ให้เราเห็น ไปตรงนั้นก็บอก..มันเหมือนที่เราทำ เวลาไปเจองานที่ทำมากก็จะบอกว่าเนี่ย ๆ เราทำมานะ มันจะมีความภูมิใจตรงนั้น คืองานที่ชอบด้วย”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 4	“มันทำจนเฉย ๆ ไปแล้ว ตอนแรก ๆ มี พอทำไปตอนนี้ก็ได้คิดอะไรแล้วทำไปให้เสร็จเป็นงาน มันชินไปแล้ว บางคนที่มาใหม่ก็จะภูมิใจ เขาภูมิใจของเขาเหมือนตอนที่เรามาใหม่”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 5	“ภูมิใจ คุณลักษณะงานแล้ว ที่วัดโพธิ์ผมทำมารอบเลยนะ วิหาร โบสถ์พระนอน บ่อจระเข้ ตอนนี่ก็ทำศาลาการเปรียญ ทำรอบเลย บางทีก็มีคนชม ส่งไปให้เจ้านายดู เจ้านายบอกใช้ได้ สวย”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 6	“ดีใจที่ทำมาถึงจุดนี้ ภูมิใจที่เราฝีมือ มาถึงจุดนี้ก็ดีใจเหมือนกัน มีคนชม”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 7	“รู้สึกเฉย ๆ แล้ว เพราะทำมานานจนจำใจแล้ว มันก็ต้องทำไป จะทำได้ถึงกี่ปีแค่นั้นแหละ”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 8	“เห็นผลงานของเราที่ผ่าน ๆ มา ในใจคิดว่าเราได้ทำส่วนนี้ ได้ประโยชน์แก่ส่วนตัวเราเองได้กินได้ใช้ก็เพราะฝีมือแรงงานของเราที่ทำ”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 9	“บางครั้งลูกหลาน เรามาเห็นก็พูดได้ว่า ปู่เราทำที่นี่ มันก็ภูมิใจ”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 10	“คนภายนอกมองว่าอาคารโบราณมันไม่มีค่ามันพังไปตามกาลเวลา แต่เข้าไปทำให้กลับมาสวยงาม ก็มีความรู้สึกภูมิใจที่ทำได้อีก”

4.2.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)

การทำงานของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยนั้น นอกจากปัจจัยด้านอายุและระยะเวลาที่คงอยู่ในองค์กรมานานแล้วนั้น ผลงานอันเกิดจากฝีมือของช่างฝีมือยังมีผลต่อการยอมรับนับถือจากคนในองค์กรและบุคคลภายนอกอีกด้วย ทั้งการให้ความเคารพในตัวช่างฝีมือที่เป็นพนักงานในองค์กรระดับหัวหน้าแล้ว บางคนยังเป็นเสมือนครูที่ถ่ายทอดวิชาแก่เพื่อนร่วมงานและแก่ลูกน้อง นอกจากนี้ในการสัมภาษณ์ช่างฝีมือที่คงอยู่ในองค์กรมานานยังพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือนี้ว่ามีผลต่อตัวบุคคลที่ทำให้คงอยู่ในองค์กร เพราะทำให้ช่างฝีมือรู้สึกมีคุณค่าและรู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กร

ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรก่อสร้างงานสถาปัตยกรรมไทยที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษานั้นมีลักษณะที่คล้ายกัน คือ ผู้บริหารองค์กรและครอบครัว ให้ความเคารพช่างฝีมือไม่ใช่เพียงแต่ความอาวุโสของช่างฝีมือ แต่ยังให้ความเคารพนับถือเปรียบเสมือนญาติผู้ใหญ่อีกด้วย ซึ่งสืบเนื่องมาจากลักษณะการอยู่อาศัยขององค์กรและที่พักของช่างฝีมือ ช่าง และกรรมกร ที่มักจะอยู่บริเวณพื้นที่ใกล้เคียงกันหรือเป็นพื้นที่เดียวกัน เกิดเป็นชุมชน เป็นสังคม ที่ทุกคนมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

ผลจากการสัมภาษณ์ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยในหัวข้อความสำเร็จในการทำงาน (ตารางที่ 5) พบว่า ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นพึงพอใจต่อการยอมรับนับถือ จำนวน 8/10 คน คือ ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยมีความรู้สึกได้รับการยอมรับนับถือทั้งด้านวิวุฒิ และคุณวุฒิ จากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา และคนรอบตัว ส่วนช่างฝีมือส่วนน้อย 1/10 คน รู้สึกเฉย ๆ เนื่องจากไม่รู้ว่าคนอื่นคิดอย่างไรต่อตน และมีช่างฝีมือไม่แสดงความคิดเห็นจำนวน 1/10 คน เนื่องจากไม่มีข้อมูลเพียงพอที่จะประเมินได้

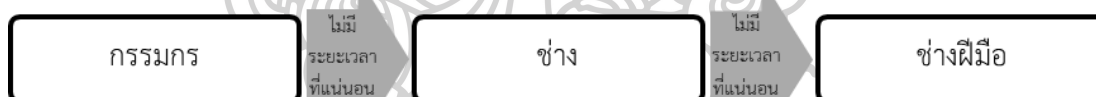
ตารางที่ 5 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ การยอมรับนับถือ (Recognition)

ผู้ให้ข้อมูล	ข้อความจากการสัมภาษณ์
ผู้ให้ข้อมูลที่ 1	“ถ้าเค้าไม่เข้าใจงานเค้าก็ต้องถามเรา”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 2	“ก็ได้รับการนับถือ บางทีหลาย ๆ ไซต์ ผมก็ต้องไปเป็นหัวหน้างานให้เค้า”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 3	“ลูกหลานเค้ามาเห็นเรา เค้ายกมือไหว้ทุกคน แล้วเราเป็นคนงาน เค้าถือว่าเราอายุมากแล้ว แล้วอยู่กันมาเหมือนญาติเลย ลูกของเจ้าของบริษัทเค้าดีทุกคน”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 4	“ก็มี เพราะเราอายุมาก นับถือเพราะเราอายุมากแล้ววีเปล่าก็ไม่รู้ พวกนักเรียนมาดูวิธีการทำงาน บางทีก็มาถามเรื่องแบบว่าเป็นอย่างไร”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 5	“ก็คงนับถือเพราะเราสอนงาน หัดให้เป็นงานหลายคน”

ผู้ให้ข้อมูล	ข้อความจากการสัมภาษณ์
ผู้ให้ข้อมูลที่ 6	ไม่มีความเห็น
ผู้ให้ข้อมูลที่ 7	“ผมเป็นหัวหน้าที่สุด ลูกน้องก็เชื่อฟังให้ความร่วมมือดี”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 8	“ส่วนอื่นก็ไม่รู้ว่าเค้าคิดอย่างไร ส่วนที่ผมได้ทำก็คือทำให้ดีที่สุด”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 9	“ลูกน้องก็เชื่อฟัง คนเข้ามาใหม่ก็สอนตั้งแต่เข้ามาไม่มีความรู้ กระทั่งผสมปูนยังไม่เป็นเลย พออยู่มานานก็ซึมซับไปเรื่อย ๆ”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 10	“รู้สึกได้รับการนับถือจากคนอื่น”

4.2.1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาร่วมจากการเป็นกรรมกรแล้วฝึกฝนฝีมือจนได้เป็นช่างและช่างฝีมือ ในช่วงระยะเวลาจากกรรมกรสู่การเป็นระดับช่างและช่างฝีมือนั้นไม่มีระยะเวลาที่แน่นอน เนื่องจากแต่ละคนมีพัฒนาการและฝีมือที่แตกต่างกันจึงทำให้ระยะเวลาการเลื่อนขั้นต่างกันออกไปด้วย บางคนใช้ระยะเวลาจากกรรมกรปรับมาเป็นช่างใช้ระยะเวลาเป็นเดือน บางคนใช้ระยะเวลาเป็นปี ขึ้นอยู่กับฝีมือ ความสามารถ ความเข้าใจในงานของแต่ละบุคคล ซึ่งจากการสอบถามข้อมูลลำดับขั้นของสายงานสามารถจัดเรียงเป็นลำดับขั้นได้ ดังนี้



รูปภาพที่ 14 ลำดับการเลื่อนขั้นจากกรรมกรสู่ระดับช่างฝีมือ

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาร่วมจากการเป็นกรรมกรแล้วฝึกฝนฝีมือจนได้เป็นช่างและช่างฝีมือ ในช่วงระยะเวลาจากกรรมกรสู่การเป็นระดับช่างและช่างฝีมือนั้นไม่มีระยะเวลาที่แน่นอน เนื่องจากแต่ละคนมีพัฒนาการและฝีมือที่แตกต่างกันจึงทำให้ระยะเวลาการเลื่อนขั้นต่างกันออกไปด้วย บางคนใช้ระยะเวลาจากกรรมกรปรับมาเป็นช่างใช้ระยะเวลาเป็นเดือน บางคนใช้ระยะเวลาเป็นปี ขึ้นอยู่กับฝีมือ ความสามารถ ความเข้าใจในงานของแต่ละบุคคล

การเลื่อนขั้นจากกรรมกรสู่ระดับช่างนั้นจะถูกทดสอบโดยหัวหน้าผู้คุมงานก่อสร้าง (Foreman) และผู้บริหารองค์กรจะเป็นผู้ดูความเหมาะสมหรือฝีมือกรรมกรว่ามีความเหมาะสมที่จะได้เลื่อนเป็นระดับช่างหรือไม่ โดยไม่มีเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษรที่ระบุแจ้งว่าปรับเลื่อนเป็นระดับช่างแล้ว มีเพียงแค่การบอกกล่าวและมอบหมายงานให้เท่านั้น

ผลจากการสัมภาษณ์ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยในหัวข้อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ตารางที่ 6) พบว่า พบว่าช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยทุกคนจำนวน 10/10 คน มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเกิดจากการได้เลื่อนระดับตำแหน่งงาน โดยระยะเวลาการเลื่อนตำแหน่งจากระดับกรรมมาสู่ระดับช่างฝีมือนั้นใช้ระยะเวลาที่ไม่ตายตัว ขึ้นอยู่กับฝีมือของแต่ละคน และบางคนมีพื้นฐานที่เป็นช่างฝีมือมาก่อนที่จะอยู่กับองค์กรปัจจุบัน

ตารางที่ 6 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)

ผู้ให้ข้อมูล	ข้อความจากการสัมภาษณ์
ผู้ให้ข้อมูลที่ 1	“ถ้าเค้าทำไม่ได้ก็เป็นแค่แรงงาน ปกติเค้าจะดูรู้ เจ้านายเค้าก็รู้ว่าคนนี้ก็ไม่น่าคอยถนัดงานอย่างนี้หรือเป็นได้แค่ระดับนี้ อย่างคนนี้ได้ทุกอย่างก็ไปอีกระดับหนึ่ง ทำงานหนึ่งชิ้นถ้าเค้าทำไม่ได้แต่เราทำได้มันก็แบ่งกันแล้ว”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 2	“จากแรงงานมาเป็นช่าง ผมรู้สึกว่ามันเริ่มเป็นช่างตอนอายุ 25 ปี ก่อนหน้านั้นก็หัดมาบ้าง วิชาจากการทำงาน หัวหน้าเค้าก็ดูจากการทำงาน หัวหน้าบ้าง เจ้านายบ้าง”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 3	“มาเริ่มจากเป็นแรงงานก่อน แล้วก็ขยับมาเรื่อย ๆ เดิมทำงานไม้ แล้วก็มาทำงานปั้น”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 4	“ก็เป็นแรงงานกันหมด ดูที่ฝีมือ”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 5	“ก็ดูไปเรื่อย ๆ ด้วยสายตา เช่น กรรมกรคนนี้ก็อึดสู้เข้าแบบได้ก็ให้เขาขยับมาจับเชี่ยม เราก็ดูและสังเกตก็จะรู้อยู่แล้วว่าใครพอจะไปเป็นช่างได้ ถ้าเราเห็นว่าเขาทำเป็นแล้วเราก็บอกเขาไป เรื่องค่าแรงก็ขยับขึ้นให้”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 6	“ก็ดูที่ฝีมือ การเข้าไม้ การแกะสลัก จะมีงานมาให้เค้าก็จะดูที่การทำงานของเรา เช่น แกะหัวหงส์ต้องแกะแบบนี้ เราก็แกะตามที่เค้าบอก เค้าก็จะบอกว่าใช้ได้ใช้ไม่ได้ ไม่มีอะไรวัดตายตัว หัวหน้าวัดที่ผลงาน ของผมใช้เวลาปีกว่า”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 7	“ผมทำมาเรื่อย ๆ ใช้เวลา 7-8 ปี ถึงขึ้นมาเป็นช่างฝีมือ เค้าวัดจากการทำงาน หัวหน้าเค้าก็ดูจากการทำงาน หัวหน้าบ้าง เจ้านายบ้าง เค้าก็ต้องเอาคนที่ทำงานได้ คนที่รู้งานว่าดูแบบเป็นหรือไม่ ทำอย่างไรได้ เราต้องเป็นงานทั้งหมด”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 8	“จากกรรมกรเป็นช่างส่วนตัวใช้เวลาประมาณ 2 ปี เค้าก็ดูเราจัดงานมาให้เราทำ ก่อฉาบธรรมดาฝึกไม่ถึงปีก็ได้ถ้าสนใจ แต่ถ้างานวัดงานวัง มันมีรายละเอียด มันมีบัว มีลาย แต่ละขั้นตอน”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 9	“มาตอนแรกก็มาเป็นลูกน้องเค้า 4-5 ปี พอมาอยู่บริษัทนี้ครั้งแรกก็ทำโบสถ์

ผู้ให้ข้อมูล	ข้อความจากการสัมภาษณ์
	เก่า พ่อเจ้าของบริษัทเค้าเห็นฝีมืองานที่สองเค้าก็ให้ทำงานใหญ่เลย”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 10	“มาเป็นช่างฝีมือมาอยู่แล้ว เพราะพ่อแม่ทำมาก่อนเราฝึกมาตั้งแต่เด็ก”

4.2.1.4 ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself)

ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ลักษณะงานที่ทำนั้นทำให้เกิดความรู้สึกเชิงบวกต่อการคงอยู่ในอาชีพและในองค์กร เนื่องจากความรู้สึกส่วนตัวของช่างฝีมือที่มีต่องานของตนว่าเป็นงานที่มีเอกลักษณ์ งานแต่ละชิ้นเปรียบเสมือนงานศิลปะที่สร้างขึ้นมาด้วยความประณีตบรรจง และเป็นงานที่ตนเองมีความถนัด อีกทั้งลักษณะของงานก่อสร้างที่มีลักษณะไม่ซ้ำกันในแต่ละโครงการ มีเริ่มต้นโครงการและมีวันจบโครงการ จึงทำให้มีความหลากหลายในการทำงาน ได้รับความรู้จากงานที่ทำ ซึ่งในแต่ละโครงการก็จะได้เรียนรู้และได้ประสบการณ์ที่แตกต่างกันออกไป

ผลจากการสัมภาษณ์ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยในหัวข้อลักษณะงานที่ทำ (ตารางที่ 7) พบว่า ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยทุกคนจำนวน 10/10 คน มีความคิดเห็นพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ ซึ่งมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ มีความรักความชอบในงานสถาปัตยกรรมไทย ทั้งงานก่อสร้าง งานอนุรักษ์ งานซ่อมแซมบูรณะ ซึ่งช่างฝีมือมองว่างานสถาปัตยกรรมไทยเป็นงานที่มีเอกลักษณ์ที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความละเอียดอ่อน ความอดทน และช่างฝีมือยังมองว่าได้รับความรู้จากการทำงานสถาปัตยกรรมไทย อีกทั้งยังเป็นงานที่ตนเองถนัดมากกว่างานก่อสร้างประเภทอื่น

ตารางที่ 7 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself)

ผู้ให้ข้อมูล	ข้อความจากการสัมภาษณ์
ผู้ให้ข้อมูลที่ 1	“งานที่ทำเป็นงานอนุรักษ์ งานซ่อมแซมบูรณะ ชอบงานแบบนี้มากกว่า เราอยากถ่ายทอดให้คนรุ่นหลัง”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 2	“ผมว่ามันมีความรู้ดี จากที่เราเคยทำบ้าน ทำโครงสร้างมาเจอแบบนี้บ้าง มันก็มีความรู้ได้อีกแบบนึง”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 3	“เป็นงานที่เรารัก เราชอบ พอไปเห็นตรงนั้นเราก็ตำตรงนี้เราก็ตำ มันชื่นใจ เป็นงานที่เราชอบทั้งสองอย่างทั้งงานไม้งานปูน เป็นพวกเดินบัว เชิงชาย บัวทุกอย่าง ใจก็ชอบด้วยก็เลยมาทำงานนี้”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 4	“มันก็ดี งานก็ไม่ค่อยเครียด จะเครียดแค่ตอนที่งานยากงานเร่ง”

ผู้ให้ข้อมูล	ข้อความจากการสัมภาษณ์
ผู้ให้ข้อมูลที่ 5	“รู้สึกชอบในแต่ละอย่างที่ทำออกมา มันก็สวยตามที่เรายากได้ หรือตามโครงสร้างเก่า ๆ ที่เราบูรณะมา มันจะเปลี่ยนไปไม่ได้เพราะว่าเป็นงานอนุรักษ์ ทำให้ดีกว่าเก่าแต่ต้องคงสภาพเดิมไว้”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 6	“ใจรักที่นี่ ได้ทำงานที่ใจรัก เคยมีญาติมาชวนไปรับเหมา แต่ไม่ไปเพราะงานไม่ถนัดกับงานเรา”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 7	“เดี๋ยวนั้นมันทันสมัยเค้าสร้างแต่ของใหม่ขึ้นมา ของเก่ามันก็เลื่อนกลางไปหมด แต่เราก็กังทำอยู่ มันต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ไม่งั้นเราก็ไม่ใช่ช่างฝีมือ”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 8	“ผมคิดว่าเราชอบอาชีพก่อสร้าง ยิ่งไงก็ต้องฝึกต้องทำให้ได้ ถ้าคนสนใจพัฒนาตนเองมันก็ไม่ด้อย”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 9	“ของโบราณที่ทรุดโทรม พอเรามาบูรณะให้ออกมาดีขึ้น เราเป็นช่างเราก็ดีใจ ทั้งได้เงินทั้งดีใจ ถ้าคนทำงานไปจะเอาแต่เงินมันก็ไม่ยั่งยืน แต่ถ้าคนทำด้วยใจรักมันจะไปได้ดี”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 10	“รู้สึกว่ามันเป็นเอกลักษณ์ เราไม่มีความรู้เรื่อง Social สมัยใหม่ แต่เราก็มีความรู้เรื่องงานโบราณเก่า ๆ สวนทางกับโลกปัจจุบัน คนภายนอกมองว่าอาคารโบราณมันไม่มีค่ามันพังไปตามกาลเวลา แต่เราเข้าไปทำให้กลับมาสวยงาม”

4.2.1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยมีความรู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานสำคัญและมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและมีอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม ไม่รู้สึกว่ามีปริมาณงานมากหรือน้อยเกินไป และรู้สึกพึงพอใจกับองค์กรที่มอบหมายงานให้เสมอไม่ขาดช่วง เนื่องจากช่างฝีมือส่วนใหญ่ได้รับค่าแรงเป็นรายวัน ดังนั้นเมื่อองค์กรมีการมอบหมายงานให้ตลอดจึงทำให้ช่างฝีมือคงอยู่ในองค์กรได้อย่างยาวนาน

การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยมีความรู้สึกที่ผู้บริหารองค์กรแจกจ่ายงานให้ในปริมาณที่เหมาะสม ไม่มากหรือน้อยจนเกินกำลัง และให้โอกาสช่างฝีมือมีให้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นในงานนั้น ๆ

ผลจากการสัมภาษณ์ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยในหัวข้อความรับผิดชอบ (ตารางที่ 8) พบว่า ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยมีความคิดเห็นพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ

จำนวน 10/10 คน ซึ่งมีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาและองค์กรให้โอกาสในการร่วมตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นของช่างฝีมือ ให้อิสระในการทำงาน และมีความเหมาะสมของปริมาณงานที่ทำ

ตารางที่ 8 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ ความรับผิดชอบ (Responsibility)

ผู้ให้ข้อมูล	ข้อความจากการสัมภาษณ์
ผู้ให้ข้อมูลที่ 1	“มีเป็นบางงาน มีบ้างที่หัวหน้ามาปรึกษา เราเป็นช่างก็ให้ความคิดเห็นกับเขา”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 2	“บางที่เจ้านายไม่อยู่ แต่เราพาคนงานอยู่ เราก็ต้องตัดสินใจแทนเขา อันไหนเราตัดสินใจไม่ได้เราก็โทรถามเขา”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 3	“เจ้าของบริษัทเค้าก็เปิดโอกาสให้เราในการทำงานว่าทำอะไรก็ได้ให้ทันกำหนด ขอคนงานให้เข้ามาช่วย เขาก็จัดมาให้”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 4	“งานไม่เยอะเกินไป ไม่ต้องวิ่งวนไปหลายโครงการ ทำจบเป็นโครงการไป”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 5	“เราตัดสินใจเองได้เลย อย่างเช่นของเก่าดั้งเดิมพอรี้อออกมาแล้วมันไม่คุ้มใหญ่ไปหรือเล็กไป เราก็ดูความเหมาะสมของแต่ละงาน เราก็เพิ่มไปลดไปตามจำนวนตัวเลขแล้วแต่เราที่เคยทำมา เราตัดสินใจเองได้เลย”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 6	“โพรแมนให้เราตัดสินใจแก้ปัญหาที่เจอหน้างานได้ รับฟังความคิดเห็น”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 7	“เสนอความคิดเห็นได้จะทำอย่างไร บอกเขาได้ เขาก็รับฟังบริษัทก็ต้องจ่ายของให้ เราทำแบบนี้มานานแล้ว เรารู้อยู่แล้วว่าเราต้องสั่งคนงานแบบไหน”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 8	“ถ้าเราไม่เข้าใจงานเราก็ต้องถามหัวหน้าช่างผู้ควบคุมงาน เขาก็บอกเราแนะนำเรา ให้มันเรียบร้อย ให้ดี ให้ออกมาสวย เขาก็เก็บประสบการณ์มา มีบางส่วนที่มันไม่ถูกเราก็ไปเสนอ บางที่เขาก็รับฟัง บางที่เขาก็รับแก้ไข”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 9	“เราช่วยเหลือกันทั้งหมด มีปัญหาอะไรช่วยบริษัทได้เราก็ช่วยกันไป บางครั้งเขาเรียนจบมากันคนละด้าน แต่งานโบราณเรามันต้องใช้เวลาเราก็ใช้ประสบการณ์เราในการให้คำปรึกษาแนะนำเขา”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 10	“ในการทำงานจะมีผู้ควบคุมงาน เราเชื่อเค้า เชื่อว่าเค้าต้องการอะไรแล้วเราก็ทำงานตามที่เค้าต้องการไม่รี้นเค้า ฟองงานใหม่มาเจอผู้ควบคุมงานคนเดิมก็ทำให้เค้าเชื่อใจเรา”

4.2.2 ปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors)

ปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่องค์กรต้องตอบสนองให้เพียงพอและเหมาะสมเพื่อลดความไม่พึงพอใจในการทำงานงานของพนักงาน จากทฤษฎีสองปัจจัยที่ผู้วิจัยได้นำมา

ประยุกต์ใช้ในงานวิจัย โดยการสัมภาษณ์ในหัวข้อปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) ตามปัจจัยย่อยจากทฤษฎีสองปัจจัยซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.2.2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration)

กลุ่มตัวอย่างช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยที่อยู่ในองค์กรมาเวลายาวนานมีความคุ้นเคยกับนโยบายขององค์กร และการบริหารขององค์กรอยู่แล้ว จึงมีความคุ้นเคยกับกฎระเบียบขององค์กร มีการแบ่งงานที่ชัดเจน และมีหน้าที่ที่ชัดเจน จากการสัมภาษณ์พบว่าช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารขององค์กร ในด้านกฎระเบียบขององค์กร คือ เวลาปฏิบัติงานมีความเหมาะสม กฎระเบียบจำนวนวันลาที่สามารถใช้ได้ กฎการแต่งกายที่ถูกระเบียบขององค์กร และมีการรับรู้ถึงตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรที่ถูกระเบียบอย่างชัดเจน

ผลจากการสัมภาษณ์ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยในหัวข้อนโยบายและการบริหารขององค์กร (ตารางที่ 9) พบว่า ช่างฝีมือส่วนใหญ่จำนวน 9/10 คน พึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารขององค์กร ส่วนช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยส่วนน้อยจำนวน 1/10 คน ให้ความคิดเห็นถึงความไม่มีความพึงพอใจ โดยมีความรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรมในด้านการแจกจ่ายงาน

ตารางที่ 9 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration)

ผู้ให้ข้อมูล	ข้อความจากการสัมภาษณ์
ผู้ให้ข้อมูลที่ 1	“เราเป็นช่าง แล้วก็จะมีเจ้านายที่เป็นหัวหน้าเราอีกที เขาก็จะเป็นคนสั่งงาน แล้วเราก็สอนแรงงาน”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 2	“มีเวลาเข้างานเลิกงาน เข้างาน 7.30 น. เลิกงาน 16.30 น. เวลาเลิกงานก็กลับที่พัก นอกจากจะมีงานอะไรที่ติดพันต่อเนื่อง เช่น งานเทพูน วันทำงานทุกวัน มีวันหยุดประจำเดือน 1 วัน”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 3	“เข้างาน 7 โมงครึ่งคะ เลิก 16.30 ค่ะ อย่างตอนนี้ก็คือทำ OT. กัน จันทร์ถึงศุกร์ วันทำงานก็ทำทุกวันนอกจากมีธุระมีอะไรถึงจะหยุด ไม่มีธุระก็จะทำอย่างนี้ทุกวัน อย่างวันสำคัญ วันพ่อวันแม่จะหยุด ตั้งแต่ทำมาไม่เคยที่ว่างานไม่มีนะ หยุด ๆ กันมั้งนะ..ไม่มี พอเราไม่มีงานตรงนี้ เราก็ไปทำตรงอื่นได้อย่างงานไม้งานอะไรเราก็ไปทำได้ เค้าก็จะจัดให้ไปช่วย”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 4	“ก็แบ่งงานยุติธรรมดีไม่มีอะไร”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 5	“บริษัทมีกฎระเบียบชัดเจน เวลาเข้า-ออกงาน กฎการใช้โทรศัพท์มือถือ และการแต่งตัว”

ผู้ให้ข้อมูล	ข้อความจากการสัมภาษณ์
ผู้ให้ข้อมูลที่ 6	“มีกำหนดเวลาเข้างาน พักกลางวัน ออกงาน ถ้าทำ OT. ก็เลิก 22.00 น.”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 7	“บอกไม่ถูก เราทำแบบนี้มานานแล้ว เรารู้อยู่แล้วว่าเราต้องทำอะไร ต้องสั่งคนงานอย่างไร”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 8	“มีความเอนเอียงด้านการจ่ายงาน”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 9	“มีหลักการการทำงานที่ชัดเจน แล้วก็มาปรึกษาชี้แจงกัน ว่าแบบนี้ถูกต้องหรือไม่ ถ้าถูกต้องเราจึงดำเนินการต่อไป บางทีในแบบแตกต่างจากหน้างานจริง พอเราเจอเราก็เรียกผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายมาประชุมกัน”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 10	“มีกฎพื้นฐานทั่วไป เรื่องการแต่งกาย รองเท้า อุปกรณ์Safety”

4.2.2.2 การบังคับบัญชาและการกำกับดูแล (Supervision)

จากการสัมภาษณ์ตัวอย่างช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยพบว่า ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยกลุ่มตัวอย่างได้รับการดูแล และได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารองค์กรในด้านการปฏิบัติงาน ในส่วนช่างที่มีความรู้ความสามารถอยู่ก่อนแล้วองค์กรจะให้อิสระในการปฏิบัติงานและหากติดปัญหาหรือมีข้อสงสัยในเรื่องงานก็สามารถสอบถามกับโพรแมน หรือผู้บังคับบัญชาได้

ผลจากการสัมภาษณ์ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยในหัวข้อการบังคับบัญชาและการกำกับดูแล (ตารางที่ 10) พบว่า ตัวอย่างช่างฝีมือส่วนใหญ่จำนวน 8/10 คน มีความคิดเห็นในทิศทางพึงพอใจ ส่วนช่างฝีมือส่วนน้อยจำนวน 2/10 คน มีความคิดเห็นกลาง ๆ คือไม่ได้รับการกำกับดูแล ซึ่งเกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า มีประสบการณ์การทำงานอยู่แล้วจึงไว้วางใจให้ทำงานได้โดยไม่ต้องมีการกำกับดูแลหรือสอนงาน

ตารางที่ 10 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ การบังคับบัญชาและการกำกับดูแล (Supervision)

ผู้ให้ข้อมูล	ข้อความจากการสัมภาษณ์
ผู้ให้ข้อมูลที่ 1	“บางงานที่เราไม่เข้าใจเขาก็สอน”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 2	“เจ้านายก็คอยบอกคอยสอนเราไป บอกวิธีการทำ แล้วก็จำเอา แล้วก็ทำต่อไปเรื่อย ๆ ตรงไหนไม่เข้าใจก็ถามเค้า เค้าให้คำแนะนำ อย่าทำอย่างนี้นะ ทำตรงนี้อ่างนี้ ๆ ทำได้ ถ้าทำไม่ได้ก็โทรหา”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 3	“ตอนมาทำแรก ๆ จะมีหัวหน้าช่างสอนงาน แต่ตอนนี้แกเสียชีวิตไปแล้ว ตอนนี้เจ้าของบริษัทเขาก็เปิดโอกาสให้เราทำงานอย่างไรก็ได้ขอแค่ให้ทัน

ผู้ให้ข้อมูล	ข้อความจากการสัมภาษณ์
	กำหนดส่งงาน ถ้ามีปัญหาเรื่องแบบก็จะถามโพรแมน”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 4	“โดยมากก็ไม่ค่อยได้สอนเท่าไร ก็บอกกัน คนที่เป็นแล้วก็บอกต่อ ๆ กัน ผู้จัดการก็จะจ่ายงานมาให้ ส่วนมากไม่ได้มาคุย ก็รับแบบมา บางทีก็อธิบายนิดหน่อย ส่วนมากก็ไม่ค่อยได้อธิบาย ถ้าสงสัยเราก็ถามเขาเพราะเขาอยู่หน้างานประจำ เพราะเราทำที่นี่เราไม่รู้ว่ทำงานเป็นอย่างไร”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 5	“บางทีเจ้านายเขามาเขาก็ถามไถ่ ขาดเหลืออะไร ตรงไหนเร่งมันทำให้ก่อน บางทีเขาก็สั่งด้วยตัวเอง”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 6	“อยู่บริษัทนี้ก็มีหัวหน้าสอนงาน”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 7	“เขาก็ไม่ได้สอนไม่ได้บอก มาฝึกกับเค้าแล้วเขาก็ส่งแบบให้ เค้าเห็นเราทำงานดี แล้วเราก็จดจำเอา เป็น 10 ปี”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 8	“ถ้าเราไม่เข้าใจงานเราก็ต้องถามหัวหน้าช่างคนที่ควบคุมงาน เค้าก็บอกเราแนะนำเรา”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 9	“เจ้านายให้อิสระในการทำงาน แต่ก็ดูแลเราอยู่ เราก็สอนแรงงานต่อตั้งแต่เข้ามาไม่มีความรู้ กระทั่งผสมปูนยังไม่เป็นเลย พออยู่มางานก็ซึมซับไปเรื่อย ๆ”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 10	“ไม่มีปัญหาอะไร เขาสั่งงานมา เราเชื่อเขา ทำตามที่เขาต้องการ”

4.2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน)

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนับว่าเป็นเรื่องสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในทุกองค์กร เป็นเรื่องที่มีผลต่ออารมณ์ความรู้สึกของบุคคล หากบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันย่อมส่งผลให้เกิดความรักใคร่สามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อมุ่งผลรวมกันให้งานสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งเป็นผลดีแก่องค์กรอย่างยิ่ง

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในหมู่ช่างฝีมือ นั้น มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อันเนื่องมาจากส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่เป็นเพื่อนกันมาก่อนแล้ว บ้างก็เป็นเครือญาติกันจึงมีความสนิทสนมคุ้นเคย อีกทั้งยังอาศัยอยู่ที่บ้านพักขององค์กรด้วยกัน พบปะและทำงานร่วมกัน จนความสัมพันธ์พัฒนาเป็นเสมือนครอบครัว ซึ่งการอยู่แบบครอบครัวในความหมายของช่างฝีมือจากที่ได้สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างและจากการที่ผู้วิจัยได้สังเกตการอยู่ร่วมกันของช่างฝีมือ นั้นพบว่า ลักษณะการอยู่แบบครอบครัว คือ การอยู่กันแบบช่วยเหลือเกื้อกูลกันในเรื่องการช่วยงาน ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่งานของตน การร่วมรับประทานอาหารและได้พูดคุยกันแบ่งปันประสบการณ์ที่เจอมา

ในแต่ละวัน การได้ทำกิจกรรมอื่นร่วมกันที่เป็นกิจกรรมนอกเหนือจากการทำงาน เช่น การสังสรรค์ หลังเลิกงาน การทำอาหารร่วมกัน ก็นับว่าเป็นการเพิ่มความสัมพันธ์ของกลุ่มช่างฝีมือ ช่าง และกรรมกรด้วยเช่นกัน

ผลจากการสัมภาษณ์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา (ตารางที่ 11) พบว่า ช่างฝีมือส่วนใหญ่จำนวน 9/10 คน มีความคิดเห็นพึงพอใจกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา คือ มีความรู้สึกได้รับการดูแล และการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าขององค์กร และด้วยลักษณะนิสัยของผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าขององค์กรที่มีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว คอยห่วงใยลูกน้อง จึงทำให้ช่างฝีมือมีความรู้สึกที่ดี และความผูกพัน ส่วนช่างฝีมือส่วนน้อย 1/10 คน มีความคิดเห็นไม่พึงพอใจ อันเกิดจากความรู้สึกไม่ได้รับความยุติธรรมเท่าเทียมจากผู้บริหารองค์กร

ผลจากการสัมภาษณ์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ตารางที่ 12) พบว่า ช่างฝีมือทุกคนจำนวน 10/10 คน พึงพอใจต่อบัณฑิตานี้ โดยมีความคิดเห็นว่าเป็นที่เกิดจากความผูกพันที่เป็นเพื่อน และเป็นเหมือนครอบครัว ถึงแม้บางคนจะมีปัญหาทะเลาะกันบ้าง แต่ก็มองว่าเป็นเรื่องปกติของคนทำงานร่วมกัน และอยู่ร่วมกัน

ตารางที่ 11 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Superior)

ผู้ให้ข้อมูล	ข้อความจากการสัมภาษณ์
ผู้ให้ข้อมูลที่ 1	“ก็โอเค”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 2	“เขาดูแลลูกน้องดี อยู่แบบครอบครัว บางบริษัทเอาแต่ตัวเขาเอง”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 3	“เจ้านายดีมาก เขาจะเป็นห่วงเป็นใยตลอด ห่วงใยเราก็นึกแล้วว่าเหมือนอยู่บ้านตัวเอง ทั้งไม่ได้ก็เพราะตรงนี้ เค้ดูแล เค้จะเป็นห่วงเป็นใยดูแลเราตลอด”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 4	“มีความผูกพันรู้จักกัน สนทนกันมา ก็ดูแลดี กันเอง”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 5	“เขานิสัยดีมาก นิสัยดีทุกคน เป็นกันเอง มาดูงานไม่ถือเนื้อถือตัว ทุกระดับเลย ทั้งผู้บริหารทั้งเจ้าของ”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 6	“บริษัทก็ดูแลดี”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 7	“ก็ดีจะออกไปปรับเหมาเจ้าของบริษัทก็ไม่ให้ไปอยากให้เราอยู่นี้ รู้จักกันหมด ผมเป็นหัวหน้าสุด กับพวกช่างก็รู้จักกันเป็นเพื่อนกัน”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 8	“คนที่ใกล้ชิดเจ้านาย คนที่เจ้านายมองเห็น เค้ก็จะมองแค่เด็กรุ่นใหม่หน้าตาสดใสที่มีเรี่ยวแรง คนที่อายุมากก็มีแต่จะปล่อย”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 9	“บางครั้งตอนที่เราแย่งเขาก็ช่วยเหลือ เจ้าของบริษัทเขาดี ถ้าลูกพี่ลูกน้องก็

ผู้ให้ข้อมูล	ข้อความจากการสัมภาษณ์
	ยาวนาน เป็นกันเองกับลูกน้อง เราคุยเล่นกับเขาได้ ตอนที่เราเดือดร้อนเขาช่วยเหลือลูกน้อง ถ้ามีปัญหาเรื่องเงินเบิกก่อนได้”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 10	“เจ้าของบริษัทเขาทำให้เราที่มีความรู้สึกดี เขาใจดีมาก มันเป็นความรู้สึกที่อธิบายไม่ถูกแต่เรารู้สึกดี เขาเอ็นดูพวกเราพวกช่างทุกคน”

ตารางที่ 12 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Subordinate, Interpersonal Relations with Peers)

ผู้ให้ข้อมูล	ข้อความจากการสัมภาษณ์
ผู้ให้ข้อมูลที่ 1	“อยู่เหมือนพี่เหมือนน้องกัน กับผู้ว่าจ้างก็คลุกคลีกัน”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 2	“กับเพื่อนร่วมงานก็ไม่มีอะไร ทำงานร่วมกันได้หมด”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 3	“เรื่องทะเลาะกันเป็นเรื่องปกติอยู่แล้ว เคาก็จะมีกัน แต่เราเป็นคนที่ไม่ค่อยยุ่งกับใคร พอเสร็จธุระจากงานเราก็เข้าห้องเรา เราทำอะไรในบ้านเราก็ก๊อ๊กก๊ากๆ ไป ไม่ค่อยจะยุ่งกับใคร”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 4	“มีความผูกพันเพราะเรามั่นกันเอง ญาติพี่น้อง สนิทกัน”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 5	“การขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานก็มีมั่ง เวลาขัดใจกัน สิ่งอีกอย่างทำอีกอย่างไม่พอใจ ที่ไหนก็มีแบบนี้ กับหัวหน้างานไม่มีปัญหา เข้ากันได้หมดทุกไซต์ หน้างานไหนเร่งก็ต้องมาช่วย”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 6	“กับเพื่อนร่วมงานไม่มีปากเสียงกัน บอกร่าง กับลูกน้องก็บอกร่าง เชื่อฟัง”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 7	“เป็นเพื่อนกัน เย็นเราก็กินเหล้ามั้ง เล่นไพ่บ้าง ลูกน้องก็เชื่อฟัง เพราะบริษัทนี้ผมเป็นหัวหน้าที่สุด ให้ความร่วมมือดี บางคนก็ต่อถ้าคนใหม่ ๆ ไม่ได้ดีต่อหรือ อู้งาน ทำงานก็อู้เป็น คนงานมันก็เหนียว”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 8	“ก็มีปัญหาบ้าง แต่เราก็อยู่ในครอบครัวเดียวกัน เรามาหากินทำงานด้วยกัน คิดว่าเป็นเพื่อนกันมากกว่า มันก็มีบ้างบางที่ครอบครัวเดียวกันก็ทะเลาะกัน ที่อยู่ได้นานเพราะมีพี่น้องเพื่อนฝูงรู้จักกัน สบายใจ”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 9	“ไม่ทะเลาะกัน รุ่นนี้มีแต่ปรึกษากันใครมีปัญหาถามเราก็ช่วยเหลือกัน ไม่มีเรื่องให้ทะเลาะกัน”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 10	“เท่าที่อยู่ด้วยกันมาไม่เคยทะเลาะกัน เราเอ็นดูเหมือนพี่น้อง ครอบครัว ทุกวันนี้เราก็เป็นคนซื้อข้าวสาร ซื้อกับข้าว ซื้อกาแฟมาเลี้ยง แล้วก็จะมีคนทำกับข้าวช่วยกันทำ ตอนกลางวันบางที่เค้าหุงข้าวเหนียวมา เราก็มักกับข้าวก็แบ่งกันร่วมวงกินข้าวด้วยกัน”

4.2.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions)

สถานที่ทำงานของช่างฝีมืองานก่อสร้างนั้นอาจเรียกได้ว่าเป็น Workshop ของงานก่อสร้าง เป็นพื้นที่สำหรับช่างฝีมือใช้ทำงาน เตรียมและจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ รวมถึงเป็นที่พักในช่วงเวลาพักกลางวัน ซึ่งจากการสังเกตของครุฑตัวอย่างพบว่า Workshop จะมีอยู่สองแห่ง คือ ในบริเวณที่ตั้งของตัวองค์กร และอยู่ในบริเวณที่ตั้งของโครงการก่อสร้างนั้น ๆ ซึ่ง Workshop ที่ตั้งอยู่ที่องค์กรจะเป็นพื้นที่ในการขึ้นชิ้นงาน ส่วน Workshop ที่อยู่ในโครงการก่อสร้าง จะมีไว้เตรียมชิ้นงานเพื่อนำไปติดตั้งที่โครงการก่อสร้างที่กำลังดำเนินการ ซึ่งทั้งสองแบบมีลักษณะที่คล้ายกัน คือ แต่ละ Workshop ไม่มีลักษณะที่ตายตัว เนื่องจากจะถูกสร้างขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมที่ทำและความต้องการพื้นที่ใช้สอย สร้างขึ้นตามตำแหน่งที่เหมาะสมหรือตำแหน่งที่ถูกกำหนดไว้ของพื้นที่โครงการ มีหลังคาคลุมกันแดด กันฝน สามารถระบายอากาศได้ดี มีแสงสว่างจากแสงธรรมชาติและแสงไฟฟ้าที่เพียงพอต่อการทำงาน มีส่วนจัดเก็บวัสดุ อุปกรณ์ มีพื้นที่สำหรับทำงาน และมีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน ถึงแม้ว่ากิจกรรมของงานที่ส่งผลให้สภาพการทำงานไม่สามารถหลีกเลี่ยงมลภาวะฝุ่นละออง หรือสภาพอากาศได้ แต่องค์กรตัวอย่างมีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกัน เช่น หน้ากากอนามัย เพื่อป้องกันปัญหาดังกล่าวให้ช่างฝีมือและแรงงาน

นอกจากสถานที่ทำงานแล้ว อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ก็เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน เพราะจะช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ จากการสัมภาษณ์ พบว่า ช่างระดับฝีมือมักซื้ออุปกรณ์เป็นของตัวเองสำหรับการทำงาน มักเป็นอุปกรณ์ขนาดเล็ก เนื่องจากเป็นอุปกรณ์เฉพาะของงานตนเองที่ต้องใช้เป็นประจำ ซึ่งช่างฝีมือจะใช้อุปกรณ์ที่เป็นความถนัดมือของตน จึงไม่ต้องการหยิบยืมจากองค์กร และเนื่องจากการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือที่องค์กรจัดหาให้ นั้นเมื่อช่างฝีมือ ช่าง หรือกรรมกรต้องการใช้ จะต้องมีการขออนุญาตเบิกยืมและการคืนที่เป็นไปตามกฎระเบียบขององค์กรนั้น ๆ การซื้ออุปกรณ์เครื่องมือเป็นของตัวเองจึงเป็นการลดขั้นตอนที่ยุ่งยากของเหล่านั้น

ผลจากการสัมภาษณ์ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยในหัวข้อสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ตารางที่ 13) พบว่า ตัวอย่างช่างฝีมือ 10/10 คน ได้รับการตอบสนองจากองค์กรในเรื่องของเครื่องมือและอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 13 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions)

ผู้ให้ข้อมูล	ข้อความจากการสัมภาษณ์
ผู้ให้ข้อมูลที่ 1	“บริษัทมีเครื่องมือให้เบิกได้ ส่วนอุปกรณ์อื่น ๆ ที่เป็นของตัวเองที่เราจะใช้เองก็จะซื้อเอง”

ผู้ให้ข้อมูล	ข้อความจากการสัมภาษณ์
ผู้ให้ข้อมูลที่ 2	“เราใช้ของบริษัทเขามีสตอรี่ให้เราเบิกของได้ ถ้าเครื่องมือชิ้นใหญ่ที่บริษัทจะมีให้อยู่แล้ว”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 3	“บริษัทมีวัสดุให้ ส่วนเครื่องมือเป็นของเราเอง”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 4	“มีให้ทุกอย่างเบิกได้ อุปกรณ์ไฟฟ้าบริษัทมีให้”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 5	“พวกกระบะ จอบ เราจะเบิกได้ ส่วนเกรียงเหล็ก เกรียงไม้ สามเหลี่ยมปาดปูน ไม้ฉาก เราจะซื้อเป็นบางอย่างเป็นของเราเองเพราะเป็นของที่เรานำมาใช้ประจำ หยิบเมื่อไหร่ก็ใช้ได้เลย”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 6	“ส่วนมากเครื่องมือไฟฟ้าจะเป็นของบริษัท แต่เครื่องมือช่างไม้เราซื้อเอง เช่น สิว ค้อน บริษัทไม่มีให้ยืม”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 7	“มีอุปกรณ์เครื่องมือทุกอย่าง ไม่ต้องซื้อเอง”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 8	“เขามีให้หมด”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 9	“เครื่องมือบริษัทมีให้ แต่ถ้าเครื่องมือชิ้นเล็กบางคนก็ใช้ของตัวเอง”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 10	“เครื่องมือเราจัดหาเอง ส่วนอุปกรณ์อื่น ๆ เช่น นั่งร้าน อุปกรณ์ชิ้นใหญ่หรือวัสดุก่อสร้างทางบริษัทจัดหาให้ บางคนขอเครื่องมือกับทางบริษัทได้ แต่ผมไม่เคยขอนะ เพราะส่วนตัวมองว่าเป็นหน้าที่เราที่จะต้องจัดหาทำงาน”

4.2.2.5 ค่าตอบแทน (Compensations)

การจ่ายค่าตอบแทนของตัวอย่างช่างฝีมือมี 2 รูปแบบ คือ แบบรายเดือนและแบบรายวัน ช่างฝีมือที่อยู่ในองค์กรที่ได้รับรูปแบบค่าตอบแทนแบบรายวันนั้นก็จะถูกว่าจ้างเป็นพนักงานประจำเช่นเดียวกัน ซึ่งรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับความตั้งใจของนายจ้างและข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในบริษัทเดียวกันหากมีช่างฝีมือหลายคนแต่ละคนก็อาจได้ประเภทค่าตอบแทนต่างกันไป การอยู่ในองค์กรมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานเป็นเพียงส่วนหนึ่งในเหตุผลให้ช่างฝีมือได้รับการปรับรูปแบบจากค่าตอบแทนรายวันไปสู่ค่าตอบแทนรายเดือน แต่จากการสัมภาษณ์พบว่ามีกรณีช่างที่เข้างานในปี พ.ศ. เดียวกันแต่ไม่ได้ปรับรูปแบบการรับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน ซึ่งถือว่าเป็นดุลยพินิจและการประเมินผลงานจากผู้บริหารองค์กร

นอกจากนี้การสำรวจความคิดเห็นด้านความต้องการในการจ่ายค่าตอบแทน พบว่าส่วนใหญ่อยากให้องค์กรจ่ายค่าตอบแทนแบบรายเดือนมากกว่าแบบรายวัน เนื่องจากเอื้อผลประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างมากกว่าในด้านของวันหยุดและวันลาต่าง ๆ คือ หากพนักงานในองค์กรได้

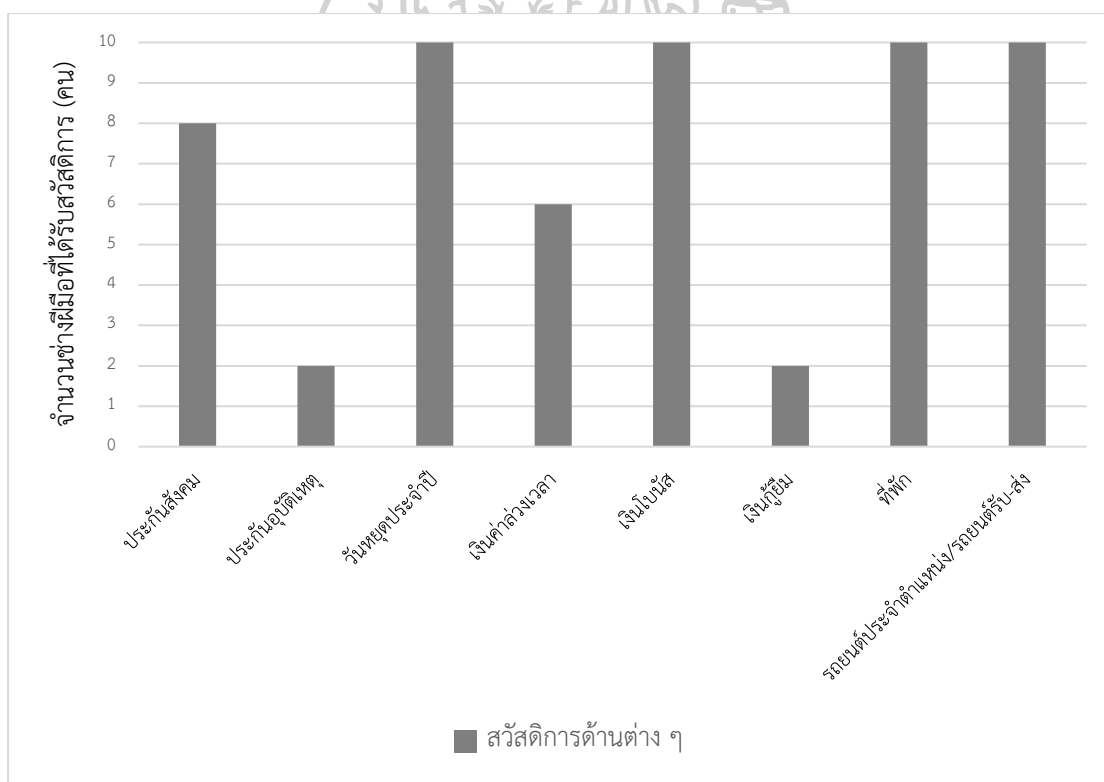
ค่าตอบแทนเป็นรายเดือน พนักงานก็ยังได้ค่าตอบแทน ถึงแม้จะเป็นวันหยุดขององค์กรหรือวันลา แต่หากเป็นพนักงานรายวัน หากเป็นวันหยุดหรือวันลา ก็จะไม่ได้รับค่าตอบแทนในวันนั้น ๆ

ผลจากการสัมภาษณ์ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยในหัวข้อค่าตอบแทน (ตารางที่ 14) พบว่า จากตัวอย่างช่างฝีมือ 10 คน มีช่างฝีมือที่ได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบรายวันจำนวน 8 คน และได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบรายเดือนจำนวน 2 คน ในด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน พบว่า ตัวอย่างช่างฝีมือส่วนใหญ่จำนวน 9/10 คน พึงพอใจต่อค่าตอบแทน และตัวอย่างช่างฝีมือส่วนน้อยจำนวน 1/10 คน มีความรู้สึกไม่มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน

ตารางที่ 14 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ ค่าตอบแทน (Compensations)

ผู้ให้ข้อมูล	ข้อความจากการสัมภาษณ์
ผู้ให้ข้อมูลที่ 1	“ปรับค่าแรงขึ้นทุกปีๆ ถ้าเราไปอยู่ที่บริษัทอื่นอาจจะได้น้อยกว่าอยู่ที่นี้”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 2	“ก็พอใจกับค่าแรง ค่าแรงได้เยอะกว่าที่อื่น แต่ว่าเสียตรงที่ไม่มี OT.”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 3	“ได้เป็นรายวัน ใจก็อยากได้เยอะ แต่เราลองมาคิดว่าน้ำไฟฟรีหมด ลูกหลานเราอยู่ได้ที่เราทำงานให้เต็มที่อยู่แล้ว ถ้าเป็นบางคนเขาไม่ให้มาอยู่นะ ลูกสาวก็มาอยู่นี่หลานก็มาอยู่นี่ เรื่องแค่นี้ เงินแค่นี้เราพอใจอยู่แล้ว ลองคิดเช่าห้องอยู่เท่าไร”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 4	“ก็พอได้ พออยู่ได้ ของเราเป็นเงินเดือน (คนเดียว) ที่เหลือเป็นรายวัน ถ้าระดับอย่างนี้ก็ต้องออกไปรับเหมาหมดแหละก็จะได้เงินเยอะ ถ้าออกไปรับเหมาที่แรกมันจะเร่ร่อน แต่ก่อนก็เคยรับเหมาที่เร่ร่อนไปอยู่นี่โน่น อยู่นี่นี่เราเพื่อชีวิตการเร่ร่อน อยู่นี่เย็นเราก็กลับบ้าน เช้าเราก็กินทำ”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 5	“ผมได้เป็นรายวัน แล้วก็มี OT. เงินออกถึงจะหยุด ทุกวันที่ 20 กับวันที่ 5 เงินเค้าจะออกปกติ ถ้าตรงกับวันอาทิตย์เงินก็ออก ก็มีบ้างที่ออกช้านิด ๆ หน่อย ๆ ส่งบัญชีไม่ทัน ทางออฟฟิศเค้าเคลียร์ไม่ลงตัว เค้าก็สามารถที่จะออกให้ได้เพราะเงินเค้าต้องโอนเข้าบัญชี ไม่ใช่เอาเงินสดมาจ่ายเหมือนเมื่อก่อน เมื่อก่อนหัวหน้าชุดต้องไปรับเงินจากบริษัทแล้วถึงจะมาจ่ายให้ลูกน้อง ตอนนี้บริษัทเค้าโอนเข้าบัญชีให้หมดเลยทุกคน แรงงานก็เหมือนกันหมด เป็นระบบใหม่”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 6	“ได้ค่าแรงเป็นรายวัน ก็พอใจในค่าแรง คิดว่ายุติธรรม มีปรับค่าแรง”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 7	“ได้เป็นรายเดือน อยู่มานาน อยู่มาประมาณ 6-7 ปี ส่วนใหญ่ก็ขึ้นมา 6,000 บาท แล้วก็ขึ้นมาเป็น 8,000 บาท แล้วก็ขึ้นมาเรื่อย ๆ”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 8	“ผมอยู่มานานค่าแรงยังไม่ถึง 500 บาท คนที่มาทีหลังค่าแรงมากกว่า บางคน

ลำดับ	สวัสดิการ	องค์กร A		องค์กร B		องค์กร C		องค์กร D		องค์กร E	
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
6	เงินกู้ยืม			✓	✓						
7	มีที่พักให้ฟรี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	- ค่าน้ำ-ค่าไฟฟรี			✓	✓	✓	✓	✓	✓		
	- ครอบคลุมที่พักอาศัย ได้			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8	รถยนต์ประจำ ตำแหน่ง/ รถยนต์รับ- ส่ง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓



รูปภาพที่ 15 แผนภูมิสรุปปัจจัยด้านสวัสดิการที่ตัวอย่างช่างฝีมือได้รับการตอบสนองจากองค์กร

จากรูปภาพที่ 15 แผนภูมิแท่งแสดงให้เห็นถึงการเปรียบเทียบสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ที่ตัวอย่างช่างฝีมือได้รับจากองค์กร พบว่า อันดับที่หนึ่ง คือ สวัสดิการด้านวันหยุดประจำปี เงินโบนัส ที่พัก และรถยนต์ประจำตำแหน่ง/รถยนต์รับ-ส่ง คิดเป็น 100% ของกลุ่มองค์กรตัวอย่างในการสัมภาษณ์ ซึ่งในสวัสดิการด้านที่พักนั้นเมื่อสัมภาษณ์ในรายละเอียดปลีกย่อยลงไปพบว่า มีตัวอย่าง

ช่างฝีมือจำนวน 6 จาก 10 คน (คิดเป็น 3 จาก 5 ขององค์กรที่สัมภาษณ์) ที่องค์กรสนับสนุนค่าน้ำ-ค่าไฟให้ฟรี และตัวอย่างช่างฝีมือ 8 จาก 10 คน (คิดเป็น 4 จาก 5 ขององค์กรที่สัมภาษณ์) สามารถให้ครอบครัวมาอาศัยอยู่ร่วมกันได้ ถึงแม้ว่าคนในครอบครัวจะไม่ได้ทำงานในองค์กรเดียวกันก็ตาม

อันดับที่สอง คือ ประกันสังคมช่างฝีมือกลุ่มตัวอย่างได้รับสวัสดิการด้านประกันสังคมจำนวน 8 จาก 10 คน อันดับที่สาม คือ เงินค่าล่วงเวลา (OT) ตัวอย่างช่างฝีมือจำนวน 6 จาก 10 คน ได้รับสวัสดิการด้านเงินค่าล่วงเวลา (OT) ส่วนสวัสดิการด้านประกันอุบัติเหตุ และเงินกู้ยืม มีช่างฝีมือได้รับสวัสดิการด้านนี้กัน คือ จำนวน 2 จาก 10 คน

ผลจากการสัมภาษณ์ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยในหัวข้อสวัสดิการ (ตารางที่ 16) พบว่าช่างฝีมือทุกคนพึงพอใจต่อปัจจัยด้านนี้

ตารางที่ 16 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ สวัสดิการ (Welfares)

ผู้ให้ข้อมูล	ข้อความจากการสัมภาษณ์
ผู้ให้ข้อมูลที่ 1	“มีบ้านพักอยู่ที่บริษัท มีประกันสังคมให้ ตอนเช้าก็ขับรถออกไปคนงานก็มากับเรา”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 2	“มีที่พักให้ เรื่องอาหารการกินหาเอง นาน ๆ ที่บริษัทจะมีอาหารมาเลี้ยงหม้อใหญ่ ๆ มีรถกระบะให้ขับมาไซต์งานเอง ที่นี้มีโบนัสให้ทุกคน แรงงานก็ให้โบนัส”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 3	“มีบ้านพัก ประกันสังคมมีให้ ตรุษจีนก็มีโบนัสให้ อย่างปีใหม่เค้ามีของขวัญอะไรมาเราก็ไม่ต้องเสียเงิน ทางบริษัทจัดมาให้จับของขวัญ ใครมีปัญหาเรื่องเงินก็เบิกได้ไม่มีดอกเบี้ย ส่วนตัวไม่เคยเบิก มีแค่นั้นก็ใช้ไป เขาก็จะให้เบิกแล้วก็หัก สมมุติเบิก 10,000 บาท หักทีละ 2,000 หรือ 1,000 บาท ก็แล้วแต่จำเป็นอะไรเดือดร้อนอะไรบอกเขาได้ เมื่อก่อนปลูกบ้านอยู่ไม่มีเงิน บริษัทเรียกให้เข้าไปเอาเลย 20,000 – 30,000 เบิกได้ แต่พอเราไม่ได้เดือดร้อนอะไรเราก็ไม่ได้เบิก สมัยก่อนที่เบิกค่าแรง 100 กว่าบาท เขาเรียกให้เข้าไปเอาที่ออฟฟิตเลย ก็ภูมิใจนะขนาดเราคนงานเค้ายังให้เบิกขนาดนั้นเลย เหมือนกับช่วยเรา”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 4	“มีที่พักให้ มีประกันสังคม รายปีก็มีให้ช่วงตรุษจีน เงินเดือนก็ขึ้นเรื่อยๆทุกปี มีที่พักให้ คนที่อยู่ที่นี่ค่าน้ำค่าไฟเค้าก็ออกให้ มีรถบริษัท บางทีคนงานอยู่ Site นู่น มาทำ Site นี้เขาก็ไปส่งกัน รับไปทำงานแล้วก็ส่งกลับ เราจะอาศัยเค้ากลับประจำ”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 5	“มีประกันสังคมให้ มีเงินเบิกล่วงหน้าให้โดยไม่เสียดอกเบี้ย มีบ้านพักให้ เรา

ผู้ให้ข้อมูล	ข้อความจากการสัมภาษณ์
	สบายใจ น้ำมันรถเติมฟรี ค่าเสื่อมรถยนต์วันละ 200 บาท พนักงานส่วนใหญ่ก็มีรถมาเอง คนงานก็มากับเราหมดไม่ต้องมีค่าใช้จ่าย ซ็อกกินอย่างเดียวที่เราจะลงทุน”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 6	“มีโบนัสให้ มีกินเลี้ยงปีใหม่ วันหยุดปีใหม่ได้หยุดเยอะกว่าบริษัทอื่น มีแคมป์ให้อยู่ ภรรยาทำที่แคมป์เลี้ยงลูก ส่งลูกไปโรงเรียน ให้ครอบครัวอยู่ด้วยได้ ค่าน้ำ-ค่าไฟฟรี มีรถบริษัทรับ-ส่ง”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 7	“มีบ้านพัก ค่าน้ำค่าไฟไม่ต้องเสีย ฟรีหมด ครอบครัวอยู่ได้ มีรถรับส่ง”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 8	“มีประกันสังคม มีโบนัสตรุษจีนแต่จะปีละจะมาน้อย มีบ้านพักให้อยู่ ครอบครัวก็มาอยู่ได้ ใครมีลูกมีหลานติดมาก็อาศัยอยู่ได้ ทำมาหากินกันได้”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 9	“มีประกันอุบัติเหตุให้ โบนัสบางทีก็มีแล้วแต่ผลประกอบการ มีวันหยุดตามเทศกาล มีที่พักให้ ถ้าที่พักทรุดโทรมเราสามารถสั่งของมาซ่อมแซมได้เลยแล้วทางบริษัทก็เอามาให้ ค่าน้ำ ค่าไฟเสียเอง”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 10	“มีที่พักให้ฟรี ค่าน้ำค่าไฟเราออกเอง ทุกสิ้นปีก็มีโบนัสให้ ปีใหม่ก็เลี้ยงลูกน้องทุกคน”

4.2.2.7 ตำแหน่งงานในองค์กร (Status)

ตำแหน่งงานในองค์กรของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยนับว่าเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร และเมื่อเทียบจากระดับกรรมกร ช่าง และช่างฝีมือ พบว่าตำแหน่งช่างฝีมือกลุ่มตัวอย่างเป็นระดับหัวหน้าในประเภทงานนั้น ๆ โดยช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย 3/10 คน ได้แสดงความคิดเห็นต่อตำแหน่งงานในองค์กรปัจจุบันว่าหากลาออกจากองค์กรและเปลี่ยนไปอยู่องค์กรอื่นช่างฝีมือก็อาจกลับไปสู่ตำแหน่งแรงงานเหมือนเดิม ซึ่งจะต้องไปเริ่มพิสูจน์ฝีมือให้องค์กรเห็นอีกครั้งและค่าแรงก็จะถูกปรับลดลงจากองค์กรเดิมตามตำแหน่งงาน

นอกจากนี้สิทธิพิเศษที่ได้จากตำแหน่งงานก็เป็นปัจจัยให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในปัจจัยด้านนี้ ซึ่งองค์กรได้สนับสนุนให้เป็นพิเศษแตกต่างจากพนักงานในระดับตำแหน่งที่น้อยกว่า ซึ่งจากการสัมภาษณ์พบว่า สิทธิพิเศษที่ช่างฝีมือกลุ่มตัวอย่างได้รับจากองค์กร ได้แก่ ความอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเวลาในการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น วันลางานที่ได้เพิ่มมากขึ้น มีรถยนต์ส่วนตัวสำหรับเดินทางระหว่างที่พักถึงโครงการก่อสร้าง และสามารถพูดคุยร้องขอความต้องการพิเศษ นอกเหนือจากที่องค์กรตอบสนองไว้แล้วได้ เช่น สิทธิการใช้ที่พัก รวมถึงจะได้รับมอบหมายงานที่สำคัญโดยให้สิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน เป็นต้น จึงอาจกล่าวได้ว่าตำแหน่งงานที่สูง

ในองค์กร มีผลให้พนักงานคงอยู่ในองค์กร เพื่อต้องการรักษาตำแหน่ง และผลประโยชน์ที่ได้จากตำแหน่งงาน

ผลจากการสัมภาษณ์ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยในหัวข้อตำแหน่งงานในองค์กร (ตารางที่ 17) พบว่า ตัวอย่างช่างฝีมือส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในทิศทางพึงพอใจต่อปัจจัยด้านตำแหน่งงานในองค์กรจำนวน 8/10 คน ส่วนช่างฝีมือส่วนน้อยจำนวน 2/10 คน ไม่คิดว่าตำแหน่งงานในองค์กรมีผลให้คงอยู่ในองค์กร และไม่คิดว่าตนได้สิทธิพิเศษต่างจากตำแหน่งอื่น

ตารางที่ 17 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ ตำแหน่งงานในองค์กร (Status)

ผู้ให้ข้อมูล	ข้อความจากการสัมภาษณ์
ผู้ให้ข้อมูลที่ 1	“ไม่อยากไปนับหนึ่งใหม่ เค้าก็ปรับค่าแรงขึ้นทุกปี ถ้าเราไปอยู่ที่บริษัทอื่น อาจจะได้น้อยกว่าอยู่ที่นี้ ไปเริ่มใหม่บางทีเขาไม่รู้ เค้าไม่เห็นฝีมือเรา ถ้าไปอยู่ที่อื่นเราจะขอค่าแรงเท่านั้นเท่านั้นตามที่อยู่บริษัทเก่าไปเขาก็ไม่ยอมอีก”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 2	“เราเป็นหัวหน้าเราก็ได้ตัดสินใจในงานมากกว่าเป็นแรงงาน ถ้าเราออกจากตรงนี้ไปที่อื่นเราก็ต้องไปนับหนึ่งใหม่ มันก็เริ่มจากเล็ก ๆ ขึ้นมากกว่าเราจะมาโตได้ เราไม่เคยไปอยู่กับเขา เขาก็ต้องดูฝีมือเราก่อนว่าจริงอย่างที่พูดมัย คนที่เคยเข้ามาอยู่ที่นี่ก็บอกเป็นช่าง แต่พอเข้ามาจริง ๆ ก็ไม่ผ่านเกณฑ์”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 3	“เจ้านายจะมาดูแลเราตลอด อย่างเช่น ปกติบริษัทจะมีที่พักให้ เราก็บอกเจ้านายว่าเรามีหลานไม่อยากอยู่ร่วมกับเค้า เราไม่ชอบยุ่งกับใคร เจ้านายก็ทำห้องให้เราอยู่ เอาคนงานมาทำให้เลย แคนี่เราก็พอใจแล้ว ดูแลเรา เจ็บป่วยอะไรเราก็ดูแลเราตลอด”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 4	“เวลาทำงานอิสระ เราก็มารทำงานตามสบายเรา 7 โมงมั้ง 7 โมงครึ่งมั้ง 8 โมง เขาก็ไม่ได้ว่าอะไรเรา”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 5	“ถ้าไปอยู่ที่อื่นก็ต้องไปพิสูจน์ฝีมือใหม่ เพราะเขายังไม่เห็นฝีมือเรา..เฉพาะหัวหน้าช่างและช่างจะได้โบนัส แต่แรงงานไม่มี”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 6	“สามารถลาได้ เช่น ลากลับบ้านต่างจังหวัดเป็นสัปดาห์ เป็นเดือนก็ได้”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 7	“แต่ก่อนก็ได้เป็นรายวัน พอตอนนี้ก็ได้เป็นเงินเดือน”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 8	“ไม่มี”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 9	“บริษัทไว้วางใจช่างเขาก็ไม่ต้องเครียด เพราะมั่นใจว่าช่างมีฝีมือ”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 10	“ไม่มี”

4.2.2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยพบว่า กลุ่มตัวอย่างช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยมีความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนอยู่ว่าองค์กรมีความมั่นคงและไว้วางใจในองค์กร ซึ่งความมั่นใจใจองค์กรจากกลุ่มตัวอย่างช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยเกิดจากการแจกจ่ายงานให้พนักงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง การจ่ายค่าแรงที่ตรงเวลา อายุขององค์กร รวมทั้งประเภทของโครงการที่องค์กรได้รับผิดชอบ และมูลค่าของโครงการที่มีจำนวนสูง สิ่งเหล่านี้จะสร้างความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรให้แก่พนักงาน

ผลจากการสัมภาษณ์ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยในหัวข้อความมั่นคงในการทำงาน (ตารางที่ 18) ตัวอย่างช่างฝีมือ จำนวน 10/10 คน มีความคิดเห็นพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานใน คือ มีความรู้สึกว่าองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง ซึ่งเมื่อพนักงานรู้สึกว่าการมีความมั่นคงก็จะทำให้พนักงานต้องการอยู่ในองค์กร

ตารางที่ 18 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

ผู้ให้ข้อมูล	ข้อความจากการสัมภาษณ์
ผู้ให้ข้อมูลที่ 1	“คิดว่ามีมั่นคง เพราะมีงานให้ทำต่อเนื่อง จบโครงการนั้น ก็ต่อโครงการนี้เลย”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 2	“มั่นคง เงินได้ตรง บริษัทก็อยู่มานานแล้ว”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 3	“คิดว่าบริษัทมั่นคง เพราะอยู่มา 30 ปีก็จ่ายค่าแรงตรงเวลาตลอด อย่างคนแถวบ้านที่ไปทำกันที่อื่นบางครั้งก็ไม่ค่อยได้เงินเหมือนบริษัทไม่มั่นคง”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 4	“เงินออกตรงทุกเดือน”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 5	“ก็น่าจะมั่นคง เพราะอยู่มานานแล้ว บริษัทก็รับแต่งานใหญ่ ๆ ทั้งนั้น แต่ละครโครงการ อย่างโครงการนี้ก็ประมาณ 400-500 ล้าน มีงานให้ทำตลอดทั้งปี มี OT. ทั้งปี”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 6	“มีงานให้ตลอด งานไม่ขาดมือ ไม่ต้องนั่งรอรงาน”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 7	“มั่นคง บริษัทเค้าอยู่มานานแล้ว เงินเดือนออกตรง สองอาทิตย์ออกทีก็ตรง สมัยก่อนวันเดียวก็ออก ทำเข้าเย็นออก ออกจนลูกน้องต้องขอเป็น 7 วันค่อยออก เงินมั่นคงกว่าบริษัทอื่น มีผลให้เราอยู่ที่นี้ เงินออกชัวร์ คนงานก็อยู่ได้น้อยหน่อยแต่เงินสะพัดดี”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 8	“คิดว่ามีมั่นคง”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 9	“มั่นคง อยู่มาเป็นสิบปีแล้ว มีปัญหาเรื่องเงินอะไรแค่โทรไปบริษัทก็โอนมา บริษัทรับงานเยอะ งานต่อเนื่อง”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 10	“มั่นคง”

4.2.2.9 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)

จากการสัมภาษณ์ตัวอย่างช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยส่วนมาก พบว่า การอยู่ในองค์กรปัจจุบันทำให้ชีวิตส่วนตัวดีขึ้น ในแง่ของการมีทรัพย์สินอันได้จากการทำงานในองค์กรมาเป็นระยะเวลานาน และจากการที่องค์กรตอบสนองในเรื่องสวัสดิการด้านค่าตอบแทน และในด้านที่พัก ซึ่งให้ครอบครัวของพนักงานได้อาศัยอยู่ร่วมกัน แม้ว่าจะไม่ได้เป็นพนักงานในองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานได้ใช้ชีวิตอยู่ใกล้ชิดกับครอบครัว

ผลจากการสัมภาษณ์ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยในหัวข้อชีวิตส่วนตัว (ตารางที่ 19) พบว่า ตัวอย่างช่างฝีมือส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในทิศทางพึงพอใจต่อปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวที่เกิดจากการคงอยู่ในองค์กร จำนวน 9/10 คน และช่างฝีมือส่วนน้อยจำนวน 1/10 คน มีความคิดเห็นกลาง ๆ คือ คิดว่าตนไม่มีทางเลือกอื่น

ตารางที่ 19 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)

ผู้ให้ข้อมูล	ข้อความจากการสัมภาษณ์
ผู้ให้ข้อมูลที่ 1	“ความเป็นอยู่ก็ดีขึ้น เมื่อก่อนอยู่บริษัทอื่นมาครึ่งปีบ้าง ปีครึ่งบ้างก็ออกมาอยู่บริษัทนี้ยาวเลย”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 2	“ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น จากที่ผมไม่มีอะไร มีที่ดินทำกิน มีบ้าน ซื้อมอเตอร์”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 3	“ความเป็นอยู่ดีขึ้นมากเลย จากบ้านไม่มีก็มีบ้าน ที่ทางไม่มีทำกินก็มี มีรถมันก็อยู่ที่ตัวเราด้วยนะอยู่มาพร้อม ๆ กัน จากคนที่เข้ามาพร้อม ๆ กันเขาก็ไม่มีอะไรเลยเหมือนกัน แต่เราเป็นคนไม่กินเหล้าไม่เล่นการพนันไม่ไปเที่ยว”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 4	“ดีกว่าแต่ก่อน แต่ก่อนค่าแรงมันก็ถูก เดียวนี้จะว่าแพงมันก็ไม่แพงนะ ก็พออยู่ได้”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 5	“เราขับรถมาทำงานจากที่พักบริษัทมาที่โครงการเอง มีรถยนต์กันทุกคน คนงานก็มีรถกันแทบทุกคน คนงานก็มากับเรา ซื้อมอเตอร์อย่างเดียวที่เราจะลงทุน”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 6	“ภรรยาที่เลี้ยงลูกอยู่ที่แคมป์ ส่งลูกไปโรงเรียน เราก็มาทำงาน”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 7	“ก็ตั้งตัวได้ แต่ก็ลำบาก”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 8	“เราไปทางอื่นไม่ได้แล้ว เพราะเราไม่มีทรัพย์สินสมบัติที่ติดตัวนอกจากสุไปอย่างนี้แหละ”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 9	“ความเป็นอยู่ดีขึ้น”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 10	“ก็ดี ไม่มีปัญหาอะไร”

ลำดับ	ปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors)	ความคิดเห็นของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย									
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
	3.3 ผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinate)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4	สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5	ค่าตอบแทน (Compensations)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓
6	สวัสดิการ (Welfares)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7	ตำแหน่งงานในองค์กร (Status)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	●	✓	●
8	ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
9	ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	●	✓	✓

4.4 ความคิดเห็นต่อความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย

จากการสัมภาษณ์ในหัวข้อปัจจัยด้านต่าง ๆ ผู้วิจัยได้สอบถามความคิดเห็นต่อความสำคัญของปัจจัยว่าปัจจัยใดบ้างมีผลอย่างยิ่ง ที่ทำให้ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยคงอยู่องค์กรอย่างยาวนาน ซึ่งผู้วิจัยสรุปในรูปแบบตารางโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) แทนช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย ดังนี้

P1 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1

P2 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2

P3 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3

P4 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4

P5 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5

P6 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6

P7 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7

P8 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8

P9 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9

P10 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10

2) แทนปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ดังนี้

MF 1 หมายถึง ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)

MF 2 หมายถึง การยอมรับนับถือ (Recognition)

MF 3 หมายถึง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)

MF 4 หมายถึง ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself)

MF 5 หมายถึง ความรับผิดชอบ (Responsibility)

3) แทนปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) ดังนี้

HF 1 หมายถึง นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy - and Administration)

HF 2 หมายถึง การบังคับบัญชาและการกำกับดูแล (Supervision)

HF 3 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Superior)

HF 4 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers)

HF 5 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinate)

HF 6 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions)

HF 7 หมายถึง ค่าตอบแทน (Compensations)

HF 8 หมายถึง สวัสดิการ (Welfares)

HF 9 หมายถึง ตำแหน่งงานในองค์กร (Status)

HF 10 หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)

HF 11 หมายถึง ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)

4) แทนสัญลักษณ์ “✓” ในช่องที่ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยมีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรอย่างยิ่ง

จากการศึกษาความคิดเห็นต่อความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย (ตารางที่ 22) พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจมี 2 ปัจจัยที่สำคัญต่อการคงอยู่อย่างยิ่ง ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ ลักษณะงานที่ทำ ซึ่งช่างฝีมือส่วนใหญ่ (5/10

คน) เห็นว่าลักษณะงานที่ทำมีความสำคัญอย่างยิ่ง และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (1/10 คน)

ด้านปัจจัยพื้นฐาน พบว่า 6 ปัจจัยที่สำคัญต่อการคงอยู่อย่างยิ่ง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ตำแหน่งงานในองค์กร และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งช่างฝีมือส่วนใหญ่ (5/10 คน) เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชามีความสำคัญอย่างยิ่ง ถัดมา คือ สวัสดิการ (4/10 คน) ค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน (3/10 คน) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและตำแหน่งงานในองค์กร (2/10 คน)

ตารางที่ 22 ความคิดเห็นต่อความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย

ประชากร	ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)					ปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors)										
	MF 1	MF 2	MF 3	MF 4	MF 5	HF 1	HF 2	HF 3	HF 4	HF 5	HF 6	HF 7	HF 8	HF 9	HF10	HF11
P1			✓										✓	✓		
P2								✓				✓			✓	
P3				✓				✓								
P4				✓				✓	✓							
P5				✓								✓	✓	✓		
P6				✓											✓	
P7													✓		✓	
P8									✓			✓				
P9								✓								
P10				✓				✓					✓			

4.5 ข้อเสนอแนะที่มีต่อองค์กร

จากการสัมภาษณ์ช่างฝีมือกลุ่มตัวอย่างในด้านข้อเสนอแนะที่มีต่อองค์กร (ตารางที่ 23) พบว่ามีช่างฝีมือส่วนใหญ่จำนวน 8/10 คน ไม่มีข้อเสนอแนะ เนื่องจากคิดว่าองค์กรดีอยู่แล้ว ส่วนช่างฝีมือส่วนน้อยจำนวน 2/10 คน มีข้อเสนอแนะอยากให้องค์กรจัดระบบการทำงานให้เป็น

ระเทียบชัดเจนกว่านี้ และในบางองค์กรที่ไม่ได้รับสวัสดิการค่าน้ำ ค่าไฟ ก็มีความคิดเห็นว่ายาก ให้
องค์กรสนับสนุนสวัสดิการในด้านนี้

ตารางที่ 23 ข้อความจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อ ข้อเสนอแนะที่มีต่อองค์กร

ผู้ให้ข้อมูล	ข้อความจากการสัมภาษณ์
ผู้ให้ข้อมูลที่ 1	“ไม่มี”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 2	“ไม่มี”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 3	“ไม่มี”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 4	“ทำงานกันอย่างอิสระ แต่ก็ยากให้จัดระบบ ตอนนี้ไม่ค่อยมีระบบ เท่าไร”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 5	“ของเค้าก็ค้อยู่แล้ว”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 6	“ไม่มี”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 7	“ไม่มีอะไรเสนอ คิดว่าเดี๋ยวเค้าคงเปลี่ยนให้ลูกมาบริหารแทน”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 8	“ไม่รู้ว่าจะให้เค้าพัฒนาอะไร เค้าก็ดูแลเราแบบนี้”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 9	“อยากให้ช่วยเรื่องค่าน้ำ ค่าไฟ เมื่อก่อนไม่เสียค่าน้ำ ค่าไฟ เดี่ยวนี้ต้องเสีย เพราะบางคนเค้าเปิดน้ำ เปิดไฟทิ้งไว้ ทางบริษัทเลยเปลี่ยนมาให้เสียค่าน้ำ ค่าไฟ”
ผู้ให้ข้อมูลที่ 10	“ไม่มี”

บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยการคงอยู่ของช่างฝีมือในองค์กรก่อสร้างงานสถาปัตยกรรมไทย” นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรอย่างยาวนานของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยที่คงอยู่ในองค์กรมาไม่ต่ำกว่า 10 ปี โดยใช้ปัจจัยในทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ที่ถูกพัฒนาโดย เฟรเดอริก เอิร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg) มาเป็นปัจจัยตั้งต้นในการสร้างแบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นรูปแบบการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ทำการสัมภาษณ์ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยจำนวน 10 คน จากองค์กรก่อสร้างงานสถาปัตยกรรมไทย 5 องค์กรในจังหวัดกรุงเทพฯและปริมณฑล ซึ่งช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยที่สัมภาษณ์นั้นประกอบไปด้วยช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยในด้านช่างไม้ ช่างปูน และ ช่างปั้น

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาการคงอยู่ในองค์กรของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย ได้ทำการศึกษาจากปัจจัยทั้ง 2 ด้าน คือ 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ 2) ปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการกำกับดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ตำแหน่งงานในองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว

ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ปัจจัยที่ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยทุกคนมีความคิดเห็นไปในทิศทางพึงพอใจ คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และ ความรับผิดชอบ

ผลการศึกษาด้านปัจจัยจูงใจยังพบว่า มีช่างฝีมือแสดงความรู้สึกเฉย ๆ ในบางปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (2/10 คน) และ การยอมรับนับถือ (1/10 คน) ซึ่งในด้านการยอมรับนับถือนี้มีช่างฝีมือไม่แสดงความคิดเห็น (1/10 คน)

ด้านปัจจัยพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยที่ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยทุกคนมีความคิดเห็นไปในทิศทางพึงพอใจ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน

ผลการศึกษาด้านปัจจัยพื้นฐานยังพบว่า มีช่างฝีมือส่วนน้อย (1/10 คน) เกิดความไม่พึงพอใจในบางปัจจัย ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และค่าตอบแทน

นอกจากนี้ยังพบว่า มีช่างฝีมือส่วนน้อย (1-2/10 คน) แสดงความรู้สึกเฉย ๆ ในบางปัจจัย ได้แก่ การบังคับบัญชาและการกำกับดูแล ตำแหน่งงานในองค์กร และ ชีวิตส่วนตัว

ผลการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นต่อความสำคัญของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยพื้นฐาน ที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรมายาวนาน พบว่า ลักษณะงานที่ทำเป็นปัจจัยจูงใจสำคัญที่มีผลให้คงอยู่ในองค์กรมากที่สุด และในด้านปัจจัยพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่ช่างฝีมือที่คงอยู่ในองค์กรให้ความสำคัญมากที่สุด

5.2 สรุปผลข้อเสนอแนะที่มีต่อองค์กร

จากข้อเสนอแนะที่มีต่อองค์กรของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย พบว่า ช่างฝีมือส่วนใหญ่ไม่มีข้อเสนอแนะ (8/10) คน ส่วนช่างฝีมือส่วนน้อย (2/10 คน) มีข้อเสนอแนะในด้านการจัดระบบการทำงาน และสวัสดิการด้านค่าน้ำ ค่าไฟฟ้าฟรี

5.3 เปรียบเทียบผลการศึกษากับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.3.1 จากทฤษฎีสองปัจจัย โดย เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) พบว่า ผลของการศึกษาในความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้นั้น มีความสอดคล้องกัน คือ ตัวอย่างช่างฝีมือส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยพื้นฐาน

5.3.2 ผลการศึกษาของ สุปราณี เอกอุ (2550) ในหัวข้อ การคงอยู่ของพนักงานบริษัทโรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน) พบว่า ประชากรที่ศึกษามีความคิดเห็นพึงพอใจระดับสูงในด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ นโยบายและการบริหารงาน

เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยนี้ พบว่า มีปัจจัยที่มีความพึงพอใจที่ตรงกันในด้านลักษณะงานที่ทำ และ ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งในด้านลักษณะงานที่ทำ คือ งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ มีความน่าสนใจ ไม่น่าเบื่อ และมีความสุขกับการทำงาน ส่วนในด้านความรับผิดชอบ คือ พึงพอใจต่อความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งทั้งสองด้านนี้มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยในกลุ่มช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย

5.3.3 ผลการศึกษาของ วารุณี มิลินทปัญญา (2561) ในหัวข้อ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชานั้นให้ความยุติธรรม ได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค ให้คำปรึกษาและ ให้คำแนะนำ ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานนั้นได้รับความ

ร่วมมือในการทำงาน จากผลการศึกษาดังกล่าว เมื่อนำเปรียบเทียบกับงานวิจัยนี้ พบว่า มีปัจจัยที่มีความพึงพอใจที่สอดคล้องกันในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยมีความคิดเห็นพึงพอใจ

5.3.4 ผลการศึกษาของ นิศาชล ภูมิพินผล (2559) ในหัวข้อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เดลแม็กซ์ แมชินเนอรี จำกัด ในด้านความพึงพอใจในงานพบว่า กลุ่มประชากรในงานวิจัยมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการคงอยู่ในองค์กรของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย

5.4 ข้อจำกัดของการวิจัย

1) ในงานวิจัยนี้เป็นเพียงการศึกษาความคิดเห็นของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทยในประเภท ช่างไม้ ช่างปูน และช่างปั้น เท่านั้น เนื่องจากในปัจจุบันองค์กรงานสถาปัตยกรรมไทยมักจ้างช่างฝีมือ 3 ประเภทนี้เป็นพนักงานประจำขององค์กร จึงทำให้ผลการศึกษาข้างชี้เฉพาะความคิดเห็นของช่างฝีมือ 3 ประเภทนี้เพียงเท่านั้น

2) การศึกษาในครั้งนี้ ทำการสัมภาษณ์ช่างฝีมือ จำนวน 10 คน ซึ่งผลการศึกษาจึงเป็นเพียงความคิดเห็นของช่างฝีมือจำนวน 10 คน เท่านั้น และเป็นช่างฝีมือที่องค์กรจัดหามาให้ตามขอบเขตของการศึกษาที่ระบุไว้

5.5 ข้อเสนอแนะ

1) ปัจจัยจูงใจ ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่พบว่า การปรับระดับตำแหน่งงานในองค์กรก่อสร้างงานสถาปัตยกรรมไทยกลุ่มตัวอย่างนั้นจะขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของหัวหน้างาน ดังนั้น เพื่อให้เกิดเกณฑ์มาตรฐาน และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการก้าวหน้าทางอาชีพ องค์กรจึงควรสร้างมาตรฐานการชีวิตผลงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดเป้าหมาย และจูงใจให้พนักงานในองค์กรมีความต้องการบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้ซึ่งเป็นรูปธรรม ซึ่งเมื่อพนักงานเกิดความจูงใจในด้านความก้าวหน้าทางอาชีพแล้วก็จะส่งผลที่สอดคล้องต่อค่าตอบแทนที่สูงขึ้นซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐาน

2) ปัจจัยพื้นฐาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ทำให้ช่างฝีมือส่วนน้อยเกิดความไม่พึงพอใจ ดังนั้น เพื่อลดและป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจ องค์กรจึงควรใช้เครื่องมือการประเมินผลเข้ามาช่วยในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาดังกล่าว เช่น การนำเครื่องมือประเมินผลรอบทิศแบบ 360 องศา (360-Degree Feedback) มาปรับใช้ตามความเหมาะสมของผู้ประเมิน เพื่อให้เห็นปัญหาที่เกิดขึ้นในมุมมองของพนักงานในองค์กร และแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด โดยการประเมิน

แบบ 360 องศาจะต้องถูกสร้างแบบฟอร์มขึ้นมา ทำการจัดอบรมพนักงาน ทดลองใช้ ปรับแก้ไข และนำไปใช้จริง เพื่อให้เหมาะกับการรับรู้ของพนักงานแต่ละตำแหน่งที่อาจมีการรับรู้ที่ไม่เท่ากัน

3) ปัจจัยพื้นฐาน ในด้านสวัสดิการ นับเป็นปัจจัยสำคัญที่พนักงานทุกคนควรได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอเพราะจะช่วยทำให้ช่างฝีมือคงอยู่ในองค์กรได้ยาวนาน ซึ่งจากการสัมภาษณ์ช่างฝีมือกลุ่มตัวอย่างพบว่าองค์กรได้ให้สวัสดิการในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ ดังนั้น องค์กรอื่น ๆ จึงควรสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานให้เหมาะสม เพื่อช่วยดึงให้พนักงานที่มีคุณค่ายังคงอยู่ในองค์กร ซึ่งจากการสัมภาษณ์พบว่าในทุกองค์กรกลุ่มตัวอย่างที่มีช่างฝีมือคงอยู่มาอย่างยาวนานนั้น มีการตอบสนองสวัสดิการด้านวันหยุดประจำปี เงินโบนัส ที่พัก และรถยนต์ประจำตำแหน่ง-รับส่ง ดังนั้น องค์กรที่มีลักษณะคล้ายกับองค์กรกลุ่มตัวอย่างอาจนำสวัสดิการพื้นฐานเหล่านี้ไปพิจารณาใช้ในองค์กร นอกจากนี้ปัจจัยในด้านการประกันสังคม ประกันอุบัติเหตุ เงินค่าล่วงเวลา และเงินกู้ยืม ถึงแม้ว่าองค์กรกลุ่มตัวอย่างจะไม่ได้ตอบสนองให้พนักงานทุกองค์กร แต่หากองค์กรสามารถตอบสนองปัจจัยดังกล่าวได้ ก็จะช่วยเพิ่มความคงอยู่ในองค์กรได้

4) ปัจจัยพื้นฐาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จากการศึกษาพบว่าปัจจัยในด้านนี้เป็นปัจจัยที่ช่างฝีมือที่คงอยู่ในองค์กรมานานพึงพอใจ และเห็นว่ามีผลสำคัญต่อการคงอยู่ในองค์กร ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่ช่างฝีมือเห็นว่ามีผลสำคัญที่ทำให้คงอยู่ในองค์กร ซึ่งคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาในองค์กรที่มีช่างฝีมือคงอยู่มาอย่างยาวนานนั้น ได้แก่ ความสนิทสนมกับพนักงานที่อยู่ในองค์กร การไม่ถือตัว การดูแลใส่ใจพนักงาน ไม่ใช่เพียงแค่ในการปฏิบัติงาน แต่ยังดูแลใส่ใจคุณภาพชีวิตส่วนตัวของพนักงานในองค์กรอีกด้วย ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้บริหารในองค์กรที่ต้องการให้พนักงานในองค์กรคงอยู่ได้นานจึงควรมีคุณลักษณะดังกล่าว

ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ของกลุ่มช่างฝีมือตัวอย่างที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ทั้งการมีที่พักอาศัยที่อยู่รวมกันทำให้เกิดความคุ้นเคยและสนิทสนม และกิจกรรมในชีวิตประจำวันที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น การรับประทานอาหารร่วมกัน การกินเลี้ยงสังสรรค์ร่วมกัน เหล่านี้ทำให้เกิดการคงอยู่ในองค์กรอย่างยาวนาน ดังนั้นองค์กรจึงควรสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

5) ปัจจัยพื้นฐาน ในด้านชีวิตส่วนตัว จากการศึกษาพบว่า สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรมีผลต่อด้านชีวิตส่วนตัว ซึ่งทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงานที่ทำ ซึ่งผู้ที่มีความสนใจและต้องการศึกษาต่อในประเด็นนี้ อาจทำการศึกษาในเรื่อง Work-Life Balance เพิ่มเติมต่อไป



ภาคผนวก

**แบบสัมภาษณ์ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย (แบบร่าง)
การศึกษาปัจจัยคงอยู่ของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย**

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาปัจจัยคงอยู่ของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย ตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโครงการก่อสร้างระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาเทคนิคสถาปัตยกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย เพื่อเป็นแนวทางในการลดการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณค่าขององค์กร

ทั้งนี้เพื่อให้งานวิจัยชิ้นนี้มีความสมบูรณ์ถูกต้อง ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากผู้ให้สัมภาษณ์ในการให้ข้อมูลตามความเป็นจริง ครบถ้วน ซึ่งบทสัมภาษณ์ของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์กรงานสถาปัตยกรรมไทยและบุคคลอื่น ๆ ที่สนใจต่อไป

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-นามสกุล.....อายุ.....
บริษัท.....
ตำแหน่ง.....
อายุงาน.....
ภูมิลำเนา.....

ส่วนที่ 2 ชุดคำถามแสดงความคิดเห็นต่อปัจจัยคงอยู่ในองค์กร

- คำถามที่ 1) ความเป็นมาในการเริ่มอาชีพช่างฝีมือ
คำถามที่ 2) ความคิดเห็นต่อตำแหน่งงานของตน
คำถามที่ 3) ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้างหรือไม่ อย่างไร
คำถามที่ 4) ท่านคิดว่ามีความก้าวหน้าในการทำงานหรือไม่ อย่างไร
คำถามที่ 5) ท่านมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ทำอย่างไร
คำถามที่ 7) ท่านมีความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบอย่างไร
คำถามที่ 8) ท่านมีความคิดเห็นต่อนโยบายและการบริหารขององค์กรอย่างไร
คำถามที่ 9) ท่านมีความคิดเห็นต่อการบังคับบัญชาและการกำกับดูแลของผู้บริหารองค์กรหรือเจ้าขององค์กรอย่างไร

คำถามที่ 10) ท่านมีความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอย่างไร

คำถามที่ 11) ท่านมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างไร

คำถามที่ 12) ท่านมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้หรือไม่

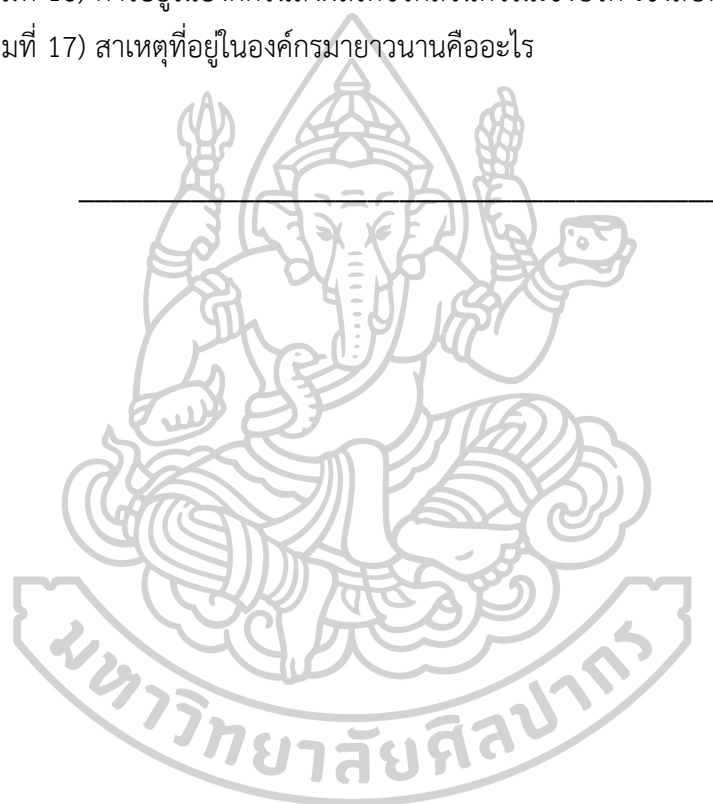
คำถามที่ 13) องค์กรมีสวัสดิการอะไรให้บ้าง และพึงพอใจในสวัสดิการใดมากที่สุด

คำถามที่ 14) ท่านมีความรู้สึกต่อตำแหน่งงานในองค์กรอย่างไร

คำถามที่ 15) ท่านคิดว่าองค์กรมีความมั่นคงหรือไม่ เพราะเหตุใด

คำถามที่ 16) การอยู่ในองค์กรนี้ส่งผลให้ชีวิตส่วนตัวในเชิงบวก-เชิงลบหรือไม่ อย่างไร

คำถามที่ 17) สาเหตุที่อยู่ในองค์กรมายาวนานคืออะไร



แบบสัมภาษณ์ช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย (ใช้สัมภาษณ์จริง)

การศึกษาปัจจัยคงอยู่ของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาปัจจัยคงอยู่ของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย ตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโครงการก่อสร้างระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาเทคนิคสถาปัตยกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย เพื่อเป็นแนวทางในการลดการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณค่าขององค์กร

ทั้งนี้เพื่อให้งานวิจัยชิ้นนี้มีความสมบูรณ์ถูกต้อง ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากผู้ให้สัมภาษณ์ในการให้ข้อมูลตามความเป็นจริง ครบถ้วน ซึ่งบทสัมภาษณ์ของท่านจะเป็นประโยชน์สูงสุดต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์กรงานสถาปัตยกรรมไทยและบุคคลอื่น ๆ ที่สนใจต่อไป

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

คำถามที่ 1.1) ชื่อ-นามสกุล.....อายุ.....
 ภูมิลำเนา.....
 ชื่อองค์กร.....ตำแหน่งงานในองค์กร.....
 อายุงานในองค์กร.....

คำถามที่ 1.2) ความเป็นมาในการเริ่มอาชีพช่างฝีมืองานสถาปัตยกรรมไทย

ส่วนที่ 2 ชุดคำถามแสดงความคิดเห็นต่อปัจจัยคงอยู่ในองค์กร

2.1 ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

คำถามที่ 2.1.1) ความสำเร็จในการทำงาน

- ท่านมีความคิดเห็นว่าคุณเองประสบความสำเร็จในการทำงานหรือไม่อย่างไร
- ท่านมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานหรือไม่ อย่างไร

คำถามที่ 2.1.2) การยอมรับนับถือ

- ท่านมีความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในฝีมือการทำงานจากคนรอบข้างหรือไม่ อย่างไร
- ท่านมีความพึงพอใจที่ได้รับการยอมรับนับถือหรือไม่ อย่างไร

คำถามที่ 2.1.3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

- ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากการอยู่ในองค์กรปัจจุบันหรือไม่ อย่างไร
- ท่านมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือไม่ อย่างไร
- การเลื่อนระดับในองค์กรมีเกณฑ์การตัดสินอย่างไร

คำถามที่ 2.1.4) ลักษณะงานที่ทำ

- ท่านคิดว่างานที่ทำเป็นงานที่เหมาะสมและเป็นงานที่ท่านถนัดหรือไม่ อย่างไร
- ท่านคิดว่างานที่ทำมีความน่าสนใจหรือไม่ อย่างไร
- ท่านคิดว่าคิดว่างานที่ทำมีความสำคัญและมีคุณค่าทั้งต่อตัวท่านเองและต่อองค์กร หรือไม่ อย่างไร

คำถามที่ 2.1.5) ความรับผิดชอบ

- ท่านได้รับมอบหมาย ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญหรือไม่ อย่างไร
- ท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

2.2 ด้านปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors)

คำถามที่ 2.2.1) นโยบายและการบริหารขององค์กร

- องค์กรมีแนวทาง และกฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนหรือไม่ อย่างไร
- ท่านคิดว่าการบริหารงานในองค์กรมีความยุติธรรมหรือไม่ อย่างไร
- องค์กรให้ความสำคัญอิสระในการทำงานหรือไม่ อย่างไร (เช่น การทำงานเวลาพักกลางวัน การแต่งกาย เป็นต้น)

คำถามที่ 2.2.2) การบังคับบัญชาและการกำกับดูแล

- ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการเป็นผู้นำหรือไม่ อย่างไร
- ท่านได้รับการสอนงาน คำแนะนำต่าง ๆ รวมถึงการดูแลจากผู้บังคับบัญชาหรือไม่ อย่างไร
- ผู้บังคับบัญชาเปิดรับฟังความคิดเห็น หรือให้โอกาสท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือไม่ อย่างไร

คำถามที่ 2.2.3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน)

คำถามที่ 2.2.3.1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

- ผู้บังคับบัญชามีกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันหรือไม่ อย่างไร
- มีความสนิสนม ความจริงใจ ความร่วมมือหรือไม่ อย่างไร
- ได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาหรือไม่ อย่างไร

คำถามที่ 2.2.3.2) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

- ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันหรือไม่ อย่างไร
- มีความสนิสนม ความจริงใจ ความร่วมมือหรือไม่ อย่างไร
- ได้รับการช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานหรือไม่ อย่างไร

คำถามที่ 2.2.4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ท่านได้รับความสนับสนุนด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานหรือไม่ อย่างไร

คำถามที่ 2.2.5) ค่าตอบแทน

- ท่านได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบใด (รายวัน หรือ รายเดือน)
- ท่านมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนหรือไม่ อย่างไร

คำถามที่ 2.2.6) สวัสดิการ

- ท่านได้รับสวัสดิการในด้านใดบ้างจากองค์กร และพึงพอใจในสวัสดิการด้านใดบ้าง

คำถามที่ 2.2.7) ตำแหน่งงานในองค์กร

- ตำแหน่งงานในองค์กรมีผลให้คงอยู่ในองค์กรหรือไม่ อย่างไร
- ท่านได้รับสิทธิพิเศษจากตำแหน่งงานที่ปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร

คำถามที่ 2.2.8) ความมั่นคงในการทำงาน

- ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรมีความมั่นคงหรือไม่ อย่างไร และมีปัจจัยด้านใดบ้างที่ทำให้ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นและมีความคิดว่าองค์กรมีความมั่นคง

คำถามที่ 2.2.9) ชีวิตส่วนตัว

- ท่านคิดว่าการคงอยู่ในองค์กรปัจจุบันส่งผลให้มีชีวิตส่วนตัวในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ อย่างไร

คำถามที่ 3) ท่านมีความคิดเห็นว่าจะปัจจัยใดบ้างที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรอย่างยาวนาน

คำถามที่ 4) ท่านมีข้อเสนอแนะเพื่อให้องค์กรปรับปรุงหรือไม่ อย่างไร



รายการอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). "แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ." **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)** 6, 3 (กันยายน-ธันวาคม): 175-183.
- กรมศิลปากร. (2537). **ช่างศิลป์ไทย : การอนุรักษ์เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของกรมศิลปากร**. กรุงเทพฯ: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้ง จำกัด แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. (2540). **ช่างสิบหมู่**. กรุงเทพฯ: การทำอากาศยาน.
- การอนุรักษ์เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของกรมศิลปากร. (2537). **ช่างศิลป์ไทย**. กรุงเทพฯ: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้ง จำกัด แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- คณะกรรมการเอกลักษณ์ของชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2525). **ชีวิตไทย**. กรุงเทพฯ : อมรินทร์การพิมพ์.
- แดเนียล โกลแมน, & เฟรเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก. (2555). **การบริหารทรัพยากรบุคคล**. แปลจาก HBR's 10 Must Reads: On Managing People. แปลโดย ญัฐยา สิ้นตระการผล. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- นิศาชล ภูมิพินผล. (2559). "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เดลแม็กซ์ แมชินเนอรี่ จำกัด." **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**.
- ปีเตอร์ แคปเพลลลี. (2545). **การว่าจ้างและรักษาบุคลากร**. แปลจาก Hiring and Keeping the Best People. แปลโดย ประคัลภ์ ปันตพลังกูร. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- พนิดา โถทอง. (2557). "การสืบสานงานช่างฝีมือดั้งเดิม: กรณีศึกษาแผนกช่างฝีมือหัวโขน โรงเรียนช่างฝีมือในวัง (ชาย)." **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรวัฒนธรรม คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร**.
- ภวินท์ ดุรงค์วงศ์. (2558). "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานต่อหรือการลาออกของทันตแพทย์ที่คลินิกทันตกรรม." **การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**.
- วารุณี มลิทินทปัญญา. (2561). "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย." **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี** 12, 28 (พฤษภาคม-สิงหาคม): 244-255.
- วิทย์ พิณคันเงิน. (2525). **ช่างสิบหมู่**. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- วิทย์ พิณคันเงิน. (2548). **ศิลปกรรมและการช่างของไทย และโบราณสถานบางแห่งของไทย**.

กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

วิบูลย์ ลี้สุวรรณ. (2529). **ศิลปะที่น่ารู้**. กรุงเทพฯ: เมืองโบราณ.

วิริญญ์ปิตร วัฒนา. (2544). **มาสเตอร์กับการจัดการ**. กรุงเทพฯ: บริษัท ศิลป์สยามบรรจุกภัณฑ์และการพิมพ์ จำกัด.

ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). "ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย." **วารสารบริหารธุรกิจ** 37, 142 (เมษายน-มิถุนายน): 16-32.

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2562). **มองแนวโน้มค่าตอบแทนพนักงานหลากหลายมากกว่าแค่เงินเดือน ผ่าน PMAT Thailand Total Remuneration Survey and HR Bench-marking 2019/2020**. เข้าถึงเมื่อ 1 เมษายน เข้าถึงได้จาก

<http://www.pmat.or.th/%E0%B8%82%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%A7%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%88%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A1/466/%E0%B8%82%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%A7%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%A3/20605/content1/?contentid=37997>

ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). **ช่างฝีมือ**. เข้าถึงเมื่อ 9 กรกฎาคม. เข้าถึงได้จาก

<http://www.royin.go.th/dictionary>

สิริอร วิชชาวุธ. (2544). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุปราณี เอกอุ. (2550). "การคงอยู่ของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน)." สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุธิดา ศุภดิเรกกุล. (2558). "ความใส่ใจของคนทีลาออก: สิ่งที่ต้องรู้." การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ศรีสกุล พัดเจริญ
วัน เดือน ปี เกิด	18 สิงหาคม พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด	กรุงเทพฯ
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2556 ระดับปริญญาบัณฑิต (ศ.บ.) สาขาวิชาออกแบบภายใน คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. 2563 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วท.ม.) สาขาวิชาการจัดการโครงการก่อสร้าง ภาควิชาเทคนิคสถาปัตยกรรม คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

