

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทย

Factors Affecting Job Performance of Female Project Engineers in Bangkok

พัชณัฐณ ค่ำคง¹

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทยที่มีใบประกอบวิชาชีพวิศวกรโยธาระดับภาคีวิศวกร - อายุ 60 ปีขึ้นไป/ บุคคลที่มีใบประกอบวิชาชีพวิศวกรโยธาระดับภาคีวิศวกร สามัญวิศวกร และวุฒิวิศวกร จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานวิศวกรสำนักงาน (OE) มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาทต่อเดือน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 6 ด้าน ของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทยโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยพนักงานมีปัจจัยค้ำจุนในด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร และ ด้านความมั่นคงในงานมากที่สุด ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุพบว่า ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 6 ด้าน สามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 89.00 ซึ่งปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทยมากที่สุด ($\beta = 0.399$, $p < .001$) ตามด้วยด้านค่าตอบแทน ($\beta = 0.265$, $p < .001$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\beta = 0.136$, $p < .001$) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta = 0.058$, $p < .05$) ตามลำดับ มีเพียงปัจจัยจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทย

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Master student, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University;

ABSTRACT

This research aimed to factors affecting job performance of female project engineers in Bangkok. Questionnaires were distributed to four hundred employees in female civil engineers in construction projects in Thailand with a civil engineer license - 60 years of age or over or a person with a civil engineer license at the associate engineer, general engineer and senior engineer level. Most participants were 20- to 30-year-old, marital status. Most of them had a bachelor's degree and a working period of 5 to 10 years with an average income of between 30,001 and 40,000 baht. Descriptive statistics and multiple linear regression were used to test the hypothesis.

Results showed Motivational Factors 5 item and Hygiene Factors 6 item of female project engineers in Bangkok as a whole is at a high level. Employees had the most supporting factors in terms of corporate management policy and job security. The result of the multiple regression coefficient analysis found that Motivational Factors 5 item and Hygiene Factors 6 item could explain 89.00% of job performance. Hygiene Factors Working Conditions affected job performance of female project engineers in Bangkok the most ($\beta = 0.399, p < .001$) followed by Money Factor ($\beta = 0.265, p < .001$), Relation with Supervisor ($\beta = 0.136, p < .001$) and Relation with Peers ($\beta = 0.058, p < .05$) respectively. Motivational Factors did not affect job performance of female project engineers in Bangkok.

Keywords: Motivational Factors, Hygiene Factors, Job Performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในหลายทศวรรษมาแล้ว ผู้หญิงได้มีส่วนร่วมงานทั้งหลายของโลก ทั้งในส่วนของภาครัฐ และภาคเอกชน และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะในการทำงานที่ต่างออกไปจากสมัยก่อน เช่น แพทย์ นักการเมือง พนักงานตำรวจ เป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้หญิงได้รับการยอมรับในสายงานเหล่านี้เพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามเมื่อการเปรียบเทียบกับผู้ชาย บทบาทของผู้หญิงในตำแหน่งสูงมีเพียงเล็กน้อย หรือเกือบไม่มีเลยก็ได้ ซึ่งสัดส่วนของผู้ชายตั้งแต่เดิมในสายงานนั้นยังคงส่งผลให้อำนาจและศักยภาพของผู้หญิงถูกมองว่าด้อยกว่าอยู่ที่ในสายงานเดียวกัน เพราะฉะนั้นผู้หญิงอาจจะไม่ได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ และทำให้โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานน้อยลง เพราะว่าพวกเขาต้องเผชิญกับการเปรียบเทียบเรื่องของเพศ ผู้วิจัยหลายคน (Fielden et al.,2000; Patel & Parmentier, 2005; Dainty & Lingard, 2006) อธิบายว่าผู้หญิงถูกนำเข้าไป

เกี่ยวข้องกับการเปรียบเทียบทางเพศกับผู้ชายอย่างเล็งไม่ได้ และการถูกเปรียบเทียบหรือจำกัดสิทธิ์นี้ทำให้ผู้หญิงไม่สามารถแสดงออกถึงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ (กรีซ ราชประสิทธิ์, 2551) ผู้หญิงจึงต้องใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อเอาชนะการแบ่งเพศหรือสิทธิทางเพศ โดยเฉพาะในที่ทำงาน โดยผู้หญิงถูกมองว่ามีศักยภาพที่น้อยกว่า หรือความสามารถของเขายังไม่เพียงพออยู่ดี

สำหรับงานในด้านวิศวกรรม เมื่อมองถึงบทบาทและหน้าที่ของวิศวกรหญิงในปัจจุบันกับอดีตจะมีจำนวนเพิ่มขึ้น แต่เมื่อเทียบกับวิศวกรชายแล้วยังมีน้อย และจากสถิติพบว่าวิศวกร โยธาหญิงที่มีใบประกอบวิชาชีพในระดับภาคีวิศวกร จำนวน 9,751 คน สามัญวิศวกร จำนวน 309 คน และวุฒิวิศวกร จำนวน 20 คน ตามลำดับ โดยมีสัดส่วนเท่ากับ 16.80% เท่านั้น (สภาวิศวกร, 2566) เมื่อเทียบกับวิศวกรโยธาชายที่มีสัดส่วนมากถึง 83.20% งานวิจัยนี้จึงต้องการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทยเพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยและความเป็นไปได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานวิศวกรโยธาหญิงในงานด้านวิศวกรรม รวมทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของวิศวกรหญิงเพื่อให้เป็นที่ยอมรับและมีความเท่าเทียมกับวิศวกรชาย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทย

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค่าเงิน และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ วิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทยที่มีใบประกอบวิชาชีพวิศวกรโยธาในระดับภาคีวิศวกร - อายุ 60 ปีขึ้นไป หรือ บุคคลที่มีใบประกอบวิชาชีพวิศวกรโยธาในระดับภาคีวิศวกร สามัญวิศวกร และวุฒิวิศวกร

ขอบเขตด้านระยะเวลา การเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนพฤษภาคม 2566 ถึงเดือนกรกฎาคม 2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้พฤติกรรมทางปัญญาสมบูรณ์ เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การตัดสินใจ การเรียนรู้ และการประเมิน (Arellano et al., 1998) โดยนักจิตวิทยาการสร้างแรงบันดาลใจศึกษาว่าอะไรกระตุ้นให้คนทำ และทำไมคนถึงคิดและทำในสิ่งที่พวกเขาทำ (Weiner, 1992) แรงจูงใจให้พลังและชี้นำ

การกระทำ ดังนั้นจึงมีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับผลลัพธ์การพัฒนาที่สำคัญหลายอย่าง เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประสิทธิภาพในด้านกิจกรรมต่างๆ และสุขภาพจิตโดยรวม โดยพื้นฐานแล้ว นักทฤษฎีและนักวิจัยสร้างแรงบันดาลใจทำงานเพื่อทำความเข้าใจ ทำนายแรงจูงใจของทางเลือก ความคงอยู่ และความพยายาม (Wigfield et al., 2006) โดยความก้าวหน้าในสายอาชีพอาจทำให้พนักงานได้รับเงินเดือน มีรายได้ที่สูงขึ้นและมีความรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้น (Igarria & Baroudi, 1995) มีการยกย่องพนักงานในที่ทำงานเป็นการเสริมสร้างพฤติกรรม การปฏิบัติ หรือกิจกรรมที่เฉพาะเจาะจงที่นำไปสู่ประสิทธิภาพที่ดีขึ้นและผลลัพธ์ทางธุรกิจในเชิงบวก (Pham & Nguyen, 2020) Robins and Paulhus (2001) รายงานว่าเงินอาจถูกพิจารณาว่าเป็นดัชนีชี้วัดซึ่งคนงานสามารถประเมินได้ว่ามีความสำคัญเพียงใด Blair and Kochan (2002) ให้เหตุผลว่าเงินนำไปสู่การเชื่อฟังของคนงานเพียงชั่วคราวเท่านั้น และไม่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของคนงานในระยะยาว Manger and Eikeland (1990) ยังพบว่าความพึงพอใจในงาน โดยทั่วไปเป็นตัวทำนายความตั้งใจ ที่จะลาออกในระยะสั้นและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นตัวทำนายความตั้งใจที่จะลาออกมากที่สุด (Moses, 1986) Adair (2006) ซึ่งชี้ให้เห็นว่านโยบายขององค์กรช่วยปรับปรุงสุขภาพของพนักงานการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรมและเพื่อตรวจสอบว่าบริษัทปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ รวมถึงคำอธิบายขององค์กรทั้งหมดด้วย สำหรับวิศวกรหญิงฝ่ายบริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกียรติกัน โดยปราศจากการล่วงละเมิดและให้โอกาสการฝึกอบรมที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Hodzic et al., 2022) ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่น่าพึงพอใจและมีคุณภาพสูง พร้อมด้วยบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและมิตรภาพซึ่งช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจที่แข็งแกร่งขึ้น (Trskova, 2016) ในการทำงานร่วมกันคือเหตุผลสำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ยอดเยี่ยม มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลเป็นอย่างมากเพื่อให้ประสบความสำเร็จ (Christenson et al., 1992) ซึ่งความสำเร็จเป็นปัจจัยจูงใจสำหรับวิศวกร แต่เป็นปัจจัยรองสำหรับโปรแกรมเมอร์ (Ruthankoon & Ogunlana, 2003)

ประสิทธิภาพวัดได้จากการรับรู้ของพนักงานการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Lee, 2017) โดยนักวิชาการแนะนำว่าประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นผู้ประเมินประสิทธิภาพมากกว่าว่าประสิทธิภาพเป็นอย่างไร ประเมินโดยมาตรการตรวจสอบที่เป็นกลาง (Connolly et al., 1980) มีหลักฐานเพียงพอว่าการวัดรับรู้มีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ในระดับปานกลางหรือสูง ในการวัดประสิทธิภาพขององค์กร (Boomer et al., 2015) เน้นย้ำถึงความสำคัญของการสร้างความมั่นใจให้สูง การปฏิบัติงานด้วยการจ้างงานอย่างรอบคอบและมีประสิทธิภาพ (Schmidt & Hunter, 2014) กระบวนการนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะช่วยให้มั่นใจได้ว่าบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานนั้นดีที่สุดเหมาะสมสำหรับองค์กรและผู้นำที่เฉพาะเจาะจงสิ่งนี้ทำให้มั่นใจได้ถึงการผลิตของพนักงานแต่ละคนและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (Silvestre, 2022) ส่วนประกอบที่เน้นการตอบสนองประสิทธิภาพหลัก คือ ตัวชี้วัดลักษณะงาน (Cohen-Charash & Spector, 2011) พนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ

ส่งมอบปริมาณ และคุณภาพของงานที่คาดหวัง ดำเนินการอย่างถูกต้อง และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า (John & Srivastava, 2011) แม้ว่าผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรจะมีบทบาทในการปฏิบัติงานของพนักงาน (Hamzah et al., 2013) พนักงานควรมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญเช่นกัน (Bothma & Roodt, 2012) ประสิทธิภาพดีขึ้นเมื่อพนักงานมีส่วนร่วมกับงานมากขึ้น ซึ่งสามารถแสดงออกในพฤติกรรมความเป็นผู้นำในตนเอง (Breevaart et al., 2015) การแสดงพฤติกรรมการเป็นพลเมืองในองค์กร ควรมีการช่วยเหลือพนักงานอื่น มีมารยาท มีความคิดริเริ่ม และรับผิดชอบ (Jiao et al., 2013) เหล่านี้เป็นพฤติกรรมพิเศษที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของรายละเอียดงานหลักของพนักงาน (Fox et al., 2012) ประสิทธิภาพการทำงานแสดงออกโดยการตั้งเป้าหมาย และการไล่ตามเป้าหมายในอาชีพ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะ โอกาส ความก้าวหน้า และการแสวงหาโอกาสในการเติบโตอย่างมืออาชีพ (Shin et al., 2012) ซึ่งโอกาสสู่อาชีพ ความก้าวหน้าในองค์กรควรมีให้พนักงานทุกคน (Russell et al., 2016) Ng and Feldman (2014) ได้กล่าวไว้ว่าความสำเร็จในอาชีพนั้นเป็นเรื่องส่วนตัวและอาจได้รับอิทธิพลด้วยปัจจัยต่างๆ เช่น แรงจูงใจและบุคลิกภาพ ดังนั้นองค์กรที่เจริญรุ่งเรืองขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของพนักงาน โดยประสิทธิภาพของพนักงานนั้นมาจากผลรวมของผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นสะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจของพวกเขาในระดับมาก (Trskova, 2016) ดังเช่น ทฤษฎีของ Herzberg (1966) การสร้างแรงจูงใจเป็นพลังไปสู่ความสำเร็จ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้น จึงเป็นผลสำเร็จขององค์กรในด้านคุณค่าและมูลค่า และ Peterson & Plowman (1953) ก่อให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรสูญเปล่าน้อยที่สุดทั้งประสิทธิภาพตัวบุคคลและองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

สมมติฐานการวิจัย

H₁: ด้านความสำเร็จในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทย

H₂: ด้านความก้าวหน้าในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทย

H₃: ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทย

H₄: ด้านการยอมรับนับถือที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทย

H₅: ด้านการเติบโตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทย

H₆: ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทย

H₇: ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทย

H₈: ด้านความมั่นคงในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทย

H₉: ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทย

H₁₀: ด้านค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทย

H₁₁: ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ วิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทยที่มีใบประกอบวิชาชีพวิศวกรโยธาระดับภาคีวิศวกร - อายุ 60 ปีขึ้นไป หรือ บุคคลที่มีใบประกอบวิชาชีพวิศวกรโยธา ระดับภาคีวิศวกร สามัญวิศวกร และวุฒิวิศวกร มีจำนวน 10,080 คน (สภาวิศวกร, 2566) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้สูตร Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง 373 คน โดยในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบไปด้วย 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ปัจจัยเชิงใจ 5 ด้าน จำนวน 14 ข้อ และ ปัจจัยด้านงาน 6 ด้าน จำนวน 16 ข้อ อ้างอิง Tan and Waheed (2011) 3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ อ้างอิง Fayyaz et al. (2014) โดยส่วนที่ 2 และ 3 ใช้การวัดมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของ Likert – type 5 ระดับ คือ ระดับ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ ระดับ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ คือ การนำแบบสอบถามไป Pretest สัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง 5 ราย เพื่อทดสอบความเข้าใจ ขอความคิดเห็น และนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ก่อนนำไป Pilot ซึ่งกลุ่มผู้ตอบ Pretest สามารถตอบแบบสอบถามได้ครบถ้วนและเข้าใจวิธีการตอบแบบสอบถาม จึงทำการทดสอบ Pilot กับกลุ่มตัวอย่างอีก 30 ราย ผ่านทาง Google form โดยผลตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ได้ค่าความสอดคล้องภายใน ดังต่อไปนี้ ปัจจัยเชิงใจ

ประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน = 0.878 ด้านความก้าวหน้าในงาน = 0.731 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ = 0.778 ด้านการยอมรับนับถือ = 0.814 ด้านเติบโต = 0.900 ปัจจัยค่าจูน ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร = 0.872 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน = 0.872 ด้านความมั่นคงในงาน = 0.815 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา = 0.822 ด้านค่าตอบแทน = 0.783 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน = 0.843 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน = 0.871 จากนั้นส่งให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม Google form ผ่านทางช่องทาง Line, IG, Facebook อีก 400 ราย

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ 2) วิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ 5 ด้าน ปัจจัยค่าจูน 6 ด้าน และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุเพื่อทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทย

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.75 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 48.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.25 ตำแหน่งงานวิศวกรสำนักงาน (OE) คิดเป็นร้อยละ 69.50 อายุงาน 5 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.50

ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าจูนของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทยโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($M = 4.00$, $SD = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจูนมากที่สุด ($M = 4.02$, $SD = 0.68$) ถัดมาคือ ปัจจัยเชิงใจ ($M = 3.99$, $SD = 0.69$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่าผู้ตอบให้ความสำคัญกับด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร ($M = 4.07$, $SD = 0.80$) และ ด้านความมั่นคงในงาน ($M = 4.07$, $SD = 0.75$) มากที่สุด ถัดมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($M = 4.06$, $SD = 0.78$) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($M = 4.03$, $SD = 0.80$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($M = 4.03$, $SD = 0.76$) ด้านค่าตอบแทน ($M = 4.01$, $SD = 0.76$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($M = 4.00$, $SD = 0.75$) ด้านการเติบโต ($M = 3.99$, $SD = 0.74$) ด้านการยอมรับนับถือ ($M = 3.93$, $SD = 0.76$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($M = 3.92$, $SD = 0.84$) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($M = 3.92$, $SD = 0.78$) ตามลำดับ

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทย

ตัวแปรทำนาย	B	Std. Error	β	t	Sig.
(Constant)	0.146	0.073		1.990	0.047
ปัจจัยจูงใจ					
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.037	0.029	0.040	1.249	0.212
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.017	0.024	0.020	0.719	0.473
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-0.015	0.033	-0.016	-0.460	0.646
ด้านการยอมรับนับถือ	-0.001	0.028	-0.001	-0.036	0.971
ด้านการเติบโต	0.052	0.034	0.054	1.521	0.129
ปัจจัยค้ำจุน					
ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร	0.032	0.031	0.036	1.023	0.307
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.055	0.026	0.058	2.074	0.039*
ด้านความมั่นคงในงาน	0.060	0.032	0.063	1.874	0.062
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.125	0.028	0.136	4.461	0.000**
ด้านค่าตอบแทน	0.247	0.029	0.265	8.378	0.000**
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.354	0.031	0.399	11.397	0.000**
$R^2 = 0.894$ Adjusted $R^2 = 0.890$ $F = 295.981$ Sig. = 0.000**					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการเติบโต และ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร ด้านความมั่นคงในงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทย โดยปัจจัยค้ำจุนประกอบไปด้วย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทย สามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 89.00 ซึ่งด้านสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทยมากที่สุด ($\beta = 0.399$, $p < .001$) ตามด้วยด้านค่าตอบแทน ($\beta = 0.265$, $p < .001$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\beta = 0.136$, $p < .001$) และ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta = 0.058, p < .05$) ตามลำดับ กล่าวคือเมื่อมีปัจจัยค่าจูนในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่สูงขึ้นตามลำดับ ก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นนั่นเอง

สรุปและอภิปรายผล

วิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทยที่มีใบประกอบวิชาชีพวิศวกรโยธาระดับภาคี วิศวกร - อายุ 60 ปีขึ้นไป หรือ บุคคลที่มีใบประกอบวิชาชีพวิศวกรโยธาระดับภาคีวิศวกร สามัญวิศวกร และวุฒิวิศวกร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 30 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงาน วิศวกรสำนักงาน (OE) อายุงาน 5 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทยอยู่ในระดับมาก และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทย โดยปัจจัยจูงใจไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทย เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในเจนวาย (Gen Y) ระหว่างปี 1980 ถึง 2000 (Tay, 2011) ซึ่งเจนวาย (Gen Y) จะขาดปัจจัยจูงใจในการทำงานเมื่อเทียบกับเจน X ทำให้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kian and Yusoff (2012) รวมไปถึง Gen Y ยังมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานหรือที่เรียกกันว่า ภาวะหมดไฟ (Burnout Syndrome) อีกด้วย (Ravindra & Fleur, 2020) ในส่วนของปัจจัยค่าจูนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทย ซึ่งพนักงานให้ความสำคัญกับด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้าน ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ โดยในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานนั้น พนักงานรู้สึกพึงพอใจเพราะได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน และ ภูมิใจที่ได้ทำงานให้กับบริษัทเพราะสภาพการทำงานที่น่าอยู่เป็นหนึ่งในความท้าทายมากมายสำหรับเจ้าของธุรกิจคือการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานเพื่อรับมือกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ยกตัวอย่างเช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งเครื่องมือเครือข่ายออนไลน์ช่วยให้สามารถแบ่งปันความรู้ พัฒนาแนวคิด แก้ปัญหา และจัดการโครงการต่างๆ ได้ (Korzynski, 2013) เพื่อบรรลุความสำเร็จและคงอยู่ในการแข่งขัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน ธุรกิจต้องตอบสนองความต้องการของพนักงาน และตระหนักถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเพื่อเพิ่มระดับพึงพอใจในการทำงาน (Raziqa & Maulabakhsha, 2015) ซึ่งการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นจึงเป็นข้อกังวลหลักขององค์กรหรือสถาบันในการรักษาพนักงานให้คงที่เพื่อให้ธุรกิจดำเนินไปได้ (Taheri et al., 2020) จึงกล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ

การทำงานของพนักงานค่อนข้างมาก (Badrianto & Muhamad, 2019) จึงสรุปได้ว่าสภาพการทำงานมีส่วนสำคัญที่สุดในการจูงใจพนักงาน (Tan & Waheed, 2011) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ต่อมาในด้านค่าตอบแทนพนักงานมีกำลังใจให้ทำงานหนักขึ้นเพราะเงินเดือน และเชื่อว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความยุติธรรม โดยพนักงานใส่ใจเกี่ยวกับกลไกการจ่ายเงินเดือนที่สมเหตุสมผล เมื่อพนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของเงินเดือนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยในตลาด พนักงานจะมีความรู้สึกไม่พอใจ ทุ่มเทาให้กับองค์กรน้อยลง และรู้สึกเบื่อหน่ายหรืออยากออกจากงาน ดังนั้น ธุรกิจควรทำการสำรวจเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ ทำความเข้าใจเงินเดือนเฉลี่ยในตลาด และปรับกลไกเงินเดือนตามสถานะทางการเงินขององค์กร (Lee, 2014) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tan and Waheed (2011) ลำดับถัดมาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ประกอบไปด้วย พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าเพิ่มขึ้นเพราะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความรู้สึกพึงพอใจในงานเพราะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน หัวหน้าเป็นผู้นำที่แข็งแกร่ง และน่านับถือสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ashraf (2019) โดยเน้นไปที่ความร่วมมือของหัวหน้างาน การเติบโตในสายงานที่ทำ และความสัมพันธ์นี้จะแข็งแกร่งขึ้นเมื่อพนักงานรับรู้ถึงระดับการสนับสนุนขององค์กรที่สูงขึ้น (Koseoglu et al., 2017) ในส่วนสุดท้ายด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประกอบไปด้วย เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีและเป็นมิตร เพื่อนร่วมงานมีความสำคัญซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนยังเชื่อมโยงกับอารมณ์และจิตใจที่ดีขึ้น (Ragelienė, 2016) โดยพนักงานไม่ควรถูกแยกออกจากกันแต่ควรส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็นกลุ่มหรือองค์กร (Jalagat, 2016)

ดังนั้น ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทย จะเห็นได้ว่าพนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยจูงใจไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทย จึงสรุปได้ว่าเมื่อมีปัจจัยค่าจ้างในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่สูงขึ้นตามลำดับก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาพบว่า มีปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับมาก ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาหญิงในโครงการก่อสร้างในประเทศไทย ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานตามลำดับ จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และยังคง

ทำงานในองค์กรนี้ต่อไป รวมไปถึงลดปัญหาการลาออกจากงาน ทำให้เกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

2. ผู้จัดการ โครงการควรสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างสมาชิกในโครงการ เช่น การพูดคุยอย่างเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา การแก้ปัญหาคัดแย้งระหว่างผู้ได้บังคับบัญชา และการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ ควรจัดโครงสร้างเงินเดือน อัตราการขึ้นเงินเดือน และโบนัสประจำปีในระดับที่เหมาะสมตามเงื่อนไขของบริษัท

3. เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ผู้จัดการควรสนับสนุนวิศวกร โฟร์แมน และหัวหน้าคนงานในการเรียนรู้เทคนิคใหม่ๆ ส่งเสริมให้ผู้อาวุโสหรือผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาผู้ที่อายุน้อยกว่าหรือผู้ที่มิประสบความสำเร็จน้อยกว่านั่นเอง และการให้อิสระในการตัดสินใจรวมถึงการชมเชยอย่างใจกว้างก็มีประโยชน์เช่นกัน

เอกสารอ้างอิง

- กริช ราชประสิทธิ์. (2551). ผลกระทบทางเพศต่อความรับผิดชอบในสายงานในสายงานบริษัทต่างชาติ: ทศนะของวิศวกรหญิงไทย. (สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สภานิสิต. (2566). สถิติจำนวนวิศวกรโยธาที่อยู่ในระดับภาคีวิศวกร สามัญวิศวกร และวุฒิวิศวกร โดยแยกเพศชายและเพศหญิง. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2566 , จาก <https://coe.or.th>
- Abdul Raziq and Raheela Maulabakhsh (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717 – 725. doi: 10.1016/S2212-5671(15)00524-9
- Adair, J. G. (2006). Creating Indigenous Psychologies: Insights from Empirical Social Studies of the Science of Psychology. *Indigenous and cultural psychology*, 18, 467–485. doi: 10.1007/0-387-28662-4_21
- Arellano, C. M., Chavez, E. L., & Deffenbacher, J. L. (1998). Alcohol Use and Academic Status Among Mexican American and White Non-Hispanic Adolescents. *Adolescence*, 33(132), 751-760. Retrieved from <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9886003/>
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 11th Edition, Kogan Page Limited, London.
- Ashraf, M. A. (2019). The mediating role of work atmosphere in the relationship between supervisor cooperation, career growth and job satisfaction, *Journal of Workplace Learning*, 31(2), 78-94. doi: 10.1108/JWL-12-2017-0113.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). The Effect of Wok Environment and Motivation Onemployee Performance of PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*,

- 1(1), 64-70. Retrieved from <https://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/view/8/8>
- Blair, M. M., & Kochan, T. A. (Eds.). (2002). The New Relationship: Human Capital in The American Corporation. *The Academy of Management Review*, 25(4), 887-890 doi: 10.2307/259215
- Boomer, W. H., Johnson, J. L., Rich, G. A., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2015). On the Interchangeability of Objective and Subjective Measures of Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 48, 587-605. doi: 10.1111/j.1744-6570.1995.tb01772.x
- Bothma, F. C., & Roodt, G. (2012). Work-Based Identity and Work Engagement as Potential Antecedents of Task Performance and Turnover Intention: Unravelling a Complex Relationship. *SA Journal of Industrial Psychology*, 38(1), 27–44. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/317451972>
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Derks, D. (2015). Who Takes The Lead? A Multi- Source Diary Study on Leadership, Work Engagement, and Job Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 37(3), 1–18. doi: 10.1002/job.2041
- Christenson, S. L., Rounds, T., & Gorney, D. (1992). Family Factors and Student Achievement: An avenue to increase student's success. *School Psychology Quarterly*, 7(3), 178-206. doi: 10.1037/h0088259
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2011). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278–321. doi: 10.1006/obhd.2001.2958
- Connolly, T., Conlon, E. M., & Deutsch, S. J. (1980). Organizational Effectiveness: A Multiple-Constituency Approach. *Academy of Management Review*, 5(2), 211-217. doi: 10.2307/257430
- Dainty, A. R. J., & Lingard, H. (2006). Indirect Discrimination in Construction Organizations and the Impact on Women's Career. *Journal of Management In Engineering (ASCE)*, 22(3), 108-118. doi: 10.1061/(ASCE)0742-597X(2006)22:3(108)
- Fayyaz, H., Naheed, R., & Hasan, A. (2014). Effect of Task Oriented and Relational Leadership Style on Employee Performance; Impact of Communicator Competence. *Journal of Marketing and Consumer Research – An Open Access International Journal*, (3), 1-9. doi: 10.1.1.840.8849
- Fielden, S. L., Davison, M. J., Gale, A. W., & Davey, C. L. (2000). Women in Construction: The Untapped Resource. *Construction Management and Economics*, 18(1), 113-121. doi: 10.1080/014461900371004
- Fox, S., Spector, P. E., Goh, A., Bruursema, K., & Kessler, S. R. (2012). The Deviant Citizen: Measuring Potential Positive Relations between Counterproductive Work Behavior and Organizational

- Citizenship Behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(1), 199–220.
doi: 10.1111/j.2044-8325.2011.02032.x
- Hamzah, M. I., Othman, A. K., Hashim, N., Rashid, M. H. A., & Besir, S. M. (2013). Moderating Effects of Organizational Culture on The Link Between Leadership Competencies and Job Role Performance. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(10), 270– 285. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/281294427>
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Hodzic, E., Sayed, A. El., & Novalic, A. (2022). Motivation of Female Engineers in the Construction Industry in Bosnia and Herzegovina. *Engineering, Technology & Applied Science Research (ETASR)*, 12(5), 9372–9378. doi: 10.48084/etasr.5142
- Jalagat, R. (2016). Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation: A Critical Review of their Relationship. *International Journal of Management and Economics*, 5(6), 36-43. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/310498763>
- Jiao, C., Richards, D. A., & Hackett, R. D. (2013). Organizational Citizenship Behavior and Role Breadth: A Meta-Analytic and Cross- Cultural Analysis. *Human Resource Management*, 52(5), 697–714. doi: 10.1002/hrm.21555
- John, O. P., & Srivastava, S. (2011). *The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives* (2nd ed.). New York, NY: Guilford. Retrieved from <https://www.proquest.com/docview/619404914>
- Kian, T. S., & Yusoff, W. F. W. (2012). Generation x and y and their work motivation. *Proceedings International Conference of Technology Management, Business and Entrepreneurship*, 1, 396-408. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/262639919>
- Korzynski, P. (2013). Employee Motivation in New Working Environment. *International Journal of A Cademic Research*, 5(5), 144-188. doi: 10.7813/2075-4124.2013/5-5/B.28
- Koseoglu, G., Liu, Y., Shalley, C. E. (2017). Working with creative leaders: Exploring the relationship between supervisors' and subordinates' creativity. *The Leadership Quarterl*, 28(6), 798-811. doi: 10.1016/j.leaqua.2017.03.002
- Lee, H. W. (2014). A study of salary satisfaction and job enthusiasm – mediating effects of psychological contract. *Applied Financial Economics*, 24(24), 1577-1583. doi: 10.1080/09603107.2013.829197

- Lee, S. (2017). Employee Turnover and Organizational Performance in U.S. Federal Agencies. *American Review of Public Administration*, 48(6), 522-534. doi: 10.1177/0275074017715322
- Manger, T., Eikeland, O. (1990). Factors Predicting Staff's Intentions to Leave the University. *Higher Education*, 19(3), 281-291 Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/3447272>
- Moses, I. (1986). Promotion of Academic Staff. *Higher Education*, 15, 135–149 Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/BF00138097>
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2014). Subjective Career Success: A Meta-Analytic Review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169–179. doi: 10.1016/j.jvb.2014.06.001
- Patel, R., & Parmentier, M. C. (2005). The Persistence of Traditional Gender Roles in the Information Technology Sector: A Study of Female Engineers in India. *Information Technologies and International Development*, 2(3), 29-46. doi: 10.1162/1544752054782457
- Pham, H. V., & Nguyen, H. T. H. (2020). The Effect of Motivation and Hygiene Factor on Employee's Work Motivation in Textile and Apparel Enterprises. *Management Science*, 10, 2837-2844. doi: 10.5267/j.msl.2020.4.025
- Ragelienė, T. (2016). Links of Adolescents Identity Development and Relationship with Peers: A Systematic Literature Review. *Journal of the Canadian Academy of Child and Adolescent*, 25(2), 97–105. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/2016-25759-006>
- Ravindra, D., & Fleur, F. (2020). A Study of Leadership Behavior and Work Stress (Burnout) of Gen Y Management Students. *The Management Quest*, 2(2), 32-63. Retrieved from <https://www.rset.edu.in/download/dsims>
- Raziq, A., & Maulabakhsha, R. (2015). Impact of Work Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725. doi: 10.1016/S2212-5671(15)00524-9
- Robins, R. W., & Paulhus, D. L. (2001). The Character of Self - Enhancers: Implications for Organizations. *American Psychological Association*, 193–219. doi: 10.1037/10434-008
- Russell, Z. A., Ferris, G. R., Thompson, K. W., & Sikora, D. M. (2016). Overqualified Human Resources, Career Development Experiences, and Work Outcomes: Leveraging an Underutilized Resource with Political Skill. *Human Resource Management Review*, 26(2), 125–135. doi: 10.1016/j.hrmr.2015.09.008
- Ruthankoon, R., & Olu Ogunlana, S. (2003), Testing Herzberg's Two-Factor Theory in the Thai Construction

- Industry. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 10(5), 333-334.
doi: 10.1108/09699980310502946
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (2004). General Mental Ability in The World of Work: Occupational Attainment and Job Performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(1), 73-162.
doi: 10.1037/0022-3514.86.1.162
- Schunk, D. H. (2008). Metacognition, self-regulation, and self-regulated learning: Research recommendations. *Educational Psychology Review*, 20(4), 463-467. doi: 10.1007/s10648-008-9086-3
- Shin, J., Taylor, M. S., & Seo, M. G. (2012). Resources for Change: The Relationships of Organizational Inducements and Psychological Resilience to Employee's Attitudes and Behaviors toward Organizational Change. *Academy of Management Journal*, 55(3), 727– 748.
doi: 10.5465/amj.2010.0325
- Silvestre, A. A. (2022). Personality Traits, Motivation, and Performance of Employees in a Pharmaceutical Company in the Philippines: Basis for Performance Improvement Plan. *Psychology and Education: A Multidisciplinary Journal*, 1-28. doi: 10.5281/zenodo.6547994
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 1-5.
doi: 10.24018/ejbmr.2020.5.6.643
- Tan, T. H. & Waheed, A. (2011). Herzberg's Motivation-Hygiene theory and Job Satisfaction in the Malaysian retail sector: the mediating effect of love of money. *Published in: Asian Academy of Management Journal*, 16(1), 73-94. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/6474942.pdf>
- Tay, A. (2011). Managing Generational Diversity at the Workplace: Expectations and Perceptions of Different Generations of Employees, *African Journal of Business Management*, 5(2), 249-255.
doi: 10.5897/AJBM10.335
- Trskova, K. (2016). Motivation, Performance and Efficiency. *International Scientific Conference*, 2, 1-4.
doi: 10.13140/RG.2.1.2353.5126.
- Weiner, B. (1992). *Human motivation: Metaphors, theories, and research*. Newbury Park, CA: Sage.
- Wigfield, A., Eccles, J. S., Schiefele, U., Roeser, R. W., & Davis-Kean, P. (2006). Development of Achievement Motivation. *American Psychological Association*, 3, 933–1002. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/2006-08776-015>
