



คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง

โดย

นางสาวศศธร บริสุทธิ์นฤดม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการโครงการก่อสร้าง

ภาควิชาเทคนิคสถาปัตยกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง

โดย

นางสาวศศธร บริสุทธิ์นฤดม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการโครงการก่อสร้าง

ภาควิชาเทคนิคสถาปัตยกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**ACHIEVEMENT MOTIVATION CHARACTERISTICS IN  
CONSTRUCTION'S SUPERVISORS**

**By**

**Miss Sasathorn Borisutnarudom**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree**

**Master of Science Program in Construction Project Management**

**Department of Architectural Technology**

**Graduate School, Silpakorn University**

**Academic Year 2014**

**Copyright of Graduate School, Silpakorn University**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะของผู้  
ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง” เสนอโดย นางสาวศศธร บริสุทธิ์นฤดม เป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ โครงการ  
ก่อสร้าง

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารัตน์วงษ์)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
อาจารย์ ดร.นนท์ คุณคำชู

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(อาจารย์ ดร.ขวัญชัย โรจนกนันท์)  
...../...../.....

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ สมศักดิ์ ธรรมเวชวิถึ)  
...../...../.....

..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.นนท์ คุณคำชู)  
...../...../.....

54055313 : สาขาวิชาการจัดการโครงการก่อสร้าง

คำสำคัญ : ผู้ควบคุมงาน / คุณลักษณะ / แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ / การบริหารโครงการก่อสร้าง

ศศธร บริสุทธิ์นฤดม : คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานก่อสร้าง. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : อ.ดร.นนท์ คุณคำชู. 164 หน้า.

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาคุณลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานในงานก่อสร้าง โดยทำการศึกษาจากบุคลากรในโครงการก่อสร้าง ที่มีที่ตั้งโครงการอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และทำการเก็บข้อมูลในกลุ่มผู้ควบคุมงานตัวอย่างจำนวน 117 คน ด้วยวิธีแจกแบบสอบถาม (เอกสารและออนไลน์) เพื่อค้นหาลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงวิเคราะห์

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ควบคุมงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 47.86) มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน 6-10 ปี (ร้อยละ 30.77) มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน 3-5 ปี (ร้อยละ 33.33) มีระดับการศึกษาสูงสุดที่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 58.12) และมีใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม (ร้อยละ 55.56) สำหรับการศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบ่งเป็น 7 ด้าน ตามลักษณะผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง พบว่า ผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ในด้านความกล้าเสี่ยง, ความขยันขันแข็ง, ความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง, การมีความภาคภูมิใจล่วงหน้า และการมีทักษะในการจัดระบบงาน ทั้งนี้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ปานกลาง ในด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และความชอบการแข่งขัน

นอกจากนี้จากการศึกษายังพบว่า ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงและความขยันขันแข็งในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความสัมพันธ์ของระดับการศึกษา กับแรงจูงใจ พบว่า มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงและการมีทักษะในการจัดระบบงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งยังพบว่าใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุมมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความชอบการแข่งขันอีกด้วย

---

ภาควิชาเทคนิคสถาปัตยกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ปีการศึกษา 2557

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ .....

54055313 : MAJOR : CONSTRUCTION PROJECT MANAGEMENT

KEY WORD : SUPERVISOR / CHARACTERISTICS / ACHIEVEMENT MOTIVATION /  
CONSTRUCTION MANAGEMENT

SASATHORN BORISUTNARUDOM : ACHIEVEMENT MOTIVATION  
CHARACTERISTICS IN CONSTRUCTION'S SUPERVISOR. THESIS ADVISOR : NON  
KHUNCUMCHOO, Ph.D. 164 pp.

The objective of this survey research was to study the achievement motivation characteristics of supervisors in construction. This research examined and collected data from 117 supervisors in construction project located within Bangkok metropolitan via survey questionnaires (paper and online). The questions in the questionnaire were extracted from the study that related to the research. Descriptive and inferential statistics were used to analyze the data in this research.

Results showed that most of the supervisors were 31-40 years old (47.86%), had been the supervisors in the construction industry for 6-10 years (30.77%), had been the supervisors in the current organization for 3-5 years (33.33%), had the bachelor's degree (58.12%) and had a license for professional practice in engineering or architecture (55.56%). In terms of achievement motivation characteristics, the study indicated that supervisors had high achievement motivation characteristics in risk-taking, energetic, knowledge of result of decision, anticipation of future possibilities and organizational skills. They had medium achievement motivation characteristics in individual responsibility and competition. Moreover, the results showed that working experience as a supervisor had a significant influence in risk-taking and energetic characteristics. The results also indicated that the education level and motivations were related to the risk-taking and organizational skills. Licenses for professional practice in engineering or architecture had a high correlation to competition motivation.

---

Department of Architectural Technology

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature .....

Academic Year 2014

Thesis Advisor's signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจากอาจารย์ ดร.นนท์ คุณคำชู ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย รวมทั้งอาจารย์ ดร.ขวัญชัย โรจนกนันทน์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ สมศักดิ์ ธรรมเวชวิธิ ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ส่งผลให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาการจัดการ โครงการก่อสร้างทุกท่านที่ให้ความรู้ให้คำแนะนำ และประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้วิจัย ขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร และวิทยานิพนธ์ทุกเล่ม ที่ช่วยให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์ ขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ ชาวสาขาวิชาการจัดการ โครงการก่อสร้างทุกท่าน และพี่ๆชาวรังสิตทุกท่านที่ให้คำแนะนำและกำลังใจเสมอมา

ขอบพระคุณผู้ควบคุมงานทุกท่าน ที่ให้การตอบแบบสอบถาม และข้อมูลต่างๆ ในการทำวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอบคุณครอบครัว สำหรับการสนับสนุนและกำลังใจที่มีให้ ตลอดระยะเวลาการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้

คุณค่าหรือประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมนุชามอบให้ บิดามารดา ครูอาจารย์ที่อบรมสั่งสอน ให้คำแนะนำ และให้การสนับสนุนที่ดีเสมอมา

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฌ
บทที่	
1    บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	4
สมมุติฐานของการศึกษา.....	4
ขอบเขตของการศึกษา .....	4
ขั้นตอนและวิธีการศึกษา .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	5
นิยามคำศัพท์.....	5
2    แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	7
การบริหารโครงการ .....	7
การจัดองค์กร .....	8
องค์กรรับเหมาก่อสร้าง .....	14
ผู้ควบคุมงาน.....	18
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ .....	29
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	34
3    ระเบียบวิธีดำเนินการศึกษา.....	47
ศึกษาข้อมูลเบื้องต้น.....	48

บทที่	หน้า
กำหนดกลุ่มประชากร.....	48
คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	52
การสำรวจและเก็บข้อมูลการศึกษา.....	58
ตรวจสอบ และจัดเก็บข้อมูล.....	59
ปัญหาและอุปสรรคระหว่างการศึกษา.....	59
สรุป .....	60
4 ผลการศึกษา.....	61
การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล .....	61
ผลการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม .....	64
การนำเสนอผลการศึกษาข้อมูล .....	65
ผลการศึกษา.....	66
สรุป .....	124
5 การวิเคราะห์ผลการศึกษา .....	125
การวิเคราะห์ผลการศึกษา .....	125
อภิปรายผล .....	132
ข้อสรุปตามสมมติฐาน.....	135
ข้อเสนอแนะ.....	135
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต .....	135
รายการอ้างอิง.....	136
ภาคผนวก.....	140
ภาคผนวก ก ผลการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง 117 คน .....	141
ภาคผนวก ข แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล .....	155
ประวัติผู้วิจัย .....	164

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ตารางเปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้ควบคุมงาน .....	26
2	ตารางเปรียบเทียบลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ .....	43
3	ตัวอย่างแบบสอบถามส่วนที่ 1.....	54
4	ตารางระดับ ช่วงคะแนน และความหมาย.....	55
5	ตัวอย่างแบบสอบถามส่วนที่ 2.....	56
6	แสดงความถี่ และร้อยละ ด้านอายุ ของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	66
7	แสดงความถี่ และร้อยละ ด้านประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต - ปัจจุบัน) ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	67
8	แสดงความถี่ และร้อยละ ด้านประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน ในบริษัทปัจจุบัน ของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	68
9	แสดงความถี่ และร้อยละ ด้านระดับการศึกษาสูงสุด ของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	68
10	แสดงความถี่ และร้อยละ ด้านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือ สถาปัตยกรรมควบคุม ของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	69
11	แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความ กล้าเสี่ยง ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	70
12	แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความ ขยันขันแข็ง ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	73
13	แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความ รับผิดชอบต่อตนเอง ของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	76
14	แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความ ต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง ของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	79
15	แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความ คาดการณ์ล่วงหน้า ของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	82

ตารางที่	หน้า
16	แสดงความคิด, ร้อยละ, ระดับคะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความมี ทักษะในการจัดการระบบงาน ..... 85
17	แสดงความคิด, ร้อยละ, ระดับคะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความ ชอบการแข่งขัน ..... 88
18	แสดงผลสรุปแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ จากการตอบแบบสอบถามของ ผู้ควบคุมงาน ..... 90
19	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง ..... 91
20	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็ง ..... 92
21	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อ ตนเอง ..... 93
22	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการทราบ ผลการตัดสินใจของตนเอง ..... 93
23	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า 94
24	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมีทักษะในการ จัดการระบบงาน ..... 95
25	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความชอบการแข่งขัน . 96
26	แสดงสรุปความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ จากการ ตอบแบบสอบถามของผู้ควบคุมงาน ..... 97
27	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง ..... 97
28	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็ง ..... 98
29	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ... 98

ตารางที่	หน้า
30	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการทราบผล การตัดสินใจของตนเอง..... 100
31	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า..... 101
32	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมีทักษะในการจัด การระบบงาน ..... 102
33	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความชอบการแข่งขัน ..... 103
34	แสดงสรุปความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ด้านประสบการณ์การทำงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ จากการตอบ แบบสอบถามของผู้ควบคุมงาน ..... 104
35	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน ในบริษัทปัจจุบันกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง..... 105
36	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน ในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็ง ..... 106
37	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน ในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ..... 107
38	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน ในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการทราบผลการ ตัดสินใจของตนเอง ..... 108
39	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน ในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า..... 109

ตารางที่	หน้า
40	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน ในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมีทักษะในการจัดการ ระบบงาน ..... 110
41	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน ในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความชอบการแข่งขัน..... 111
42	แสดงสรุปความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน ในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ จากการตอบแบบสอบถาม ของผู้ควบคุมงาน..... 112
43	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความ กล้าเสี่ยง ..... 113
44	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความ ขยันขันแข็ง ..... 113
45	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความ รับผิดชอบต่อตนเอง ..... 114
46	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความ ต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง ..... 115
47	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการ คาดการณ์ล่วงหน้า..... 116
48	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมี ทักษะในการจัดการระบบงาน ..... 116
49	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความ ชอบการแข่งขัน ..... 117
50	แสดงสรุปความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ จากการตอบแบบสอบถามของผู้ควบคุมงาน ..... 118

ตารางที่	หน้า
51	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือ สถาปัตยกรรมควบคุม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง ..... 119
52	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือ สถาปัตยกรรมควบคุม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็ง ..... 119
53	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือ สถาปัตยกรรมควบคุม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบ ต่อตนเอง ..... 120
54	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือ สถาปัตยกรรมควบคุม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการทราบผล การตัดสินใจของตนเอง..... 121
55	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือ สถาปัตยกรรมควบคุม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า..... 121
56	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือ สถาปัตยกรรมควบคุม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมีทักษะในการจัด การระบบงาน ..... 122
57	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือ สถาปัตยกรรมควบคุม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความชอบการแข่งขัน..... 123
58	แสดงสรุปความสัมพันธ์ด้านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านต่างๆ จากการตอบแบบสอบถามของผู้ควบคุมงาน ..... 124
59	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในด้านความกล้าเสี่ยงในการทำงาน ..... 126
60	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน . 127
61	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในด้านความรับผิดชอบต่อตนเองในการ ทำงาน..... 127
62	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในด้านความต้องการทราบผลการ ตัดสินใจของตนเองในการทำงาน ..... 128

ตารางที่	หน้า
63	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในด้านการคาดการณ์ล่วงหน้าในการทำงาน..... 129
64	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในด้านความมีทักษะในการจัดการระบบงาน ..... 129
65	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในด้านความชอบการแข่งขันในการทำงาน..... 130
66	แสดงสรุปความสัมพันธ์ระหว่างการมีนัยสำคัญทางสถิติ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านต่างๆ ..... 131
67	แสดงความสัมพันธ์ของระดับการศึกษาและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรม ควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม..... 133
68	แสดงผลสรุปแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านต่างๆ ..... 134
69	แสดงผลการเก็บข้อมูลในด้านข้อมูลทางประชากรศาสตร์ ..... 142
70	แสดงผลการเก็บข้อมูลด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ความกล้าเสี่ยง, ความขยันขันแข็ง, ความรับผิดชอบต่อตนเอง, ความต้องการทราบผลการตัดสินใจ) ..... 146
71	แสดงผลการเก็บข้อมูลด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (การคาดการณ์ล่วงหน้า, การมีทักษะ ในการจัดระบบงาน, ความชอบการแข่งขัน) ..... 151

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โครงสร้างองค์กรแบ่งตามหน้าที่ / ความเชี่ยวชาญ .....	10
2	โครงสร้างองค์กรตามโครงการ .....	11
3	โครงสร้างองค์กรแบบ Weak Matrix .....	12
4	โครงสร้างองค์กรแบบ Balance Matrix .....	13
5	โครงสร้างองค์กรแบบ Strong Matrix .....	13
6	โครงสร้างองค์กรแบบผสม .....	14
7	โครงสร้างองค์กรรับเหมาก่อสร้าง .....	17
8	สมรรถนะตามแนวคิดของ David C. McClelland.....	32
9	โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model).....	32
10	สมรรถนะเป็นส่วนประกอบของความรู้ทักษะคุณลักษณะส่วนบุคคล.....	33
11	ขั้นตอนในการดำเนินการศึกษา.....	47
12	ขั้นตอนในการศึกษาข้อมูลเบื้องต้น .....	48
13	แบบสอบถามแบบเอกสาร.....	157
14	แบบสอบถามแบบออนไลน์ .....	161

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของทุกๆ องค์กรและในทุกๆอุตสาหกรรม มีคำกล่าวไว้ว่า “การมีทรัพยากรมากเท่าใด ก็ไม่เท่ากับการมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและคุณภาพของบุคคล” (วารกรณ์ สามโกเศศ, 2542: 6) ซึ่งการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลถือเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญที่มีผลทำให้โครงการประสบความสำเร็จได้

ในอุตสาหกรรมการก่อสร้างก็เช่นเดียวกัน จากผลงานวิจัย “ปัญหา, ปัจจัยและการปรับปรุงงานก่อสร้างที่ล่าช้าของงานราชการ” พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการบุคลากรในโครงการก่อสร้าง ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้โครงการก่อสร้างล่าช้าและไม่ประสบความสำเร็จ (สมัคร ดันโลห์ และณรงค์ เหลืองบุตรนาค, 2551: 61) และยังพบว่าปัญหาเหล่านั้นส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากผู้ควบคุมงานที่ขาดความรู้ความเข้าใจในงานก่อสร้าง ขาดความรับผิดชอบ และขาดการตัดสินใจที่เด็ดขาดเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในงาน (ปัญหาทั่วไปในงานก่อสร้าง, 2555) ซึ่งผู้ควบคุมงานถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในระดับปฏิบัติงาน ความหมายของผู้ควบคุมงานตามสัญญาก่อสร้างของ RIBA (Royal Institute of British Architect) หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมงานก่อสร้าง ณ สถานที่ทำงานจริง เพื่อให้งานเป็นไปตามสัญญาหรือข้อตกลง โดยต้องมีความเอาใจใส่และความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายทั้งยังมีส่วนช่วยทำให้งานก่อสร้างมีคุณภาพเป็นไปตามแผนงาน และทำให้โครงการประสบความสำเร็จได้ (มนต์ชัย วงศ์สันติราษฎร์, 2556: ไม่ปรากฏเลขหน้า)

นอกจากนี้จากการศึกษาของสถาบันการศึกษา Saratoga ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มีการสำรวจใน 18 อุตสาหกรรมหลักของประเทศ ซึ่งหนึ่งในนั้นคืออุตสาหกรรมการก่อสร้าง พบว่าองค์กรส่วนใหญ่ต้องเสียเงินจำนวนมากในแต่ละปีไปกับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน

ใหม่ สำหรับประเทศไทยมีผลการสำรวจอัตราการเข้าออกของพนักงาน ปี 2555 ของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่าในอุตสาหกรรมการก่อสร้างมีอัตราการออกจากงานสูงกว่าอัตราการรับเข้าทำงานถึงร้อยละ 0.30 (กรมการจัดหางาน, 2555: 1) โดยสาเหตุการลาออกของพนักงานมาจากหลายปัจจัย เช่น การไม่ชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายไม่เหมาะสมกับความสามารถ มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานหรือทีมงาน เป็นต้น แสดงให้เห็นว่า การรับพนักงานเข้าทำงาน โดยไม่มีการคัดเลือกให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือลักษณะงานที่ทำไม่เหมาะสมกับบุคคลนั้นๆ ส่งผลให้มีอัตราการลาออกของพนักงานสูง ทำให้เกิดความเสียหายและส่งผลต่อศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจ และจากการศึกษายังพบว่าต้นทุนในด้านทรัพยากรบุคคล เป็นต้นทุนที่สูงถึง 40%-50% ของต้นทุนโครงการทั้งหมด ถือเป็นต้นทุนที่สูงเมื่อเทียบกับต้นทุนในส่วนอื่นๆ ในการบริหารโครงการก่อสร้าง

ดังนั้นการคัดเลือกทรัพยากรบุคคลในองค์กรการก่อสร้าง เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโครงการควรคำนึงถึงในการบริหารจัดการโครงการ เพราะในโครงการก่อสร้างนั้นเป็นโครงการที่มีบุคลากรจำนวนมาก มีการทำงานและประสานงานร่วมกันหลายฝ่าย จึงต้องอาศัยบุคลากรที่มีความตั้งใจและความสามารถเหมาะสมกับงาน (ปัญหาทั่วไปในงานก่อสร้าง, 2555) เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ หรือเป็นไปตามเป้าหมายของโครงการ

ทั้งนี้การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน มีวิธีการคัดเลือกและทดสอบที่หลากหลาย เช่น ทดสอบความเป็นผู้นำ ความถนัดในสายงาน เซาว์ปัญญา วุฒิการศึกษา สมรรถนะทางด้านต่างๆ เป็นต้น โดยการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานด้วยการทดสอบด้านสมรรถนะ เป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจมาก เนื่องจากองค์กรจะต้องมีบุคลากรที่มีสมรรถนะและความสามารถตรงตามสายงาน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรใช้สมรรถนะและความสามารถที่มีในการผลักดันองค์กรหรือทำให้โครงการประสบความสำเร็จได้ (ขจรศักดิ์ ศิริมัย, 2550)

โดยแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมีอยู่มากมาย แต่ที่ได้รับความสนใจมากและเป็นแนวคิดในการศึกษาด้านสมรรถนะ คือ แนวคิดที่เป็นผลมาจากงานวิจัยของ David C. McClelland ในปี 1960 ที่มีการวิจัยและพบว่า การวัดระดับ IQ และการทดสอบบุคลิกภาพของบุคคล ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถและสมรรถนะที่แท้จริงของบุคคลได้ และจากการวิจัยในครั้งนั้นทำให้ David C. McClelland ได้สรุปความหมายเกี่ยวกับสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ

ที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลงาน และปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบได้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ (McClelland, 1960: ไม่ปรากฏเลขหน้า, อ้างจาก สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548 :4)

จากแนวคิดเรื่องสมรรถนะยังสามารถอธิบายด้วย ทฤษฎีโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) กล่าวคือ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำของภูเขาน้ำแข็ง ได้แก่ ความรู้และทักษะต่างๆ เป็นสมรรถนะที่มองเห็นและพัฒนาได้ง่าย และส่วนที่อยู่ใต้น้ำของภูเขาน้ำแข็ง ได้แก่ ค่านิยม อุปนิสัย และแรงจูงใจ ซึ่งเป็นสมรรถนะส่วนที่มองเห็นได้ยากและเป็นสิ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก (สำนักงาน ก.พ., 2553: ไม่ปรากฏเลขหน้า)

จากแนวคิดที่ว่าหากบุคคลมีความตั้งใจและความเต็มใจในการทำงานใดงานหนึ่งแล้ว ผลที่เกิดกับงานมักตอบสนองเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ (วันชัย มีชาติ, 2548: ไม่ปรากฏเลขหน้า) ในทางจิตวิทยานั้น แรงจูงใจ คือการที่บุคคลเต็มใจที่จะใช้พลังงานเพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย กล่าวคือ การจูงใจเป็นวิธีการที่จะกระตุ้นให้ผู้ทำงานมีกำลังใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Beach, 1957: ไม่ปรากฏเลขหน้า) จากแนวคิดดังกล่าว ทำให้นักจิตวิทยาการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจมากมาย และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับคามนิยมสูง อีกทั้งยังถูกนำมาใช้พัฒนากับงานบริหาร องค์กรสาขาต่างๆ เนื่องจาก David C. McClelland กล่าวไว้ว่า งานที่เหมาะสมกับผู้ที่ใฝ่สัมฤทธิ์ คือ งานที่มีความรับผิดชอบสูง มีอิสระและความยืดหยุ่นในการตัดสินใจและแก้ปัญหา รวมทั้งมีความต่อเนื่องของงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีโอกาสสร้างผลงานและติดตามผลงานตนเองได้ จากลักษณะงานดังกล่าวเป็นลักษณะงานที่มีความสอดคล้องกับการทำงานของผู้ควบคุมงานในโครงการก่อสร้าง

ดังนั้นงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างว่ามีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเป็นอย่างไร และคาดหวังว่าผลการศึกษาจะเป็นแนวทางหนึ่งในการคัดเลือกผู้ควบคุมงานเข้าทำงาน หรือนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ควบคุมงานในองค์กรการก่อสร้างต่อไป เนื่องจากหากพนักงานในองค์กรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จมากขึ้น

## 2 ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง
- 2.2 เพื่อใช้ผลการวิจัยที่ได้ เป็นหลักเกณฑ์หนึ่งในการคัดเลือกผู้ควบคุมงานเข้าทำงาน หรือไปใช้สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานในองค์กรการก่อสร้างให้มากขึ้น

## 3 สมมติฐานของการศึกษา

ผู้ควบคุมงานในงานก่อสร้าง จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ในทุกด้านที่ทำการศึกษา

## 4 ขอบเขตของการศึกษา

4.1 ทำการศึกษาผู้ควบคุมงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดเล็ก ที่มีการดำเนินกิจการแบบจ้างเหมาหรือให้ผู้อื่นทำบางส่วน และมีการดำเนินกิจการมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี โดยศึกษาเฉพาะบริษัทที่มีโครงการอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

4.2 ทำการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานก่อสร้างของผู้ควบคุมงาน ที่มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรดังกล่าวมาไม่น้อยกว่า 3 ปี

## 5 ขั้นตอนและวิธีการศึกษา

5.1 ทำการศึกษาเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ และปัญหาในการบริหารโครงการก่อสร้าง

5.2 ทำการศึกษาเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ และหน้าที่ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง

5.3 ทำการศึกษาเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ และลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

5.4 สรุปลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ที่พึงมีในผู้ควบคุมงานและจัดทำแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล

5.5 คัดเลือกกลุ่มประชากรเพื่อทำการศึกษา โดยเป็นผู้ควบคุมงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดเล็ก ที่มีการดำเนินกิจการแบบจ้างเหมาหรือให้ผู้อื่นทำบางส่วน และมีการดำเนินกิจการมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี โดยศึกษาเฉพาะในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทั้งนี้ผู้ควบคุมงานต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้ควบคุมงานไม่น้อยกว่า 3 ปี

5.6 ทำการคำนวณเพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ โดยวิธีการคำนวณของ Taro Yamane จากการศึกษาที่ต้องการกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อยจำนวน 268 บริษัท

5.7 ทำการแจกแบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามแบบเอกสาร และออนไลน์

5.8 รวบรวมแบบสอบถาม และสรุปผลการวิจัย

5.9 สรุปผลการศึกษาอภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้

## 6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

6.1 ทราบถึงระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานในองค์กรการก่อสร้างในปัจจุบัน

6.2 เป็นแนวทางในการคัดเลือกผู้ควบคุมงานเข้าทำงานในองค์กรการก่อสร้าง

## 7 นิยามคำศัพท์

7.1 ผู้ควบคุมงาน หรือ Supervisor

หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ควบคุมและตรวจสอบงานก่อสร้าง ณ สถานที่ก่อสร้างจริง เพื่อให้การก่อสร้างเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือสัญญาที่กำหนดไว้ บนพื้นฐานการก่อสร้างที่เป็นไปตามคุณภาพมาตรฐาน และตามหลักวิชาการที่ถูกต้อง

7.2 สมรรถนะ หรือ Competency

หมายถึง บุคลิกลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานหรือกระทำสิ่งต่างๆ ได้ตามมาตรฐาน และส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการซึ่งสามารถแบ่งได้เป็นทักษะ (Skill), ความรู้ (Knowledge) และคุณลักษณะ (Characteristic)

7.3 คุณลักษณะ หรือ Characteristic

หมายถึง บุคลิกลักษณะเฉพาะของตัวบุคคล เป็นสิ่งที่ถูกพัฒนาหรือปลูกฝังมาตั้งแต่วัยเยาว์ เป็นสิ่งที่มองเห็นได้ยากและพัฒนาได้ยาก แบ่งเป็น แรงจูงใจ (Motive), อุปนิสัย (Trait), จินตภาพส่วนตน (Self-Image) หรือบทบาททางสังคม (Social Role)

#### 7.4 แรงจูงใจ หรือ Motive

หมายถึง แรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความมุ่งมั่น พยายาม และแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำใดๆ เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

#### 7.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือ Achievement Motive

หมายถึง แรงจูงใจที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จที่ดีเลิศ โดยไม่หวังมั่งหวังผลตอบแทนหรือรางวัล

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1 การบริหารโครงการ

การบริหารโครงการ เป็นการบูรณาการหลักการจัดการ เพื่อกำหนดกิจกรรมในการดำเนินการและเพื่อการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งทรัพยากรในที่นี้ หมายถึง เครื่องมือ เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนข้อมูล ระบบ เทคนิค งบประมาณ เวลา และที่สำคัญคือ บุคลากร ที่ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และความสามารถตรงกับสายงาน (สมบัติ ชำรงชัยวงศ์, 2544: 8-9) ซึ่งในการทำโครงการนั้น จะประกอบไปด้วยกิจกรรมย่อยๆ หลายกิจกรรม ดังนั้นการทำงานของโครงการจึงต้องมีการวางแผนและบริหารโครงการที่ดี เพื่อให้บุคลากรในโครงการทำงานได้เต็มที่ และตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งยังช่วยให้การประสานงานในการทำงานเป็นไปได้ด้วยดี นำไปสู่ความสำเร็จของโครงการ

##### 1.1 กระบวนการบริหารโครงการ

การบริหารโครงการเป็นการบริหารที่มีลักษณะเฉพาะต่างจากการบริหารงานอื่นๆ และเพื่อให้โครงการบรรลุวัตถุประสงค์ องค์กรที่รับผิดชอบในการบริหารโครงการต้องมีการกำหนดภารกิจพื้นฐาน โดยมีกระบวนการดังนี้ (มณีรัตน์ จันทร์ละม่อม, 2554: 2)

##### 1.1.1 การวางแผนโครงการ

เป็นการกำหนดกิจกรรมต่างๆ ให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน การวางแผนโครงการที่ดีย่อมทำให้การควบคุมงานทำได้ง่ายและทำให้แต่ละฝ่ายมีเป้าหมายในการทำงานที่ได้รับมอบ

##### 1.1.2 การจัดโครงสร้างองค์กร

การจัดโครงสร้างองค์กรในงานก่อสร้างมักเป็นองค์กรแบบชั่วคราว มีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ การจัดโครงสร้างองค์กรมีหลายแบบ คือ จัด

โครงสร้างตามหน้าที่ จัดโครงสร้างตามโครงการและจัดโครงสร้างแบบเมตริกซ์ซึ่งการจัดโครงสร้างองค์กรแบบนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของโครงการและการวางแผนการบริหารงาน

### 1.1.3 การจัดการเจ้าหน้าที่โครงการ

ในโครงการนั้นจำเป็นต้องใช้บุคคลที่มีความสามารถในการทำงานเฉพาะด้านและมีการประสานงานที่ดี

### 1.1.4 การอำนวยการโครงการ

ในการบริหารโครงการ ผู้จัดการโครงการมีหน้าที่ในการประสานงานและควบคุมงานเพื่อให้โครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์

### 1.1.5 การควบคุมโครงการ

การควบคุมโครงการนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะค้นหาสิ่งที่เบี่ยงเบนหรือผิดพลาดไป แล้วแก้ไขให้ถูกต้องอย่างรวดเร็ว เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดอีกหรือเกิดความเสียหายมากขึ้น

จะเห็นได้ว่าการบริหารโครงการที่ดีนั้น เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ ทั้งในส่วนการวางแผนและส่วนปฏิบัติการ เพื่อให้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเกิดประโยชน์สูงสุด รวมไปถึงต้องมีการจัดการองค์กรที่ดี เพื่อให้บุคลากรทุกคนรู้หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

## 2 การจัดองค์กร

การจัดองค์กรเป็นการจัดการการทำงานของคนกลุ่มต่างๆ โดยมีการระบุอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานที่ทำงานในแต่ละกิจกรรม มีการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน และสำหรับองค์กรรับเหมาก่อสร้าง ในบางครั้งการจัดองค์กรในบริษัทอาจมีโครงสร้างแตกต่างไปจากการจัดโครงสร้างในหน่วยงานก่อสร้าง ซึ่งส่งผลต่อช่องทางการสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอกโครงการ เช่น พนักงานบางคนมีตำแหน่งในองค์กรบริษัทเป็นวิศวกร แต่ในโครงการก่อสร้างมีตำแหน่งเป็นผู้ควบคุมงานโครงสร้าง เป็นต้น

## 2.1 ขั้นตอนหลักในการจัดองค์กร

การจัดองค์กร (มณีรัตน์ จันทรละม่อม, 2554: 5) มีลำดับดังต่อไปนี้

2.1.1 กำหนดลักษณะหน้าที่หลักต่างๆ ที่จำเป็นในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยระบุว่าหน้าที่ใดเป็นหน้าที่หลัก และหน้าที่ใดเป็นหน้าที่สนับสนุน

2.1.2 แบ่งหน้าที่เป็นส่วนย่อยๆ ตามลำดับชั้น

2.1.3 กำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงานย่อยให้ชัดเจน

2.1.4 ระบุคุณสมบัติและจำนวนบุคลากรที่จะทำงาน ตามหน้าที่นั้นๆ

2.1.5 มอบหมายงานให้กับบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามหน้าที่นั้นๆ

## 2.3 โครงสร้างองค์กร (Organization Structure)

เป็นกระบวนการในการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การกำหนดกลุ่มงาน การกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชา และการประสานของหน่วยงานต่างๆ การจัดองค์กรจึงครอบคลุมถึงการจัดงาน จัดคน และวัตถุประสงค์ของทั้งหมดขององค์กร เพื่อให้การทำงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.3.1 บุคลากรในการบริหารโครงการ ประกอบด้วยบุคลากร 3 กลุ่ม คือ

2.3.1.1 ระดับผู้กำหนดนโยบายโครงการ เป็นคณะบุคลากรระดับสูงที่มีหน้าที่กำหนดนโยบาย ตรวจสอบ เร่งรัด จัดหาทรัพยากรต่างๆ เพื่อดำเนินโครงการ และทำให้โครงการบรรลุความสำเร็จ

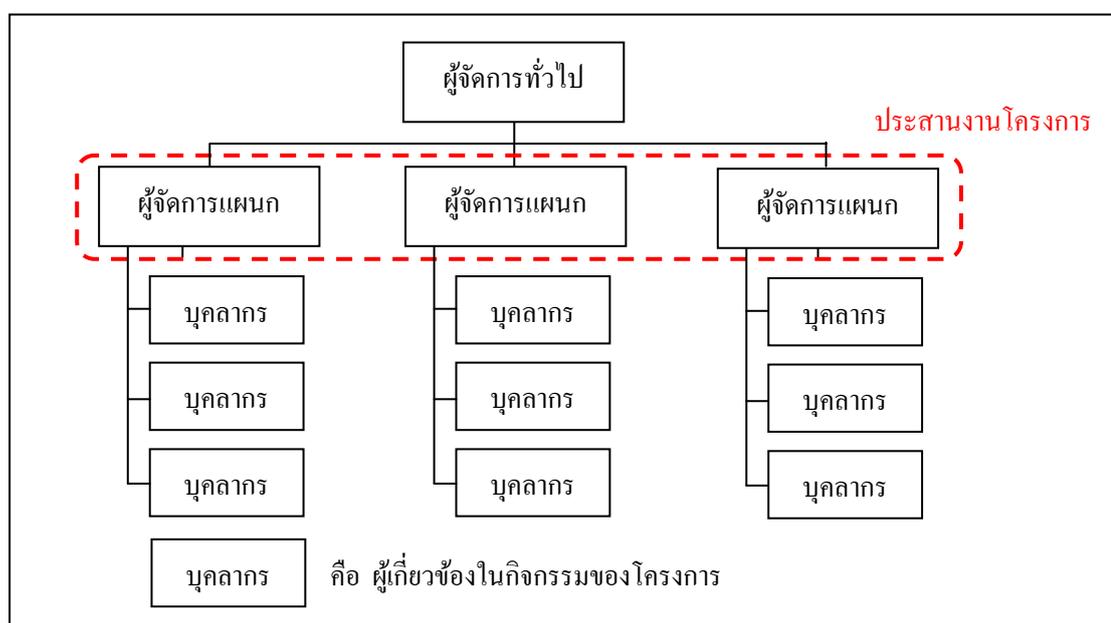
2.3.1.2 ระดับผู้ประสานงานโครงการ เป็นคณะบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการประสานงานของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้โครงการเป็นไปตามนโยบายหรือแผนที่กำหนดไว้ ทั้งยังเป็นผู้ควบคุม ดูแล กำกับ ติดตาม และให้คำปรึกษาในการดำเนินงานให้แก่ระดับผู้ปฏิบัติงาน

2.3.1.3 ระดับปฏิบัติงานหรือผู้ประจำโครงการ เป็นคณะบุคคลที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานในโครงการ ทำหน้าที่ขึ้นตรงกับหัวหน้างานในโครงการนั้นๆ

2.3.2 โครงสร้างในองค์กรสำหรับการบริหารโครงการ สามารถแบ่งโครงสร้างองค์กรได้ 4 ประเภท (มณีรัตน์ จันทรละม่อม, 2554: 9) ได้แก่

### 2.3.2.1 โครงสร้างองค์กรแบ่งตามหน้าที่/ความเชี่ยวชาญ (Functional/ Discipline Organization)

องค์กรลักษณะนี้มีการแบ่งสายงานตามลำดับชั้น มีหัวหน้าเพียง 1 คน บุคลากรถูกจัดกลุ่มตามความรู้ความสามารถหรือหน้าที่การงาน เพื่อแสดงให้เห็นว่าในส่วนมีหน้าที่ต้องทำอะไรบ้าง องค์กรลักษณะนี้จำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญกับหน้าที่ของงานนั้นอย่างลึกซึ้ง สำหรับฝ่ายบริหารระดับสูงนั้นก็ก็เป็นเพียงแต่กำหนดนโยบายไว้กว้างๆ เพราะมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านคอยป้อนข้อมูลที่ถูกต้องให้พิจารณาตัดสินใจ ทำให้มีความผิดพลาดได้น้อยมาก อีกทั้งในแต่ละส่วน เมื่อทุกคนมีความเชี่ยวชาญงานในหน้าที่ชนิดเดียวกัน ย่อมก่อให้เกิดการประสานงานได้ง่ายนอกจากนั้นการจัดองค์กรรูปแบบนี้มักเน้นที่การรวมอำนาจไว้ ณ จุดที่สูงที่สุด ไม่มีการกระจายอำนาจในการบริหาร จุดแข็ง คือ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ เนื่องจากถูกจัดให้ทำงานตามความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ยังลดความซับซ้อนของกิจกรรม แต่จุดอ่อน คือ การประสานงานระหว่างหน่วยงานทำในส่วนระดับผู้จัดการแผนก ซึ่งไม่มีความรับผิดชอบต่อหน่วยงาน ทำให้การควบคุมค่าใช้จ่ายและเวลาไม่ดี

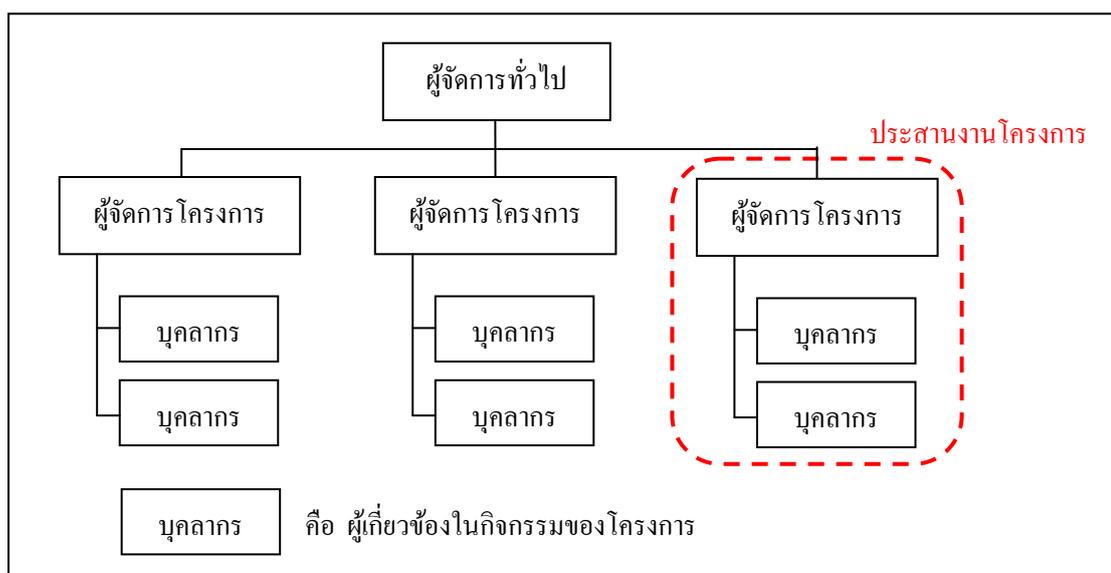


ภาพที่ 1 โครงสร้างองค์กรแบ่งตามหน้าที่ / ความเชี่ยวชาญ

ที่มา : มณีรัตน์ จันท์ละม่อม, "กรณีศึกษารูปแบบการบริหารองค์กรของผู้รับเหมาก่อสร้างแบบเจ้าของคนเดียว" (ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้าง มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2554), 9.

### 2.3.2.2 โครงสร้างองค์กรตามโครงการ (Project Organization)

องค์กรลักษณะนี้ประกอบด้วย บุคลากรที่มาจากหลายหน่วยงานที่มาทำงานในรูปแบบของทีมงานโครงการ การจัดหาทรัพยากรต่างๆ จะเกี่ยวข้องกับงานของโครงการโดยตรง ผู้จัดการโครงการมีอำนาจและทำหน้าที่อิสระเกี่ยวกับโครงการที่ตนเองรับผิดชอบ แต่ละโครงการจะมีแผนกย่อยต่างๆ ที่สนับสนุนการทำงานของโครงการ และรายงานผลต่อผู้จัดการโครงการโดยตรง จุดแข็ง คือ การทำงานจะเน้นโครงการเป็นหลัก ทำให้การควบคุมค่าใช้จ่าย เวลา และคุณภาพของโครงการมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้จัดการโครงการมีอำนาจควบคุมและจัดการทรัพยากรได้อย่างเต็มที่ เพราะการทำงานขึ้นตรงกับผู้จัดการโครงการโดยตรง และการบริหารงานมีความคล่องตัว แต่จุดอ่อน คือ บุคลากรขาดความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการทำงานในบางด้าน โครงสร้างองค์กรในลักษณะนี้เหมาะกับโครงการขนาดใหญ่



ภาพที่ 2 โครงสร้างองค์กรตามโครงการ

ที่มา : มณีรัตน์ จันทร์ละม่อม, "กรณีศึกษารูปแบบการบริหารองค์กรของผู้รับเหมาก่อสร้าง แบบเจ้าของคนเดียว" (ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้าง มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2554), 10.

### 2.3.2.3 โครงสร้างองค์กรแบบเมตริกซ์ (Matrix Organization)

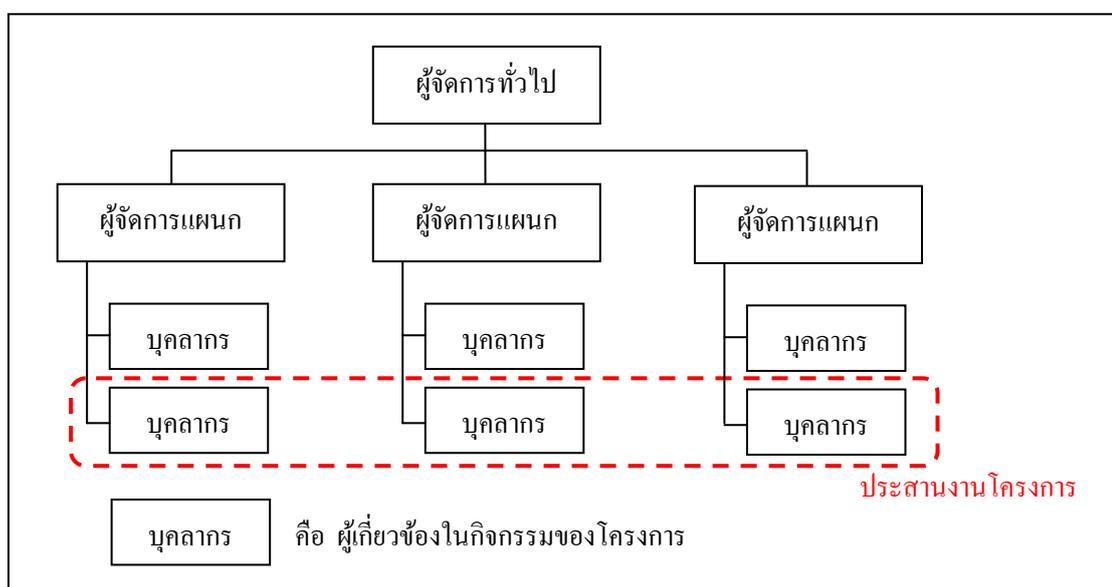
องค์กรแบบเมตริกซ์ เป็นการจัดองค์กรผสมผสานระหว่างองค์กรตามหน้าที่กับองค์กรตามโครงการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดจุดอ่อนขององค์กรทั้งสองแบบแรก มี

การพัฒนาแรกเริ่มจากการมีเป้าหมายของความสำเร็จตามโครงการ โครงสร้างของงานในโครงการมีการมอบหมายให้กับผู้ชำนาญการจากแผนกงานที่มีหน้าที่ไปปฏิบัติในหนึ่งโครงการหรือมากกว่าหนึ่งโครงการ จุดแข็ง คือ ผู้จัดการโครงการมีอำนาจในการควบคุมดูแลโครงการอย่างเต็มที่ มีการกำหนดหน้าที่และบทบาทชัดเจน แต่จุดอ่อน คือ อาจเกิดความขัดแย้งในการเคลื่อนย้ายทรัพยากร และอาจเกิดความสับสนเนื่องจากมีหัวหน้าหลายคน นอกจากนี้อาจเกิดปัญหาระหว่างผู้บังคับบัญชาในการแย่งอำนาจในการจัดการ

การจัดองค์กรแบบเมทริกซ์ จะเป็นสิ่งที่มีคุณค่ามากที่สุดก็ต่อเมื่อ มีการกำหนดเวลาแน่นอนที่จะต้องทำกิจกรรมให้สำเร็จและต้องทำให้ได้ตามแผน, การจำกัดค่าใช้จ่ายเป็นปัจจัยที่สำคัญ, การมีความชำนาญเฉพาะด้าน มีการประสานงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และการมีส่วนร่วม ทำให้รู้สึกว่าการเป็นสิ่งใหม่หรือเป็นสิ่งที่ไม่คุ้นเคย

องค์กรลักษณะนี้สามารถแบ่งได้ 3 ประเภทย่อยๆ คือ

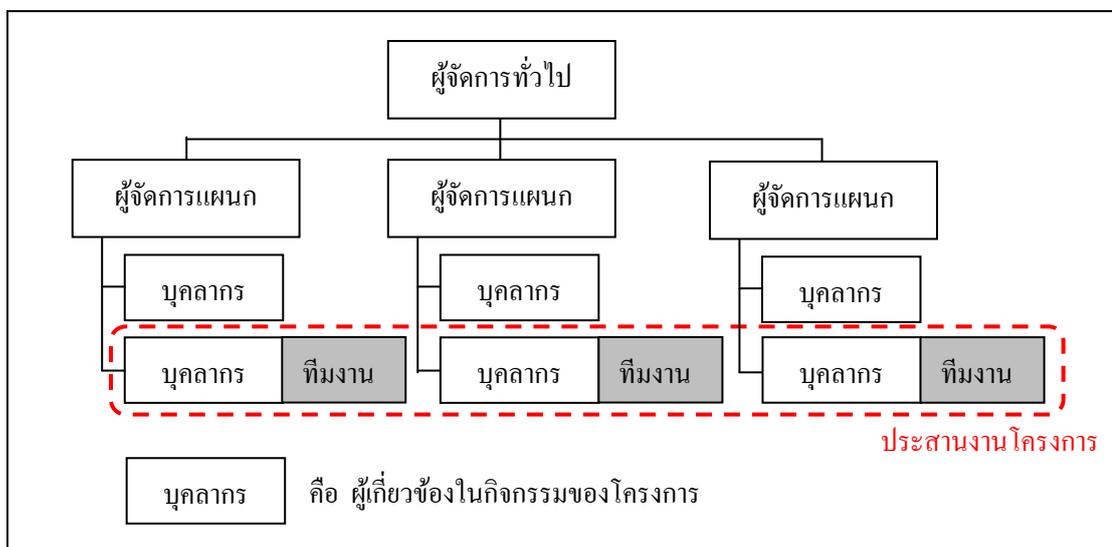
Weak Matrix คือ องค์กรที่เน้นการจัดองค์กรตามหน้าที่ โดยผู้จัดการโครงการมีบทบาทเป็นเพียงผู้ติดตามผลงาน ส่วนการตัดสินใจมักขึ้นอยู่กับแผนกต่างๆ



ภาพที่ 3 โครงสร้างองค์กรแบบ Weak Matrix

ที่มา : มณีรัตน์ จันทร์ละม่อม, "กรณีศึกษารูปแบบการบริหารองค์กรของผู้รับเหมาก่อสร้าง แบบเจ้าของคนเดียว" (ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้าง มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2554), 11.

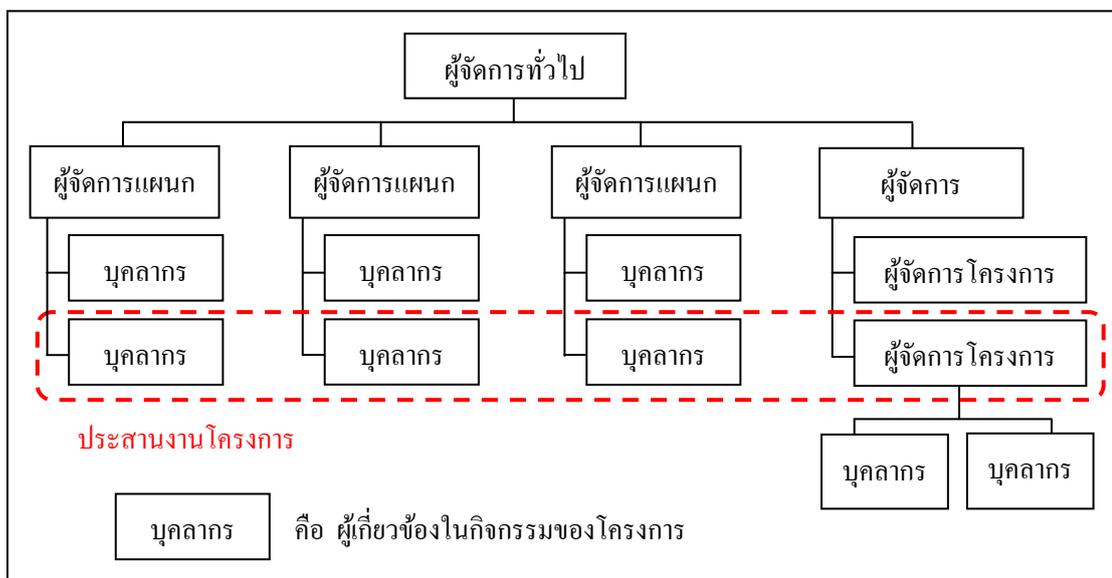
Balance Matrix คือ การจัดองค์กรตามหน้าที่ และองค์กรตามโครงการเข้าไว้ด้วยกัน



ภาพที่ 4 โครงสร้างองค์กรแบบ Balance Matrix

ที่มา : มณีรัตน์ จันทร์ละม่อม, "กรณีศึกษารูปแบบการบริหารองค์กรของผู้รับเหมาก่อสร้าง แบบเจ้าของคนเดียว" (ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้าง มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2554), 12.

Strong Matrix คือ องค์กรที่จัดตามโครงการ ผู้จัดการโครงการมีอำนาจค่อนข้างมาก

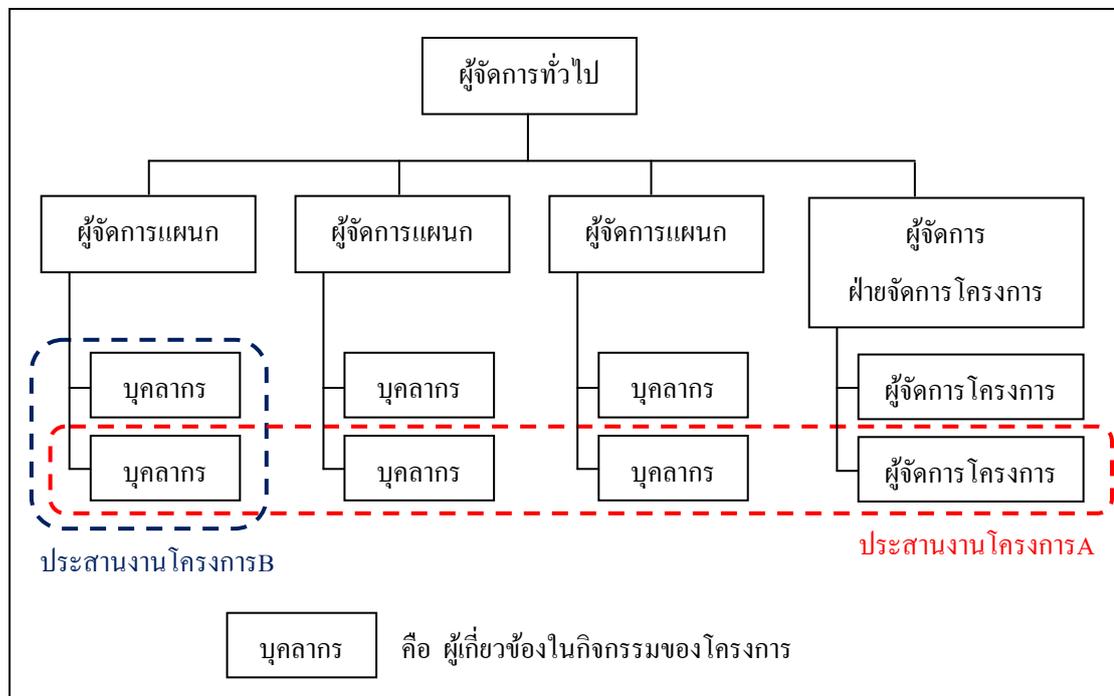


ภาพที่ 5 โครงสร้างองค์กรแบบ Strong Matrix

ที่มา : มณีรัตน์ จันทร์ละม่อม, "กรณีศึกษารูปแบบการบริหารองค์กรของผู้รับเหมาก่อสร้าง แบบเจ้าของคนเดียว" (ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้าง มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2554), 13.

### 2.3.2.3 โครงสร้างองค์กรแบบผสม (Composite Organization)

องค์กรที่มีลักษณะนี้เป็นการผสมผสานองค์กรต่างๆ ที่กล่าวมา



ภาพที่ 6 โครงสร้างองค์กรแบบผสม

ที่มา : มณีรัตน์ จันทร์ละม่อม, "กรณีศึกษารูปแบบการบริหารองค์กรของผู้รับเหมาก่อสร้าง แบบเจ้าของคนเดียว" (ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้าง มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2554), 14.

การจัดโครงสร้างขององค์กรแต่ละองค์กรขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำ ทำให้มีโครงสร้างที่ต่างกันไป หรือแม้กระทั่งองค์กรที่ทำงานแบบเดียวกันก็อาจมีโครงสร้างต่างกัน เนื่องจากการวางนโยบายหรือขั้นตอนการทำงานที่ต่างกัน นอกจากนี้การจัดโครงสร้างองค์กรยังเป็นการแบ่งแยกสายงานและความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ และยังเป็นการบอกลำดับชั้นการทำงานด้วย หรืออาจกล่าวได้ว่า การจัดโครงสร้างองค์กรเสมือนเป็นกรอบการทำงานอย่างเป็นทางการ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการใช้ทรัพยากรทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม

### 3 องค์กรรับเหมาก่อสร้าง

องค์กรรับเหมาก่อสร้างมักมีรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น รูปแบบการดำเนินงาน รูปแบบการจัดจ้าง ความชำนาญตามประเภทของอาคาร เป็นต้น

แต่ทุกๆ โครงสร้างจะเน้นไปที่ส่วนภาคสนามหรือส่วนปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ก่อสร้าง

### 3.1 ความสัมพันธ์ขององค์กรกับรูปแบบการดำเนินงาน

การดำเนินงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้างในปัจจุบันมีหลายรูปแบบด้วยกัน ขึ้นอยู่กับนโยบาย หรือยุทธศาสตร์ของแต่ละองค์กร สามารถแบ่งได้ 4 ประเภทใหญ่ๆ (สำนักงาน สถิติแห่งชาติ, 2551: ไม่ปรากฏเลขหน้า) คือ

#### 3.1.1 รับงานและดำเนินงานเองทั้งหมด

องค์กรลักษณะนี้จะได้รับการว่าจ้างจากเจ้าของโครงการโดยตรง มีการบริหารจัดการงาน การบริหารทรัพยากรและควบคุมทรัพยากรเอง ทั้งด้านแรงงาน เครื่องมือ เครื่องจักร และเทคนิค ข้อดี คือ มีบุคลากรเป็นพนักงานประจำขององค์กรทั้งหมด ทำให้การประสานงานภายในองค์กรทำได้ง่ายและรวดเร็ว อีกทั้งยังสามารถโยกย้ายบุคลากรระหว่างโครงการ หรือกำหนดช่วงระยะเวลาการทำงานของบุคลากรในแต่ละโครงการได้ เช่น ให้ฝ่ายสถาปนิกเข้าประจำโครงการเฉพาะช่วงที่มีการเริ่มงานสถาปัตยกรรม เป็นต้น สำหรับข้อเสียขององค์กรลักษณะนี้ คือ ต้องมีจำนวนบุคลากรเพียงพอกับงาน เนื่องจากการทำงานต้องมีการดูแลและควบคุมงานเองอย่างทั่วถึง อีกทั้งบุคลากรควรมีความสามารถสูง และประสิทธิภาพในการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี แต่องค์กรลักษณะนี้หากมีการวางแผนไม่ดีอาจทำให้เสียค่าใช้จ่ายจากความผิดพลาดมากขึ้น

#### 3.1.2 รับงานและมีการจ้างผู้รับเหมาช่วง

องค์กรลักษณะนี้จะทำหน้าที่เป็นผู้บริหารโครงการเอง มีการบริหารและควบคุมทรัพยากรของตนเองในบางส่วนหรือเฉพาะสายงานหลัก และมีการตัดทอนงานบางส่วนให้กับผู้รับเหมาช่วงหรือผู้รับเหมาย่อย โดยผู้รับเหมาช่วงหรือผู้รับเหมาย่อย หมายถึง ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาชั้นต้น โดยรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาชั้นต้นเพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้าง และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน, 2541: 2)

การดำเนินงานลักษณะนี้ มักพบในองค์กรรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ เนื่องจากมีกิจกรรมในโครงการที่รับผิดชอบมาก จึงว่าจ้างผู้รับเหมาย่อยเพื่อลดความรับผิดชอบ

หรือเป็นงานที่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะด้าน ข้อดี คือ ความรับผิดชอบขององค์กรรับเหมา ก่อสร้างลดน้อยลง สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายได้ เนื่องจากทราบค่าใช้จ่ายในการตัดเหมาอย่าง ชัดเจน และใช้จำนวนบุคลากรในโครงการน้อยลง ข้อเสีย คือ หากผู้ควบคุมงานขาดประสบการณ์ หรือมาตรฐานในตรวจงานของผู้รับเหมาย่อ จะทำให้งานไม่มีคุณภาพ ทำให้เกิดความผิดพลาด และเสียค่าใช้จ่าย

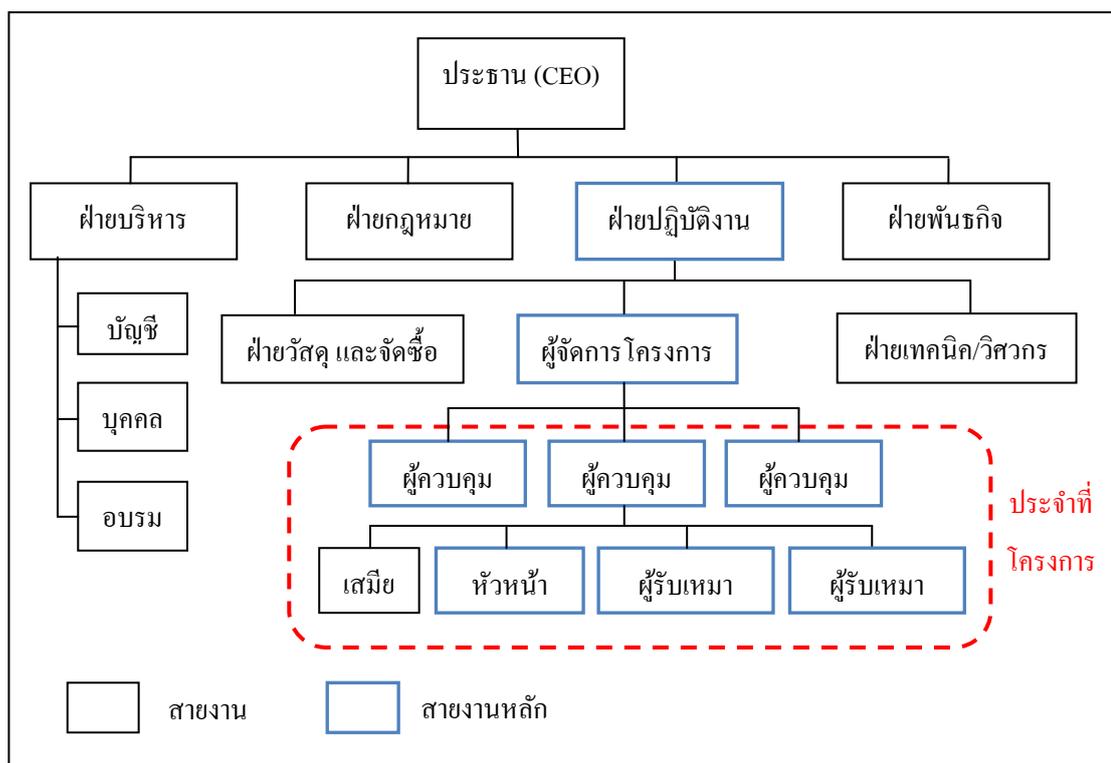
### 3.1.3 รับช่วงงานจากผู้รับเหมาอื่น

องค์กรลักษณะนี้ จะได้รับการว่าจ้างงานจากผู้รับเหมาอีกทอดหนึ่ง มักมีความชำนาญในงานเฉพาะด้านในด้านหนึ่ง ข้อดี คือ ความรับผิดชอบน้อยลง งานมีคุณภาพ เนื่องจากบุคลากรมีความชำนาญ ข้อเสีย คือ ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น อาจทำให้เกิดขัดแย้งได้ง่าย

### 3.1.4 รับงานเฉพาะค่าแรงงาน

องค์กรลักษณะนี้จะรับงานเฉพาะส่วนแรงงาน ส่วนมากเป็นองค์กรที่ขาดงบประมาณ หรือขาดเครื่องมือเครื่องจักร ข้อดี คือ ไม่จำเป็นต้องลงทุนมาก ข้อเสีย คือ มีความเสี่ยงในด้านความมั่นคงขององค์กร และหากมีแรงงานที่ขาดความชำนาญอาจทำให้เกิดผลเสียกับองค์กร

ในองค์กรรับเหมาก่อสร้างทั่วไป การจัดวางโครงสร้างองค์กรจะเน้นไปที่สายงานหลัก และสายงานสนับสนุน ซึ่งเป็นสายงานที่อยู่ในฝ่ายปฏิบัติการ มักมีการจัดโครงสร้างองค์กรแบบ Matrix ซึ่งเป็นการผสมผสานจุดเด่นระหว่างโครงสร้างองค์กรตามหน้าที่และตามโครงการ โดยบุคลากรที่ทำงานประจำในโครงการนั้นๆ จะถูกเรียกมาช่วยงานตามความเหมาะสมหรือตามความสามารถ และกลับตำแหน่งเดิมเมื่อเสร็จสิ้นโครงการหรือเสร็จสิ้นงานความรับผิดชอบ โดยมีลักษณะโครงสร้างองค์กรดังนี้



ภาพที่ 7 โครงสร้างองค์กรรับเหมาก่อสร้าง

ที่มา : มณีรัตน์ จันทร์ละม่อม, "กรณีศึกษารูปแบบการบริหารองค์กรของผู้รับเหมาก่อสร้าง แบบเจ้าของคนเดียว" (ปริญญาหมาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้าง มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2554), 24.

จากโครงสร้างองค์กรรับเหมาก่อสร้าง จะเห็นได้ว่าการทำงานจะเน้นไปที่สายงานหลัก ซึ่งเป็นงานส่วนปฏิบัติการและเป็นสายงานที่มีการทำงานประจำ ณ โครงการก่อสร้างนั้นๆ โดยแต่ละฝ่ายมีหน้าที่ (มณีรัตน์ จันทร์ละม่อม, 2554: 25) ดังนี้

3.1.4.1 ผู้จัดการโครงการ เป็นผู้ที่ดูแลรับผิดชอบกิจกรรมทุกอย่างในโครงการ ทำให้การดำเนินงานของโครงการเป็นไปตามนโยบายหลักขององค์กรและวัตถุประสงค์ เป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการบริหารโครงการและมีอำนาจในการตัดสินใจต่างๆ รวมทั้งเป็นผู้บังคับบัญชาและประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆในองค์กร

3.1.4.2 ผู้ควบคุมงาน เป็นผู้ดูแลส่วนการปฏิบัติงานซึ่งเป็นสายงานหลักที่ทำรายได้ให้กับองค์กร เป็นผู้ที่ดำเนินงานเพื่อให้โครงการก่อสร้างเป็นไปตามแบบ รายละเอียดรายการข้อกำหนด และเงื่อนไขต่างๆ ที่มีการระบุในเอกสารสัญญา เป็นผู้วางแผนขั้นตอนต่างๆ ใน

การปฏิบัติงาน เป็นผู้กำหนดระยะเวลาให้สอดคล้องกับขั้นตอนการก่อสร้าง และเป็นผู้จัดการทรัพยากรและวิธีเพื่อให้เกิดค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างน้อยที่สุด นอกจากนี้ยังเป็นผู้ดูแล ตรวจสอบ และควบคุมผู้รับเหมาช่วงอีกด้วย

3.1.4.3 หัวหน้าช่าง เป็นผู้ควบคุมแรงงานของโครงการ ให้ทำงานตามแผนงานที่ผู้ควบคุมงานมอบหมายให้ดูแล อาจทำงานเป็นแรงงานด้วยเองหรือทำหน้าที่ควบคุมอย่างเดียวก็ได้

3.1.4.4 ผู้รับเหมาช่วง เป็นผู้ที่รับงานและทำงานบางส่วนในโครงการอีกทอดหนึ่ง เนื่องจากงานส่วนนั้นเป็นงานที่ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน หรือเป็นงานส่วนที่ผู้รับเหมาหลักหรือองค์กรว่าจ้างตกลงให้ทำ

3.1.4.5 เสมียน เป็นผู้บันทึกและรวบรวมในด้านเอกสาร และมีหน้าที่ในการประสานงานในโครงการกับผู้จัดการ โครงการหรือกับฝ่ายอื่นๆในองค์กร ในบางโครงการอาจมีหน้าที่ในการจัดการเรื่องวัสดุอุปกรณ์ด้วย

เมื่อพิจารณาจากหน้าที่ ความรับผิดชอบ และผังโครงสร้างขององค์กรรับเหมาก่อสร้าง จะเห็นได้ว่า ผู้ควบคุมงาน ถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการโครงการ เนื่องจากเป็นบุคคลที่แก้ปัญหา และควบคุมงานภายในโครงการก่อสร้าง ทำให้โครงการประสบความสำเร็จนำไปสู่การให้ความสำคัญในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ควบคุมงานในหลายองค์กร

#### 4 ผู้ควบคุมงาน

ผู้ควบคุมงาน เป็นบุคคลหนึ่งที่จะควบคุมคุณภาพของงานให้ถูกต้องตามแบบรูปรายการเงื่อนไขข้อกำหนดต่างๆ และถูกต้องตามหลักวิชาช่าง ซึ่งทำให้หน่วยมั่นใจได้ว่าจะได้สิ่งก่อสร้างที่ถูกต้องสมบูรณ์ตามที่ต้องการ ได้ใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์และความคุ้มค่าการลงทุน ประการสำคัญที่สุดก็คือ ความปลอดภัยของผู้ที่จะใช้ประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างในโครงการนั้น (กรมยุทธโยธาทหารบก, 2556: 4) จากความสำคัญของผู้ควบคุมงานที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการ จึงทำให้เกิดการกำหนดขอบเขตหน้าที่ และคุณสมบัติพื้นฐานต่างๆ เกี่ยวกับผู้ควบคุมงาน โดยในแต่ละองค์กรอาจมีขอบเขตความรับผิดชอบที่ต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับเป้าหมาย ผังโครงการ องค์กร หรือวิธีการดำเนินงาน

#### 4.1 ความหมายของผู้ควบคุมงาน

ในทุกๆอุตสาหกรรม ผู้ควบคุมงานถือเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญ ในอุตสาหกรรมก่อสร้างก็เช่นเดียวกัน สำหรับผู้ควบคุมงานนั้น ได้มีหน่วยงานให้ความหมายไว้ดังนี้

##### 4.1.1 สัญญาก่อสร้างของ RIBA (Royal Institute of British Architect)

ผู้ควบคุมงาน หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ควบคุมงานก่อสร้าง ณ ที่ทำงานจริง เพื่อทำหน้าที่ควบคุมและตรวจสอบงานอย่างใกล้ชิด (ประสงค์ ธาราไชย, 2558)

##### 4.1.2 เอกสารประกอบการเรียนวิชาช่างก่อสร้าง วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ (2554: 4)

ผู้ควบคุมงาน หมายถึง ผู้ที่เป็นผู้แทนของผู้ว่าจ้างซึ่งอาจเป็นบุคคลคนเดียว สำหรับงานขนาดเล็กหรือเป็นกลุ่มบุคคลหรือบริษัทที่ปรึกษา สำหรับงานขนาดใหญ่โดยจะเป็นชุดเดียวกับชุดออกแบบก็ได้ ผู้ควบคุมงานมีความหมายในหลายระดับแล้วแต่ความต้องการของเจ้าของงาน ทั้งนี้ผู้ควบคุมงานอาจจะมาจากผู้ออกแบบหรือเป็นวิศวกรที่เจ้าของโครงการจ้างไว้ เพื่อเป็นพนักงานของฝ่ายเจ้าของโครงการก็ได้ (เอกสารประกอบการเรียนวิชาช่างก่อสร้าง วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ, 2554: 4)

##### 4.1.3 กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม

ผู้ควบคุมงาน หมายถึง ผู้ที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านช่างตามลักษณะของงานก่อสร้างที่ได้รับแต่งตั้ง เพื่อทำหน้าที่ตรวจและควบคุมงาน ณ สถานที่ที่กำหนดไว้ในสัญญาหรือที่ตกลงให้ทำงานจ้างนั้น โคนสามารถสั่งเปลี่ยนแปลง แก้ไขเพิ่มเติม หรือตัดทอนงานได้ตามที่เห็นสมควร และตามหลักวิชาช่าง เพื่อให้เป็นไปตามรูปแบบและรายละเอียดของข้อกำหนดในสัญญา (กระทรวงคมนาคม, กรมทางหลวงชนบท, 2553: 3)

ดังนั้น ผู้ควบคุมงาน จึงหมายถึงผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในการควบคุม ดูแล และตรวจสอบงานก่อสร้าง ณ พื้นที่ก่อสร้างจริง เพื่อให้การก่อสร้างดำเนินไปตามขอบเขตที่กำหนดและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยอยู่บนพื้นฐานวิชาช่างและมาตรฐานความปลอดภัย

#### 4.2 หน้าที่ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง

ในส่วนของหน้าที่ของผู้ควบคุมงาน แต่ละหน่วยงานได้มีกำหนดลักษณะและหน้าที่ของผู้ควบคุมงานไว้มากมาย ได้แก่

#### 4.2.1 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุฯ

ได้มีการกำหนดหน้าที่ของผู้ควบคุมงาน สามารถสรุปได้ดังนี้ (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุฯ 2535 : 43-44)

4.2.1.1 ตรวจสอบและควบคุมงาน ณ สถานที่ที่กำหนดไว้ในสัญญาให้เป็นไปตามแบบรูป รายละเอียด และข้อกำหนดในสัญญาทุกประการ โดยสิ่งเปลี่ยนแปลงแก้ไขเพิ่มเติมหรือตัดทอนงานจ้างได้ตามที่เห็นสมควร และตามหลักวิชาช่าง ถ้าผู้รับจ้างขัดขืนไม่ปฏิบัติตามก็สั่งให้หยุดงานนั้นเฉพาะส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดแล้วแต่กรณีไว้ก่อน จนกว่าผู้รับจ้างจะยอมปฏิบัติให้ถูกต้องตามคำสั่ง และให้รายงานคณะกรรมการตรวจการจ้างทันที

4.2.1.2 ในกรณีที่แบบรูปรายละเอียด หรือข้อกำหนดในสัญญามีข้อความขัดกันถึงแม้ว่างานนั้นจะได้เป็นไปตามแบบรูปรายละเอียดและข้อกำหนดในสัญญา แต่เมื่อสำเร็จแล้วจะไม่แข็งแรงหรือไม่เป็นไปตามหลักวิชาช่าง ให้สั่งพักงานไว้ก่อน แล้วรายงานคณะกรรมการตรวจการจ้าง

4.2.1.3 จัดบันทึกสภาพการปฏิบัติงานของผู้รับจ้างและเหตุการณ์แวดล้อมและผลการปฏิบัติงาน เป็นรายวันเพื่อรายงานให้คณะกรรมการตรวจการจ้างทราบทุกสัปดาห์ และมอบให้แก่เจ้าหน้าที่พัสดุเมื่อเสร็จงานแต่ละงวด โดยถือว่าเป็นเอกสารสำคัญของทางราชการ

4.2.1.4 ในวันกำหนดลงมือทำการของผู้รับจ้างตามสัญญา และในวันถึงกำหนดส่งมอบงานแต่ละงวดให้รายงานผลการปฏิบัติงานของผู้รับจ้างว่าเป็นไปตามสัญญาหรือไม่

#### 4.2.2 เอกสารประกอบการเรียนวิชาช่างก่อสร้าง วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ

ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้ควบคุมงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ (วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ, 2554: 5-6)

4.2.2.1 ควบคุมงานก่อสร้างให้เป็นไปตามรายละเอียดและข้อกำหนดในสัญญาการก่อสร้าง ถ้าผู้รับจ้างไม่ปฏิบัติตามผู้ควบคุมงานสามารถสั่งหยุดงานนั้นเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดแล้วแต่กรณี จนกว่าผู้รับจ้างจะปฏิบัติให้ถูกต้องตามคำสั่งและให้รายงานคณะกรรมการตรวจการจ้างทันที

4.2.2.2 ในกรณีที่รายละเอียดหรือข้อกำหนดในสัญญามีข้อความขัดกันถึงแม้ว่างานนั้นจะได้เป็นไปตามรายละเอียดและข้อกำหนดในสัญญาแต่เมื่อสำเร็จแล้วไม่มั่นคง

แข็งแรงหรือไม่เป็นไปตามหลักวิชาช่างให้สั่งพักงานนั้นไว้ก่อน แล้วรายงานคณะกรรมการตรวจการจ้าง

4.2.2.3 จัดบันทึกสภาพการปฏิบัติงานของผู้รับจ้างและเหตุการณ์แวดล้อมเป็นรายวัน พร้อมทั้งผลการปฏิบัติงานหรือการหยุดงาน และสาเหตุที่มีการหยุดงาน

4.2.2.4 ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานการก่อสร้างให้ถูกต้องตามหลักวิชาการและสั่งหยุดปฏิบัติงาน เมื่อเกิดข้อผิดพลาดหรือจะทำให้เกิดความเสียหาย

4.2.2.5 ตรวจสอบรายการวัสดุ ในด้านคุณภาพ และความถูกต้องในการเก็บตัวอย่างเพื่อการทดสอบ

4.2.2.6 ตรวจสอบ และให้คำแนะนำในการอนุมัติการจ่ายเงิน

4.2.2.7 ทำรายงานความก้าวหน้าของงานเป็นระยะๆ และรายงานให้วิศวกรทราบทันทีหากมีการเปลี่ยนแปลงการก่อสร้างที่ผิดไปจากแบบ และรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกสัปดาห์

4.2.2.8 ประสานงานเพื่อขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในงานก่อสร้าง

4.2.2.9 ติดตาม และตรวจสอบการทำงานของผู้รับเหมาว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่

4.2.2.10 ตรวจสอบดูแลความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีมาตรการการป้องกันความเสียหายและอันตรายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในบริเวณสถานที่ก่อสร้าง

#### 4.2.3 กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม

ได้มีการกล่าวถึงหน้าที่ของผู้ควบคุมงานไว้เช่นกัน สรุปได้ดังนี้ (กรมทางหลวงชนบท, 2553: 4-5)

4.2.3.1 ตรวจสอบและควบคุมงาน ณ สถานที่ที่กำหนดไว้ในสัญญาให้เป็นไปตามแบบรูปรายละเอียดและข้อกำหนดไว้ในสัญญา

4.2.3.2 สั่งเปลี่ยนแปลงแก้ไขเพิ่มเติมหรือตัดทอนงานจ้างได้ตามที่เห็นสมควรและตามหลักวิชาช่าง เพื่อให้เป็นไปตามรูปแบบรายละเอียดและข้อกำหนดในสัญญา

4.2.3.3 สั่งให้หยุดงานนั้นเฉพาะส่วนหรือส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดแล้วแต่กรณีได้ จนกว่าผู้รับจ้างจะยอมปฏิบัติให้ถูกต้องตามคำสั่ง และรายงานคณะกรรมการตรวจการจ้างทันที

4.2.3.4 กรณีที่ปรากฏว่าแบบรูปรายละเอียดหรือข้อกำหนดในสัญญามีความขัดกันหรือเป็นที่คาดหมายได้ว่า ถึงแม้ว่างานนั้นได้เป็นไปตามรูปรายละเอียดและข้อกำหนดในสัญญา แต่เมื่อสำเร็จแล้วจะไม่มั่นคงแข็งแรงหรือไม่เป็นไปตามหลักวิชาช่างที่ดีหรือไม่ปลอดภัยให้สั่งพักงานนั้นไว้ก่อนแล้วรายงานคณะกรรมการตรวจการจ้างโดยเร็ว

4.2.3.5 จดบันทึกการปฏิบัติงานของผู้รับจ้าง และเหตุการณ์เป็นรายวัน

4.2.3.6 รายงานผลการปฏิบัติงานให้คณะกรรมการตรวจการจ้างทราบเป็นประจำทุกสัปดาห์

4.2.3.7 ติดตามควบคุมกำกับดูแลการทำงานของผู้รับจ้างตลอดเวลา เพื่อให้คำแนะนำและป้องกันมิให้เกิดความบกพร่องเสียหายแก่งานก่อสร้าง

#### 4.2.4 สรุปหน้าที่ของผู้ควบคุมงาน

จากการศึกษาความหมายของผู้ควบคุมงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

4.2.4.1 ควบคุมงานก่อสร้าง ณ สถานที่ก่อสร้างจริง ให้เป็นไปตามรายละเอียดและข้อกำหนดในสัญญาการก่อสร้างทุกประการอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

4.2.4.2 ในกรณีที่ปรากฏว่าแบบรูปรายละเอียดหรือข้อกำหนดในสัญญาขัดแย้งกันหรือจากแบบรูปรายละเอียดหรือข้อกำหนดดังกล่าว หรือเมื่อสร้างสำเร็จแล้วจะเกิดความไม่มั่นคงแข็งแรงหรือไม่เป็นไปตามหลักวิชาช่างที่ดีหรือไม่ปลอดภัย ให้สามารถสั่งพักงานนั้นไว้ก่อน

4.2.4.3 ทำการประสานงานกับผู้จัดการ โครงการหรือวิศวกร กรณีมีข้อขัดแย้งกันหรือเกิดความไม่ชัดเจน ในรายละเอียดและข้อกำหนดในสัญญา

4.2.4.4 จดบันทึกการปฏิบัติงานของผู้รับจ้าง และเหตุการณ์เป็นรายวัน

4.2.4.5 ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานการก่อสร้างให้ถูกต้องตามหลักของวิชาการ และสั่งหยุดปฏิบัติงานเมื่อเกิดข้อผิดพลาดหรือจะทำให้เกิดความเสียหาย

4.2.4.6 ตรวจสอบรายการวัสดุคุณภาพและความถูกต้องในการเก็บตัวอย่าง เพื่อการทดสอบตามหลักวิชาการ

4.2.4.7 ประสานงานเพื่อให้งานก่อสร้างดำเนินไปตามที่วางแผน หรือเพื่อ จัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในงานก่อสร้าง

4.2.4.8 ติดตามและตรวจสอบการทำงานของผู้รับเหมาว่าเป็นไปตามแผนที่ กำหนดไว้หรือไม่เพื่อจะได้ทราบความก้าวหน้าและความล่าช้าของงานก่อสร้าง

4.2.4.9 ตรวจสอบดูแลความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และมีมาตรการใน การป้องกันความเสียหายและอันตรายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในบริเวณสถานที่ก่อสร้าง รวมทั้งความ สะอาดเรียบร้อย

### 4.3 คุณสมบัติของผู้ควบคุมงาน

เพื่อให้งานก่อสร้างสามารถบรรลุตามความมุ่งหมาย ถูกต้องตามข้อกำหนด และ หลักเกณฑ์ที่วางไว้ โดยคุณสมบัติของผู้ควบคุมงานนั้น นอกเหนือจากอำนาจหน้าที่และความ รับผิดชอบตามหลักวิชาชีพแล้ว ในหลายๆ องค์กรยังมีการระบุถึงคุณสมบัติพิเศษอื่นๆ ที่พึงมีในผู้ ควบคุมงาน เช่น

#### 4.3.1 กรมยุทธโยธาทหารบก

ได้มีการกล่าวถึงคุณสมบัติของผู้ควบคุมงานไว้ใน คู่มือประกอบการ ปฏิบัติงาน การควบคุมงานก่อสร้าง (กรมยุทธโยธาทหารบก, 2556: 4) ดังนี้

4.3.1.1 จะต้องมียุทธศาสตร์ดี สามารถเข้ากับคนได้ทุกระดับ รู้จัก เคารพกฎเกณฑ์ศึกษา และเข้าใจถึงโครงสร้างการบังคับบัญชา

4.3.1.2 จะต้องเป็นผู้ที่ฟังความคิดของผู้อื่น วิเคราะห์ถึงข้อดีและข้อเสียเพื่อ นำมาปรับปรุงแก้ไข

4.3.1.3 เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของงานศึกษา รายละเอียดของงาน เพื่อ เตรียมขั้นตอนการทำงานหรือเตรียมการแก้ไขปัญหาล่วงหน้า

4.3.1.4 เป็นผู้ที่ไม่หาความรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ เพื่อที่จะ นำมาใช้ในการให้คำแนะนำและชี้แจงเหตุผลแก่ผู้เกี่ยวข้องได้

4.3.1.5 จะต้องเป็นผู้ที่มีความบริสุทธิ์ใจ มีความเที่ยงธรรม มีความหนักแน่น มีความยุติธรรม และมีความซื่อสัตย์

4.3.1.6 จะต้องเป็นคนช่างสังเกต และมีความเอาใจใส่ในงาน

4.3.1.7 เป็นผู้ที่สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม สามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้ ทั้งต้องมีบุคลิกลักษณะที่สง่างามเป็นที่เคารพนับถือ

4.3.1.8 จะต้องไม่เป็นผู้ที่มั่วสุมในอบายมุขต่างๆ อันจะทำให้ขาดความศรัทธา และยังมีผลทำให้เกิดความเสื่อมเสียแก่องค์กรได้

#### 4.3.2 สำนักบำรุงทาง กรมทางหลวงชนบท

ได้กล่าวถึงคุณสมบัติอื่นๆของผู้ควบคุมงาน (กรมทางหลวงชนบท สำนักบำรุงทาง, 2555: 7) ไว้ดังนี้

4.3.2.1 เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ด้านงานทางเป็นอย่างดี โดยควรจะมีพื้นฐานการศึกษาทางด้านวิศวกรรมหรือเทคนิคงานก่อสร้าง

4.3.2.2 มีมนุษยสัมพันธ์ดี เพราะผู้ควบคุมงานเสมือนเป็นศูนย์กลางการขับเคลื่อนการทำงานจำเป็นต้องติดต่อประสานงานและแก้ไขปัญหาอุปสรรค เพื่อให้การทำงานราบรื่น

4.3.2.3 มีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน โดยงานก่อสร้างจำเป็นต้องทำงานร่วมกันและเกี่ยวข้องกับบุคลากรต่างๆหลายประเภท จึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีแนวคิดในเชิงบวก มองโลกในแง่ดีและมีการแสดงออกอย่างสุภาพชน

4.3.2.4 มีความวิริยะ และอดุสาหะต้องจดบันทึกการปฏิบัติงานทุกวันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้ทราบความคืบหน้าของงานเป็นระยะๆ

4.3.2.5 มีความรับผิดชอบสูง

4.3.2.6 มีการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้

#### 4.3.3 เว็บไซต์ Civilclub

เว็บไซต์ที่จัดตั้งขึ้นโดยกลุ่มวิศวกรโยธา เพื่อรวบรวมแนวทางการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานก่อสร้าง และการจัดการโครงการก่อสร้าง ทั้งนี้ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้ควบคุมงานไว้ว่า (ผู้ควบคุมงาน, 2555)

4.3.3.1 มีความรู้และมีประสบการณ์เกี่ยวกับลักษณะงานก่อสร้าง วัสดุ ก่อสร้าง และขั้นตอนการดำเนินงาน

4.3.3.2 เข้าใจในแบบรายละเอียด และข้อกำหนดในสัญญา ตลอดจน เอกสารประกอบและแบบที่เปลี่ยนแปลงแก้ไขเพิ่มเติมต่างๆ มีวิจารณญาณที่ดี ทักษะที่พบเห็นว่างาน มีความบกพร่องหรือผิดพลาดจะต้องแจ้งให้ผู้รับจ้างทำการแก้ไขทันที พร้อมทั้งรายงานผู้เกี่ยวข้อง ให้ทราบตามระเบียบ เพื่อป้องกันการสูญเสียวัสดุแรงงานและเวลาไปโดยเปล่าประโยชน์

4.3.3.3 ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย และสังเกตว่างานไหนจะต้องดูแล เอาใจใส่เป็นพิเศษ

4.3.3.4 ฟังความคิดเห็นของผู้อื่นแล้วนำมาวิเคราะห์ถึงข้อดีและข้อเสีย เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน

4.3.3.5 ใฝ่หาความรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ ปฏิบัติอยู่ เช่น หนังสือมาตรฐานวัสดุและเอกสารที่เป็นประโยชน์ต่างๆ รวมทั้งปัญหาและวิธีการ แก้ปัญหาต่างๆ ที่เคยเกิดขึ้นและได้แก้ไขไปแล้วสรุปเป็นบันทึกช่วยจำ เพื่อนำมาใช้ปฏิบัติเมื่อถึง คราวจำเป็น

4.3.3.6 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความหนักแน่น ยุติธรรม มีเหตุผล และ ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ไม่ใช้อารมณ์ในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับธรรมเนียมแก่ผู้รับจ้าง

4.3.3.7 ไม่มั่วสุมในอบายมุขต่างๆ อันจะทำให้ภาพพจน์เสียไป

4.3.3.8 จะต้องได้รับใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม ตาม พระราชบัญญัติวิชาชีพวิศวกรรมสาขาวิศวกรรมโยธา

#### 4.3.4 เว็บไซต์ Siamsafety

เว็บไซต์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง มีการกล่าวถึง คุณสมบัติของผู้ควบคุมงาน (คุณสมบัติผู้ควบคุมงานก่อสร้าง, 2557) ไว้ดังนี้

4.3.4.1 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และชอบช่วยเหลือผู้อื่น

4.3.4.2 รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นๆ

4.3.4.3 มีบุคลิกภาพดี

4.3.4.4 มีความประพฤติดี

- 4.3.4.5 ให้ความสำคัญเป็นธรรม ไม่ลำเอียง
- 4.3.4.6 มีประสบการณ์งานในวิชาชีพ
- 4.3.4.7 มีนิสัยตรงต่อเวลา
- 4.3.4.8 มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง
- 4.3.4.9 มีวุฒิการศึกษาตามกฎหมายระบุ
- 4.3.4.10 สามารถแนะนำและเสนอแนะวิธีแก้ไขปัญหาได้ดีและฉับไว
- 4.3.4.11 มีความรับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพและความปลอดภัย

#### 4.3.5 สรุปคุณสมบัติของผู้ควบคุมงาน

จากการศึกษาในหลายๆ องค์กรสามารถสรุปเป็นตาราง ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้ควบคุมงาน

ข้อ	กรมยุทธโยธาทหารบก	เว็บไซต์ Civilclub	เว็บไซต์ Siamsafety
1.	มีมนุษยสัมพันธ์ดีรู้จักเคารพกฎเกณฑ์	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และชอบช่วยเหลือผู้อื่น
2.	เป็นผู้ที่ฟังความคิดของผู้อื่น วิเคราะห์ถึงข้อดีและข้อเสีย เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข	ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น วิเคราะห์ถึงข้อดีและข้อเสีย เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นๆ
3.	เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของงานศึกษารายละเอียดของงานเพื่อเตรียมการทำงานหรือเตรียมการแก้ไขปัญหาล่วงหน้า	เข้าใจในแบบรายละเอียดทันทีที่พบเห็นว่างานมีความบกพร่องหรือผิดพลาดจะต้องหาทางแก้ไขได้ทันที	สามารถแนะนำและเสนอแนะวิธีแก้ไขปัญหาได้ดีและฉับไว
4.	เป็นผู้ที่ใฝ่หาความรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ	ใฝ่หาความรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ	
5.	เป็นผู้ที่มีความบริสุทธิ์ใจเป็นที่ตั้งมีความเที่ยงธรรมหนักแน่นยุติธรรม	มีความหนักแน่น ยุติธรรม มีเหตุผล และซื่อสัตย์	ให้ความสำคัญเป็นธรรม ไม่ลำเอียง ให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเสียประโยชน์
6.	เป็นคนช่างสังเกตและมีความเอาใจใส่ในงาน	ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย และสังเกตว่างานไหนจะต้องดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ	มีความรับผิดชอบในงาน

ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้ควบคุมงาน (ต่อ)

ข้อ	กรมยุทธโยธาทหารบก	เว็บไซต์ Civilclub	เว็บไซต์ Siamsafety
7.	ไม่เป็นผู้ที่มั่วสุมใน อบายมุขต่างๆ	ไม่มั่วสุมในอบายมุขต่างๆ อัน จะทำให้ภาพพจน์เสียไป	
8.		จะต้องได้รับใบอนุญาตให้ ประกอบวิชาชีพวิศวกรรม ควบคุม	มีวุฒิการศึกษาตามกฎหมาย ระบุ
9.		มีความรู้และมีประสบการณ์ใน งาน	มีประสบการณ์งานในวิชาชีพ
อื่น ๆ	เป็นผู้ที่สามารถปรับตัวและ ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน ได้		มีบุคลิกภาพดี มีความประพฤติดี มีนิสัยตรงต่อเวลา มีสุขภาพแข็งแรง

จะเห็นได้ว่า นอกจากคุณสมบัติตามอำนาจหน้าที่แล้ว ในหลายๆ องค์กรยังมีการกำหนดคุณสมบัติพื้นฐานอื่นๆ ที่พึงมีในผู้ควบคุมงาน เนื่องจากผู้ควบคุมงานถือเป็นตัวกลางที่ต้องประสานงานติดต่อกับหลายฝ่าย ทำให้ต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติพื้นฐาน ดังนี้

4.3.5.1 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

4.3.5.2 รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำมาวิเคราะห์ถึง ข้อดี-ข้อเสีย และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

4.3.5.3 มีความใฝ่รู้และมีการศึกษารายละเอียดของงาน เพื่อเตรียมพร้อมในการทำงาน หรือเตรียมการแก้ไขปัญหาล่วงหน้า

4.3.5.4 เป็นผู้มีความหนักแน่น ยุติธรรม

4.3.5.5 มีความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายและเอาใจใส่ในงาน

4.3.5.6 ไม่เป็นผู้ที่มั่วสุมในอบายมุขต่างๆ

4.3.5.7 ต้องมีวุฒิการศึกษาตามกฎหมายระบุ และควรได้รับใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพวิศวกรรม

4.3.5.8 ควรมีความรู้ และมีประสบการณ์ในการทำงานก่อสร้าง รวมทั้งมีความรู้ในด้านวัสดุ และขั้นตอนการทำงาน

#### 4.4 การบริหารงานก่อสร้าง กับผู้ควบคุมงาน

ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ตำแหน่งผู้ควบคุมงาน ถือเป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญในการบริหารงานก่อสร้าง เนื่องจากเป็นผู้คอยตรวจสอบ และควบคุมการก่อสร้างให้เป็นไปตามแผนงานที่มีการกำหนดไว้ เพื่อให้โครงการประสบความสำเร็จ ซึ่งองค์ประกอบของความสำคัญของโครงการนั้น ไม่ใช่เฉพาะด้านความสำเร็จด้านการบริหารการเงิน คุณภาพ และเวลาเท่านั้น แต่หากการจัดทีมงานที่ดี และการจัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ ก็เป็นสิ่งสำคัญอีกสิ่งหนึ่งที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จ

ปัญหาในการบริหาร โครงการก่อสร้างนั้น มีปัจจัยความเสี่ยงหลายปัจจัยที่ทำให้โครงการไม่ประสบความสำเร็จ จากการวิเคราะห์ปัจจัยความเสี่ยงในการก่อสร้างของ บริษัท ธนาสิริ กรุ๊ป จำกัด เนื่องจากทางบริษัทไม่มีทีมงานก่อสร้างโดยตรง แต่ใช้การก่อสร้างโดยการจ้างผู้รับเหมาช่วง พบว่า บริษัทประสบปัญหากรณีผู้รับเหมามีการส่งงานล่าช้า จึงไม่สามารถส่งมอบบ้านให้กับลูกค้าได้ นอกจากนี้ทางบริษัทยังไม่สามารถควบคุมต้นทุน และคุณภาพของงานให้เป็นไปตามมาตรฐานของบริษัทได้ จากปัญหาดังกล่าว ทางบริษัท ธนาสิริ กรุ๊ป จำกัด จึงได้ดำเนินการจัดตั้งทีมงาน โดยมีผู้จัดการ โครงการและผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่มีคุณภาพและประสบการณ์ในการทำงานสูง เพื่อคอยควบคุมคุณภาพงานและตรวจรับงานจากผู้รับเหมา (บริษัท ธนาสิริ กรุ๊ป จำกัด, 2555: 1)

นอกจากนี้จากการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการก่อสร้างยังพบว่า ปัญหาในการบริหารงานก่อสร้างส่วนหนึ่งมาจากผู้ควบคุมงาน กล่าวคือ ปัญหาที่เกิดจากผู้ควบคุมงานส่วนมากมาจากการขาดความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ขาดความรับผิดชอบ หรือมีประสบการณ์ในการทำงานไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถตรวจสอบ ควบคุม และรับผิดชอบงานในโครงการได้ อีกทั้งยังมีปัญหาที่เกิดจากการขาดความเด็ดขาดในการตัดสินใจของผู้ควบคุมงานด้วย (ปัญหาทั่วไปในงานก่อสร้าง, 2555) ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโครงการก่อสร้างนั้น อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการภายในของบริษัทด้วย โดยพบว่า บุคลากรในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน ถือเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บริษัทประสบปัญหาามากที่สุด (อรุณ ศิริจานุสรณ์, 2548: ไม่ปรากฏเลขหน้า)

ในการบริหารโครงการจนประสบความสำเร็จนั้น นอกเหนือจากผลกำไรที่สร้างให้กับองค์กรแล้วนั้น อีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญ คือ ผลการทำงานของบุคลากร ตั้งแต่ ผู้จัดการโครงการ ผู้ออกแบบ ผู้ควบคุมงาน ตลอดจนคนงาน โดยผลการทำงานของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับเป้าหมาย ความต้องการของบุคคล และแรงจูงใจในการทำงาน โดยแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานมีความแตกต่างกันในด้านความสมัครใจและความเต็มใจปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ควบคุมงานที่อยู่ภายใต้แรงจูงใจในการทำงานที่ดี จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและมีกำลังใจในการทำงานมากกว่า (จิริสิทธิ์ เลียวเสถียรวงศ์, 2555: 1) ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ และควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการ

## 5 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญทั้งในองค์กรทั่วไปและในการบริหารจัดการโครงการ จึงทำให้เกิดแนวคิดในการพัฒนาบุคคล โดยมีความเชื่อว่า เมื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถแล้ว บุคคลเหล่านั้นจะใช้ความสามารถและสมรรถนะที่มีไปใช้ในการผลักดันองค์กรหรือโครงการให้ประสบความสำเร็จได้ (จอร์จค็อกซ์ ศิริมัย, 2550: ไม่ปรากฏเลขหน้า)

### 5.1 ความสำคัญของสมรรถนะ

ในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจ มีการวิจัยพบว่า การพัฒนาเทคโนโลยีทำให้คู่แข่งตามทันใน 1 ปี แต่การพัฒนาคน ทำให้คู่แข่งตามทันใน 7 ปี ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

5.1.1 ช่วยในการคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะที่ดี มีความสามารถเหมาะสมกับงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

5.1.2 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตนเอง และช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเอง

5.1.3 ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร

5.1.4 ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย

## 5.2 ความหมายของสมรรถนะ

แนวคิดเรื่องสมรรถนะได้รับการกล่าวถึงนับตั้งแต่ปี ค.ศ.1920 ซึ่งถูกนำเสนอโดย Frederick W. Taylor หรือ บิดาแห่งการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ แต่แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนั้นเริ่มนำไปสู่การปฏิบัติ ในปี 1960 โดยงานวิจัยของ David C. McClelland ที่มีการวิจัยและพบว่า การวัดระดับ IQ และการทดสอบบุคลิกภาพของบุคคล ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถและสมรรถนะที่แท้จริงของบุคคลได้

ในปีค.ศ.1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัท Mcber ซึ่ง David C. McClelland เป็นผู้บริหารอยู่ เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างแม่นยำแทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการในการคัดเลือกพนักงานใหม่ David C. McClelland ได้เขียนบทความ “Testing for Competence Rather Than for Intelligence” ในวารสาร American Psychologist เผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่ง David C. McClelland เรียกว่า สมรรถนะ ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลงานและปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบได้สูงกว่า หรือเหนือกว่าเกณฑ์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้ง David C. McClelland ยังมีข้อเสนอที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยด้วยว่า สมรรถนะ เป็นตัวแปรที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด ที่ควรใช้ในการทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคคล

การศึกษาวิจัยของ David C. McClelland ทำให้นักวิจัยและนักวิทยาศาสตร์อีกมากมายให้ความสนใจและศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยให้ความหมายและความสำคัญไว้ เช่น

Boyatzis (1982: 308) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competent Manager : A Model of Effective Performance ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในงาน หรือคุณลักษณะพื้นฐานที่อยู่ภายในบุคคล เป็นสิ่งที่นำไปสู่งานปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

Boam and Sparrow (1992: ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. (2549: 3) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่น หรือกล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้/ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543: 11-18) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547: 61) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลคือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติอื่นๆ ได้แก่ ค่านิยม จริยธรรมบุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กร

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547: 25-27) ได้ให้ความหมายสมรรถนะ ว่าหมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับใช้กระบวนการทัศน์ ทักษะ พฤติกรรมความรู้และทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กร

สรุป สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรม ส่งผลให้บุคคลากรปฏิบัติงานหรือกระทำการต่างๆ ได้ตามมาตรฐาน และส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

### 5.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

สมรรถนะตามแนวคิดของ David C. McClelland มี 5 ส่วนคือ

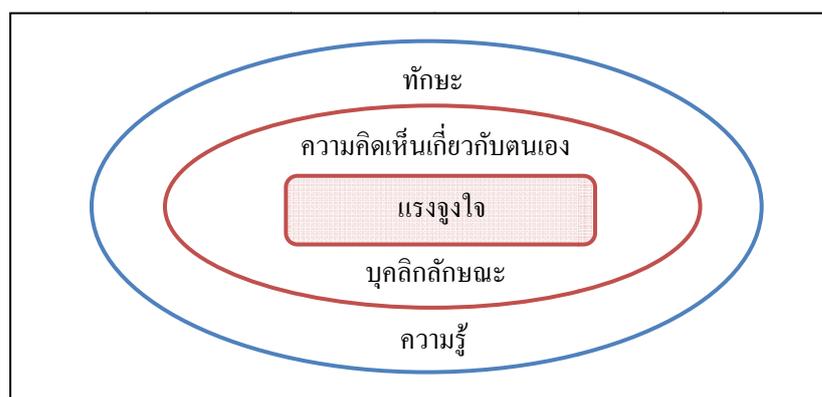
5.3.1 ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญสำหรับวิชาชีพ เช่น ความรู้เกี่ยวกับเครื่องจักรและเครื่องกล

5.3.2 ทักษะ (Skills) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และความสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

5.3.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

5.3.4 บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล/อุปนิสัย (Traits) คือ ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร เช่น คนที่น่าเชื่อถือ มีความไว้วางใจได้ หรือความเป็นผู้นำ เป็นต้น

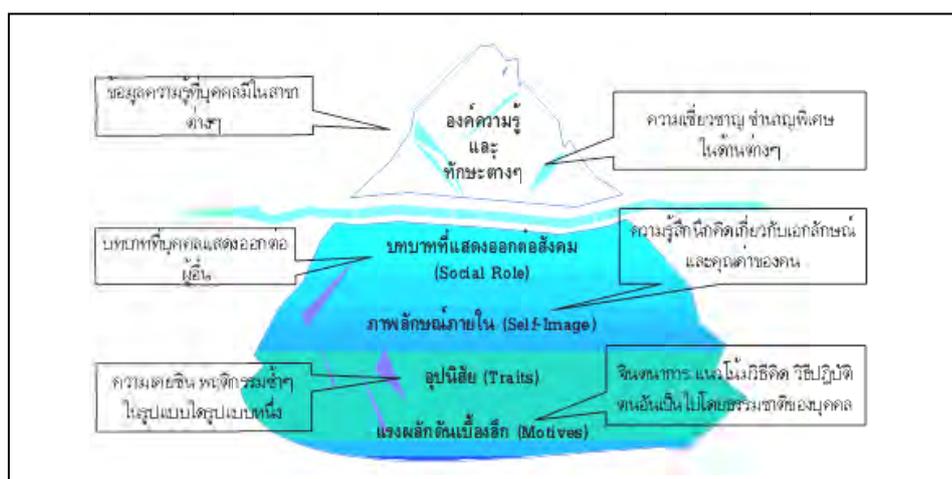
5.3.5 แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) คือ แรงจูงใจหรือแรงขับภายในที่อยู่ภายในจิตใจ ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ



ภาพที่ 8 สมรรถนะตามแนวคิดของ David C. McClelland

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, "คู่มือการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง พ.ศ.2553," พฤศจิกายน 2553.

ทั้งนี้จากแนวคิดเรื่องสมรรถนะ หรือขีดความสามารถในการทำงานของ David C. McClelland ในปี 1970 ถือเป็นจุดกำเนิดแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคนที่เปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) (อ้างถึงใน อธิพงษ์ฤทธิชัย, 2547: หน้า 20-25)

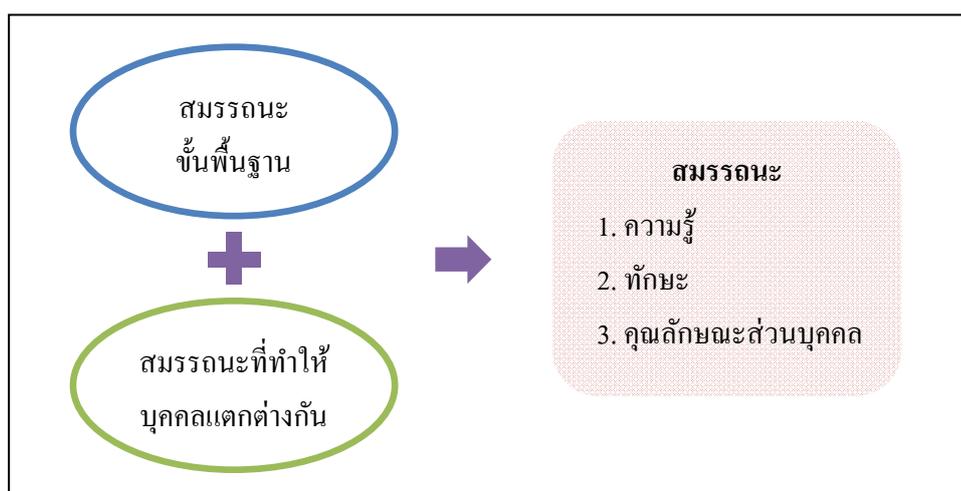


ภาพที่ 9 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ที่มา : ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, "คู่มือการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง พ.ศ.2553," พฤศจิกายน 2553.

จากภาพที่ 9 สามารถอธิบายได้ว่าคุณลักษณะของบุคคลนั้น เปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้ที่บุคคลมีในสาขาต่างๆที่เรียนรู้มา และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญชำนาญพิเศษในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นส่วนที่สังเกตเห็นและวัดได้ง่าย สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำนั้น เป็นส่วนที่สังเกตเห็นได้ยากกว่า อีกทั้งยังเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าส่วนอื่นๆ ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role), ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-Image), อุปนิสัย (Traits) และแรงจูงใจ (Motives) จากภาพที่ 9 จะเห็นได้ว่าทักษะ (Skills) และความรู้ (Knowledge) ซึ่งเป็นส่วนที่อยู่ด้านบนของภูเขาน้ำแข็ง หมายความว่าทั้งทักษะ (Skills) และความรู้ (Knowledge) สามารถพัฒนาขึ้นได้จากการศึกษาและฝึกฝน สำหรับส่วนประกอบที่อยู่ด้านล่างของภูเขาน้ำแข็ง ที่ประกอบไปด้วย บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role), ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-Image), อุปนิสัย (Traits) และแรงจูงใจ (Motives) มักจะถูกรวมกันและเรียกว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) เนื่องจากเป็นสิ่งที่พัฒนาและฝึกฝนได้ยาก มักเกิดจากการปลูกฝังในวัยเด็ก ซึ่งเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคล (สำนักงาน ก.พ., 2553: 8)

ดังนั้นองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งตามทัศนคติของ David C. McClelland กล่าวไว้ว่า (สุกัญญา รัศมิธรรมโชติ, 2548: 4-5) สมรรถนะ สามารถแบ่งได้เป็น ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล



ภาพที่ 10 สมรรถนะ เป็นส่วนประกอบของ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล

จากภาพที่ 10 ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ไม่ใช่สมรรถนะ แต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ ดังนั้นความรู้ใดๆจะไม่เป็นสมรรถนะ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึง พฤติกรรมที่ทำให้บุคคล สามารถทำกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จได้ตามมาตรฐาน หรือมากกว่ามาตรฐาน โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมี เพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่าหรือซับซ้อนกว่าได้ และสมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐาน ทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

ดังนั้น สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างบุคคล ก็คือ คุณลักษณะ อันได้แก่ บทบาททางสังคม (Social Role), อุปนิสัย (Traits) และแรงจูงใจ (Motive) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นหรือสูงกว่ามาตรฐาน อีกทั้งคุณลักษณะเหล่านั้นยังเป็นพฤติกรรมที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล มองเห็นได้ยาก และมีการพัฒนาได้ยาก จึงถือเป็นสิ่งสำคัญในการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพราะหากองค์กรมีบุคลากรที่คุณลักษณะเหมาะสมกับงานที่ทำและมีความสามารถที่สูงกว่ามาตรฐาน ย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

## 6 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

จากที่กล่าวถึงคุณลักษณะ อันได้แก่ บทบาททางสังคม (Social Role), อุปนิสัย (Traits) และแรงจูงใจ (Motive) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลากรมีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐาน ทำให้นักจิตวิทยาทางสังคมจำนวนมากเริ่มศึกษาถึงประเด็นเหล่านี้ แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจและมีการศึกษามากมาย เพื่อมุ่งตอบคำถามที่ว่า ทำอย่างไร บุคคลในองค์กรจึงเกิดความอยากหรือมีความเต็มใจในการทำงาน

### 6.1 ความหมายของแรงจูงใจ

การศึกษาด้านแรงจูงใจ เกิดจากแนวคิดที่ว่า หากบุคคลมีความตั้งใจและความเต็มใจที่จะทำงานใดแล้ว ผลที่เกิดกับงานมักออกมาในทางที่ตอบสนองต่อเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่

วางไว้ จึงได้มีนักวิจัยและจิตวิทยาให้ความหมายของแรงจูงใจไว้จำนวนมาก เช่น

Robbins (1996: 57) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ ความพยายามของพนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อต้องการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ศุภร เสรีรัตน์ (2540: 6) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้น หรือความรู้สึกอันเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลมีการกระทำ หรือมีพฤติกรรมในรูปแบบที่แน่นอน โดยทำให้บุคคลได้รู้ถึงความต้องการของเราเอง และเป็นการให้เหตุผลสำหรับการกระทำหนึ่งที่กระทำไป

นอกจากนี้ในทางจิตวิทยาทั่วไป แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าประสงค์ หรือรางวัล การจูงใจเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลไปถึงซึ่งเป้าประสงค์ที่ต้องการ กล่าวคือ การจูงใจเป็นวิธีการที่จะกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Beach, 1957: ไม่ปรากฏเลขหน้า) หรือเป็นความต้องการ หรือความกดดันที่กระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติ (Kotler, 2002: ไม่ปรากฏเลขหน้า)

แรงจูงใจ เป็นเสมือนพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งเป็นตัวกระตุ้น หรือชี้ทางให้คนเราแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสิ่งที่ต้องการ (Moven and Minor, 1998: ไม่ปรากฏเลขหน้า) เป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งผลักดันให้บุคคลปฏิบัติ (Schiffman and Kanuk, 1997: ไม่ปรากฏเลขหน้า) หรือแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวัง โดยแรงจูงใจเองเป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการจูงใจนี้จะทำให้เกิดผลงานขององค์กรสูงขึ้น (Gardon, 1990: ไม่ปรากฏเลขหน้า)

แรงจูงใจในการทำงาน จึงหมายความว่าได้ว่าเป็นสภาวะของความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ด้วย โดยแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกในองค์กรเป็นอิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทาง และการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่องหรืออิทธิพลที่ผลักดันกระตุ้นให้บุคคลมีความปรารถนาที่จะทำพฤติกรรม หรือผลการกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง (Vroom, 1964; Porter and Lawler, 1968: ไม่ปรากฏเลขหน้า)

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นแรงขับทางจิตวิทยาที่ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างออกมา สำหรับองค์กรนั้นจะ

สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรได้หลากหลายวิธีการ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับนับถือ การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน หรืออาจจะใช้การจูงใจในรูปแบบทางลบ ได้แก่ การลงโทษ การว่ากล่าวตักเตือน เพื่อให้บุคลากรหลีกเลี่ยงการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา แรงจูงใจนี้มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการกล่อมเกลาทางสังคมที่บุคลากรได้รับทั้งจากประสบการณ์เดิมจากองค์กรและจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

## 6.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

ในทัศนะของนักวิชาการ สามารถแยกเป็นประเด็นด้านความสำคัญของแรงจูงใจได้ 3 ประการ (สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น, 2552) คือ

6.2.1 ความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคลากร คือ ช่วยให้องค์กรได้คนมีความสามารถมาร่วมทำงานด้วย

6.2.2 ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

6.2.3 ความสำคัญต่อบุคลากร คือสนองต่อความต้องการของบุคลากร และเป็นธรรมชาติทุกฝ่าย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจและทุ่มเทกับการทำงานเต็มที่ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ดังนั้น แรงจูงใจถือเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญในด้านการบริหารงานบุคคล การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตน ย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จไปด้วยเช่นกัน

## 6.3 ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน

ในปี 1961 David C. McClelland ได้แจกแจงแรงจูงใจโดยสรุปจากการทดลอง โดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยแมคคลีแลนด์ได้จำแนกแรงจูงใจเป็น 3 ประเภท (อ้างถึงใน จิรสิทธิ์ เลียวเสถียรวงศ์, 2555: ไม่ปรากฏเลขหน้า) คือ

### 6.3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motive)

หมายถึง แรงจูงใจหรือความต้องการที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น หรือหมายความว่า แรงจูงใจที่ทำให้บุคคลมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับนับถือของบุคคลในสังคม ทั้งนี้เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์นั้น มีความต้องการเป็นที่ยอมรับของคนอื่น อันส่งผลให้บุคคลทำใจให้ชอบและแสดงพฤติกรรมที่เอาใจใส่ผู้อื่น รู้จักเห็นอกเห็นใจคนอื่น หรือกระทำเพื่อให้คนอื่นเห็นว่าเรามีความสามารถที่จะช่วยเหลือสังคม เพื่อให้ได้รับการยอมรับนับถือ โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะมีลักษณะที่ชอบทำงานกับบุคคลอื่น และมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเสมอ

### 6.3.2 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive)

หมายถึง แรงจูงใจหรือความต้องการที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่นๆ ในสังคม ส่งผลให้บุคคลพยายามที่จะกระทำการควบคุมสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุผลตามที่ต้องการเหนือกว่าบุคคลอื่น หรือเป็นความต้องการที่จะแสวงหาอำนาจนั่นเอง

คนที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจ จะมีการพัฒนามาจากธรรมชาติและความรู้สึกต่อตัวเองของตนเองว่าไม่ทัดเทียมกับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะในด้านสังคม เศรษฐกิจ การศึกษาหรืออื่นใด นั้น จะเป็นสิ่งผลักดันให้บุคคลเกิดความจำเป็นที่จะต้องชดเชยปมด้อยของตนเอง โดยพยายามที่จะแสวงหาอำนาจเพื่อที่ตนเองจะได้มีอิทธิพลหรือมีอภิสิทธิ์เหนือกว่าบุคคลอื่นนั่นเอง

### 6.3.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive)

หมายถึง แรงจูงใจหรือความต้องการที่เกิดจากความคาดหวังของบุคคลซึ่งอาจจะได้พบหรือมีประสบการณ์จากสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเป็นรอยประทับใจมาตั้งแต่ยังเยาว์วัย และทำให้บุคคลพยายามที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จนั้น โดยมีการตั้งมาตรฐานการกระทำของตัวเองไว้ ซึ่งหากงานใดที่คาดหวังให้เกิดผลสำเร็จก็จะมีกำลังใจที่จะทำ และคาดหวังถึงความสำเร็จในครั้งต่อไปมากขึ้นกว่าเดิม

อย่างไรก็ตาม David C. McClelland เน้นความสำคัญในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจด้านอื่นๆ เพราะเป็นแรงจูงใจที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จ โดยบุคคลจะมีความมานะพยายามมีความอดทนเพื่อเอาชนะอุปสรรคและเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนตั้ง

เอาไว้ โดยจะพยายามทำสิ่งใดด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะทำให้ประเทศประสบความสำเร็จก้าวหน้าทางเศรษฐกิจได้อย่างรวดเร็ว

#### 6.4 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคล เป็นความปรารถนาที่บุคคลจะได้รับความสำเร็จจากการกระทำกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนเกิดความต้องการที่จะทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลทำพฤติกรรม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่ตนกำหนดไว้โดยมิได้มุ่งหวังรางวัลหรือสิ่งตอบแทนอื่นๆ นั่นหมายความว่า หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมาก ย่อมทำให้องค์กรมีการเติบโต และประสบความสำเร็จได้เร็วกว่าองค์กรอื่น

จากการทดลองและวิจัยของ David C. McClelland ได้ทำการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนทั้งในอเมริกา ยุโรป และเอเชีย พบว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีลักษณะดังนี้

- 6.4.1 ตั้งมาตรฐานที่เป็นเลิศในการทำงาน และรับผิดชอบที่จะทำให้ได้ตามนั้น
- 6.4.2 กล้าเสี่ยงคือกล้าทำ แม้วามีโอกาสประสบผลสำเร็จ 50-50
- 6.4.3 พยายามอย่างไม่ย่อท้อจนกว่าจะบรรลุจุดมุ่งหมาย
- 6.4.4 มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว
- 6.4.5 ต้องการข้อมูลย้อนกลับ(รู้ผล) ของงานที่ทำ
- 6.4.6 เมื่อประสบความสำเร็จจะคิดหรือเชื่อว่า เป็นเพราะความสามารถหรือความมานะพยายามของตนเอง

ทั้งนี้ David C. McClelland กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นดัชนีที่บ่งชี้ถึงควมมีคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์อย่างหนึ่ง เนื่องจากมีความเชื่อที่ว่า เมื่อคนเราประสบความสำเร็จด้วยความสามารถและความมานะพยายามของตัวเอง ก็ยังมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่เป็นเลิศยิ่งขึ้นไป ในแง่รากฐานของการเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น ทั้งยังเชื่อว่าเกิดขึ้นมาจากกระบวนการขัดเกลาตั้งแต่เด็ก ซึ่งทำให้แรงจูงใจนี้ได้รับการพัฒนาขึ้นมาในตัวบุคคล และเป็นสิ่งที่ยากแก่การมองเห็น อีกทั้งยังยากแก่การพัฒนา (อ้างถึงใน จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2549: ไม่ปรากฏเลขหน้า)

## 6.5 ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จทำให้บุคคลมีความมานะพยายาม เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ (เจียน วันทนิยตระกูล, 2553: ไม่ปรากฏเลขหน้า) จึงทำให้มีนักจิตวิทยาหลายคนได้ให้บทสรุปเกี่ยวกับ ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้มากมาย ดังเช่น

### 6.5.1 David C. McClelland

สรุปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง (McClelland, 1961: ไม่ปรากฏเลขหน้า) ไว้ดังนี้

6.5.1.1 กล้าเสี่ยงพอสมควร (Medium Risk-Taking) นั่นคือในเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถ จะมีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยวไม่ลังเล บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มักไม่พอใจที่จะทำงานง่ายๆ เพราะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง

6.5.1.2 ขยันขันแข็ง (Energetic) กระตือรือร้นหรือชอบการกระทำแปลกๆ ใหม่ๆที่จะทำใ้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีความขยันขันแข็ง อดทนต่อสิ่งที่ทำทนายและทำให้ตนเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลุล่วงไปแล้ว สามารถค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป

6.5.1.3 รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง มีความต้องการเสรีภาพในการคิด และการกระทำ ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

6.5.1.4 ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) โดยไม่ใช่เพียงการคาดคะเนแต่ต้องมีผลชัดเจน ทั้งยังพยายามที่จะทำตัวให้ดีกว่าเดิมอีกหากผลการตัดสินใจยังไม่ดีพอสำหรับตนเอง

6.5.1.5 มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) คือผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มักเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นผลการณ์ไกล

6.5.1.6 มีทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills) สำหรับในขั้นนี้ยังไม่มีหลักฐานการค้นคว้าเพียงพอ แต่เป็นลักษณะที่น่าจะให้เกิดสมรรถภาพ

### 6.5.2 Herman

ได้รวบรวมลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 10 ประการ (Herman, 1970: 53) ดังนี้

- 6.5.2.1 บุคคลที่มีระดับความทะเยอทะยานสูง
- 6.5.2.2 ต้องเป็นผู้มีความหวังอย่างมากว่าตนเองจะประสบผลสำเร็จ
- 6.5.2.3 มีความพยายามที่จะไปสู่สถานะที่สูงขึ้น
- 6.5.2.4 มีความอดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน
- 6.5.2.5 ถึงแม้งานที่ทำถูกขัดจังหวะ หรือถูกรบกวนจะพยายามทำให้สำเร็จ
- 6.5.2.6 รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่างๆเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
- 6.5.2.7 คิดคำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน
- 6.5.2.8 มีความคิดพิจารณาเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นสิ่งแรก
- 6.5.2.9 ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยจะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น
- 6.5.2.10 พยายามปฏิบัติสิ่งต่างๆ ของตนเองให้ดีเสมอ

### 6.5.3 Guilford

ได้กล่าวถึงผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Guilford, 1959: ไม่ปรากฏเลขหน้า) ว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะดังนี้

- 6.5.3.1 มีความทะเยอทะยาน คือ ประารถนาที่จะทำกิจกรรมนั้นให้สำเร็จ
- 6.5.3.2 มีความเพียรพยายาม ได้แก่ ทำงานให้เป็นผลสำเร็จ
- 6.5.3.3 มีความอดทนสูง แม้จะยากลำบากเพียงใดก็ตาม

### 6.5.4 Mehrabian

ได้ใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 8 ส่วน (Mehrabian, 1968: 493-499) คือ

- 6.5.4.1 ความเป็นอิสระ
- 6.5.4.2 การเลือกกิจกรรมที่แสดงความสำเร็จ หรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ
- 6.5.4.3 ความรู้สึกคาดหวังความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

- 6.5.4.4 การเลือกความเสี่ยงและความคาดหวังในระดับที่เหมาะสม
- 6.5.4.5 การเลือกงานที่ยากและท้าทายความสามารถ
- 6.5.4.6 การเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันและฝึกความชำนาญ
- 6.5.4.7 มีความสามารถที่จะรอรับผล
- 6.5.4.8 ความผูกพันกับอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน

### 6.5.5 ดารณี วงษ์อยู่น้อย

ได้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง (ดารณี วงษ์อยู่น้อย, 2525: 73-74) จะมีพฤติกรรมดังนี้

- 6.5.5.1 กล้าเสี่ยงพอควร
- 6.5.5.2 มีทักษะในการจัดระบบงาน
- 6.5.5.3 มีระดับความทะเยอทะยานสูง
- 6.5.5.4 ตั้งระดับความคาดหวังไว้อย่างสูง
- 6.5.5.5 อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน
- 6.5.5.6 มองการณ์ไกลและวางแผนระยะยาว
- 6.5.5.7 เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
- 6.5.5.8 ต้องการทราบแน่ชัดว่าการตัดสินใจของตนมีผลอย่างไร
- 6.5.5.9 ขยันขันแข็งในงานที่ต้องใช้สมองขบคิดและงานที่ไม่ซ้ำแบบใคร
- 6.5.5.10 ชอบทำงานให้เสร็จตามความพอใจของตนไม่ให้ใครบงการ
- 6.5.5.11 มักเลือกทำสิ่งที่เป็นไปได้และเหมาะสมกับความสามารถ
- 6.5.5.12 มุ่งทำกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จ มากกว่าทำเพื่อเลี่ยงความล้มเหลว
- 6.5.5.13 เมื่องานที่กำลังทำอยู่ถูกขัดจังหวะ จะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ
- 6.5.5.14 จะทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเองที่ตั้งไว้
- 6.5.5.15 คิดว่าทุกสิ่งจะสำเร็จได้ด้วยความตั้งใจจริงของตน

### 6.5.6 ชูชีพ อ่อนโคกสูง

ได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่แสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง (ชูชีพ อ่อนโคกสูง, 2522: ไม่ปรากฏเลขหน้า) ว่ามีลักษณะดังนี้

- 6.5.6.1 ทำสิ่งที่ยากมีความพยายามสนุกสนาน
- 6.5.6.2 ชอบการแข่งขันต้องการชัยชนะ
- 6.5.6.3 มีความทะเยอทะยาน
- 6.5.6.4 ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นเสมอ
- 6.5.6.5 มีจุดประสงค์ในการทำกิจกรรมที่เด่นชัดและแน่นอน
- 6.5.6.6 พฤติกรรมที่แสดงออกจะมีเอกลักษณ์ของตัวเอง

### 6.5.7 จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์

ได้กล่าวว่าคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง (จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์, 2532: 106-107) จะมีลักษณะดังนี้

6.5.7.1 กล้าเสี่ยง (Risk-Taking) มีความต้องการใช้ความสามารถมากกว่าอาศัยโชคช่วย มีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ชอบทำในสิ่งแปลกใหม่ โดยเฉพาะสิ่งที่ท้าทายและช่วยความสามารถของตน

6.5.7.2 ขยันขันแข็ง (Energetic) มีความมานะขยันขันแข็งในการคิดค้นคว้า และปฏิบัติตลอดเวลา มีความตั้งใจจริงและจริงจังกับการทำงาน โดยจะสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าทุ่มเทกับการทำงานและใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงานมากกว่าสิ่งอื่น

6.5.7.3 ระดับความคาดหวังสูง (High Level of Expectation) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่ตั้งระดับการกระทำของตนไว้สูง และมีความละเอียดอ่อนในการทำงาน ผลงานที่ปรากฏออกมาจะต้องสมบูรณ์และดีเลิศเสมอ

6.5.7.4 รับผิดชอบตนเอง (Individual Responsibility) พวกนี้มักจะมีวินัยในตนเองรู้จักรับผิดชอบ พยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยอยู่บนพื้นฐานของการพึ่งตนเองมากกว่าที่จะคอยพึ่งคนอื่น มีเสรีภาพในการคิดทำสิ่งต่างๆด้วยตนเองไม่ชอบให้คนอื่นบงการ

6.5.7.5 ต้องการทราบผลการตัดสินใจของตัวเอง (Knowledge of Results of Decision) เมื่อมีการทำงานไปแล้วจะต้องมีการติดตามผลงานของตัวเอง และเมื่อทราบผลแล้วจะพยายามแก้ไขปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

6.5.7.6 คาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ในการทำสิ่งต่างๆมักจะมีการวางแผนระยะยาว โดยมีการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความเป็นไปได้หรือแนวโน้มของผลกระทบต่างๆที่จะเกิดขึ้นตามมาทีหลัง ตลอดจนหาทางป้องกันไว้ล่วงหน้าก่อน

### 6.5.8 สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากแนวคิดทั้งหมดสามารถสรุปเป็นตาราง เพื่อหาความสัมพันธ์ของแนวความคิดเกี่ยวกับ ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงที่เหมือนกัน ได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ตารางเปรียบเทียบลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อ	McClelland	Herman	Guilford	ดารณี	Mehrabian	รุชีพ	จิราภรณ์
1	ชอบงานยาก เหมาะกับความสามารถ ชอบความท้าทาย			กล้าเสี่ยง, เลือกงานที่เหมาะสมกับความสามารถ	เลือกเสี่ยงในระดับที่เหมาะสม, เลือกงานยากที่ท้าทายความสามารถ	ทำสิ่งที่ยาก	กล้าเสี่ยง
2	ขยัน, กระตือรือร้น, อดทนต่อสิ่งที่ท้าทาย	อดทนทำงานที่ยาก	มีความอดทนที่จะลำบาก	อดทนทำงานยาก, ขยันขันแข็ง			ขยันขันแข็ง
3	รับผิดชอบ, พยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ	มีความทะเยอทะยานสูง, พยายามทำต่อไปให้สำเร็จ	ทะเยอทะยาน, พยายามทำงานให้ เป็นผลสำเร็จ	ทะเยอทะยานสูง, มีความคาดหวังสูง, พยายามทำต่อไปให้สำเร็จแม้มีอุปสรรค	คาดหวังว่าจะประสบความสำเร็จ	ทะเยอทะยาน	ความคาดหวังสูง, รับผิดชอบตนเอง
4	ต้องการทราบผลการตัดสินใจ เพื่อนำไปปรับปรุง	พยายามปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น		ต้องการทราบการตัดสินใจของตนเพื่อนำไปปรับปรุง	มีความสามารถที่จะรอรับผล	ปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นเสมอ	ต้องการรู้ผลการตัดสินใจของตัวเองเพื่อปรับปรุง

ตารางที่ 2 ตารางเปรียบเทียบลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจสัมฤทธิ์ (ต่อ)

ข้อ	McClelland	Herman	Guilford	ดารณี	Mehrabian	ชูชีพ	จิราภรณ์
5	มีการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า	คิดถึงเหตุการณ์ในอนาคตมากกว่าอดีต		มองการณ์ไกล	มีความผูกพันกับอนาคต		คาดการณ์ล่วงหน้า
6					เลือกกิจกรรมที่มีการแข่งขัน	ชอบการแข่งขัน	
7	เลือกผู้ร่วมงานที่ดีเพื่อการจัดระบบงาน	เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ		มีทักษะในการจัดระบบงาน, เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ			
อื่นๆ		รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง		ไม่ให้ใครบงการ, มุ่งที่จะทำกิจกรรมให้สำเร็จ, ทำกิจกรรมไม่มุงรางวัลหรือชื่อเสียง คิดว่าจะสำเร็จด้วยความตั้งใจ	เป็นอิสระ, การเลือกกิจกรรมที่แสดงความสำเร็จ	มีจุดประสงค์ในการทำกิจกรรมที่เด่นชัด, พฤติกรรมที่แสดงออกจะมีเอกลักษณ์	

จากตารางที่ 2 สามารถสรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้ดังนี้

6.5.8.1 มีความกล้าเสี่ยง (Risk-Taking) เลือกงานที่เหมาะสมกับความสามารถ เนื่องจากมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง เพราะการทำงานที่ยากให้ลู่ลวงไปได้ นั่นจะนำความพอใจมาสู่ตน โดยจะมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่มีความเสี่ยง รวมไปถึงชอบงานที่มีการตัดสินใจที่เร่งด่วน หรือการแก้ปัญหาแบบทันทีทันใด เพราะเป็นการท้าทายความสามารถ

6.5.8.2 มีความขยันขันแข็ง (Energetic) มีความมานะในการคิดค้นคว้าและปฏิบัติตลอดเวลา มีความตั้งใจและจริงจังกับการทำงาน สังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าทุ่มเทกับการทำงาน และใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงานมากกว่าสิ่งอื่น นอกจากนี้ยังมีความอดทนเต็มที่ต่องานที่ทำ แม้จะยากลำบาก

6.5.8.3 มีความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) มีความทะเยอทะยาน และมีความรู้สึกคาดหวังความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว โดยมีความหวังว่าผลงานที่ปรากฏออกมาจะต้องสมบูรณ์และดีเลิศเสมอ

6.5.8.4 มีความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) เมื่อมีการทำงานไปแล้วจะต้องมีการติดตามผลงานของตนเอง โดยไม่ใช่เพียงการคาดคะเน และเมื่อทราบผลแล้วจะพยายามแก้ไขปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

6.5.8.5 มีการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) และในการทำสิ่งต่างๆ มักจะมีการวางแผนระยะยาว โดยมีการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความเป็นไปได้หรือแนวโน้มของผลกระทบต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นตามมาทีหลัง ตลอดจนหาทางป้องกันไว้ล่วงหน้าก่อน

6.5.8.6 มีทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills) โดยมีความคิดพิจารณาเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก เพื่อให้ระบบและงานที่ทำประสบความสำเร็จ

6.5.8.7 ชอบการแข่งขัน (Competition) เลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันเพื่อเป็นการฝึกความชำนาญ และเอาชนะอุปสรรคต่างๆ

จากเหตุที่กล่าวมาข้างต้นจึงสรุปได้ว่า หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจำนวนมาก ย่อมทำให้องค์กรมีการเติบโตและประสบความสำเร็จได้เร็วกว่าองค์กรอื่น

โดยเฉพาะในองค์กรรับเหมาก่อสร้าง ซึ่งเป็นองค์กรที่มีกิจกรรมของงานที่หลากหลาย เน้นการทำงานในเชิงปฏิบัติ ดังนั้นจึงต้องการบุคลากรที่มีความรับผิดชอบ มีความตั้งใจและเต็มที่กับงาน ทั้งยังต้องมีการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะในตำแหน่งผู้ดูแลในพื้นที่ก่อสร้างจริงหรือผู้ควบคุมงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ต้องมีการตรวจสอบด้านคุณภาพของงาน มีความรับผิดชอบและความละเอียดของงานสูง จึงเกิดการศึกษาศึกษาและวิจัยในครั้งนี้นี้ขึ้น เพื่อทำการศึกษาศึกษาและวิจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ควบคุมงาน เพื่อได้ทราบถึงคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานที่ทำงานในองค์กรรับเหมาก่อสร้าง

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่องคุณลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานในงานก่อสร้าง เป็นการศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยขั้นตอนในการดำเนินการศึกษาสามารถแสดงเป็น แผนภาพ ได้ดังนี้

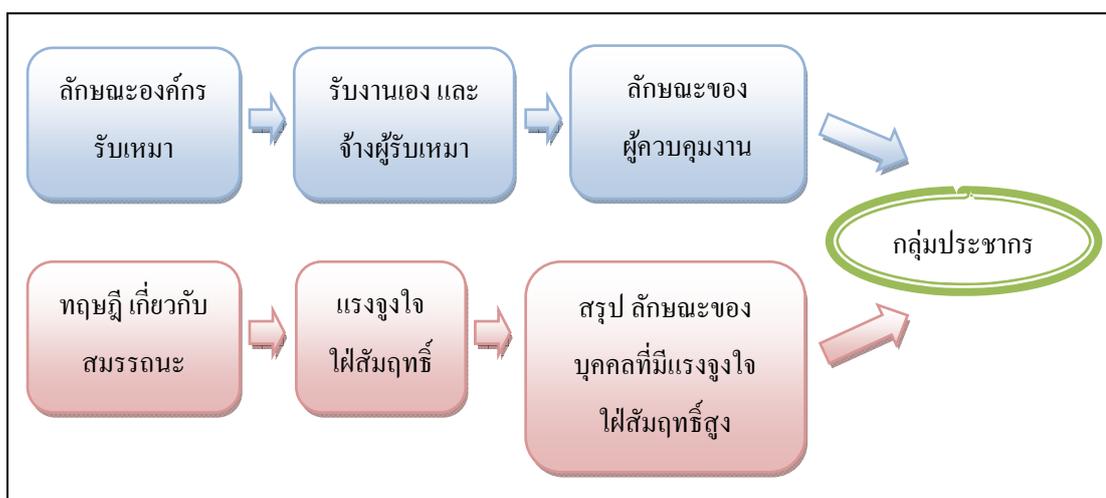


ภาพที่ 11 ขั้นตอนในการดำเนินการศึกษา

## 1 ศึกษาข้อมูลเบื้องต้น

ในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความ ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานก่อสร้าง, โครงสร้าง, องค์กรรับเหมาก่อสร้าง และรูปแบบการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผู้ควบคุมงานในแต่ละองค์กรมีหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกันออกไป สำหรับส่วนของผู้ควบคุมงานจะทำการศึกษาข้อมูล ทั้งความหมายหน้าที่คุณสมบัติ และการบริหารงานก่อสร้างกับผู้ควบคุมงาน และเนื่องจากการศึกษาเป็นเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจ จึงต้องศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดของสมรรถนะ ทั้งความหมายและองค์ประกอบของสมรรถนะแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจทั้งความหมาย, ความสำคัญ และประเภทของแรงจูงใจในการทำงานรวมถึงทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

สำหรับเกณฑ์ในการวิจัยครั้งนี้มาจากการสรุปทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆ เกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และใช้เป็นแนวทางในการศึกษาลักษณะของผู้ควบคุมงานในองค์กรรับเหมาก่อสร้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง



ภาพที่ 12 ขั้นตอนในการศึกษาข้อมูลเบื้องต้น

## 2 กำหนดกลุ่มประชากร

ประชากร (Population) หมายถึง สมาชิกทั้งหมดของสิ่งที่สนใจศึกษา โดยในการวิจัยนี้ได้มีการกำหนดกลุ่มประชากรในการศึกษาวิจัย เพื่อให้ทราบถึงของเขตประชากรทั้งหมดที่มี และ

นำไปสู่การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บข้อมูลอีกครั้งหนึ่ง ในขั้นตอนนี้มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา กลุ่มประชากร ดังนี้

### 2.1 เป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ที่ดำเนินกิจการรับเหมาก่อสร้างแบบรับงานเอง

หมายถึง เป็นผู้บริหารโครงการเอง และมีการดำเนินกิจการแบบมีผู้รับเหมาช่วง หรือให้ผู้อื่นทำบางส่วนเนื่องจากการดำเนินกิจการในลักษณะดังกล่าว หน้าที่ของผู้ควบคุมงานจะแตกต่างจากกิจการแบบอื่น และประสบปัญหาด้านการตรวจคุณภาพงานและการประสานงานอยู่บ่อยครั้ง

### 2.2 เป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดเล็ก

โดยมีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 9 ล้านบาท เนื่องจากเป็นกลุ่มบริษัทที่มีจำนวนมากที่สุดในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่มีการจดทะเบียน (สำนักงานสถิติ, สํารวจเศรษฐกิจ, สํารวจอุตสาหกรรมก่อสร้าง, 2551) ซึ่งทำให้มีผลต่อระบบเศรษฐกิจของอุตสาหกรรมก่อสร้างสูง

### 2.3 เป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

เนื่องจากลักษณะการศึกษาวิจัยจำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง

### 2.4 เป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

เนื่องจากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นพบว่า สภาพสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และค่านิยมทางสังคมมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้ควบคุม

### 2.5 ผู้ควบคุมงานก่อสร้างเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน

โดยเป็นผู้มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้ควบคุมงานตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน อย่างน้อย 3 ปี เนื่องจากการศึกษามุ่งเน้นไปที่กลุ่มผู้ควบคุมงานก่อสร้างเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลการสำรวจที่สามารถวิเคราะห์ได้

ปัญหาที่พบในขั้นตอนนี้คือ ผู้วิจัยทราบเพียงจำนวนกลุ่มประชากรทั้งหมดและเป็นกลุ่มประชากรที่มีจำนวนมาก อีกทั้งยังไม่ทราบชื่อบริษัท ที่อยู่ ลักษณะการดำเนินงาน หรือรายละเอียดอื่นๆเกี่ยวกับบริษัท เนื่องจากจำนวนกลุ่มประชากรทั้งหมดมาจากการสำรวจของสำนักงานสถิติ (สำนักงานสถิติ, สํารวจเศรษฐกิจ, สํารวจอุตสาหกรรมก่อสร้าง, 2551) เกี่ยวกับ

ลักษณะการดำเนินงานกิจการของกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง เมื่อได้ขอบเขตของกลุ่มประชากรแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องทำการสำรวจและเก็บข้อมูล

### 3 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) หมายถึง ตัวแทนของกลุ่มสมาชิกทั้งหมดของสิ่งที่สนใจศึกษา โดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ใช้วิธี "การสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น" (Non-Probability Sample) ซึ่งเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยแต่ละกลุ่มประชากรมีโอกาสถูกเลือกเท่าๆกัน ทั้งนี้การสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็นมีหลายวิธี (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2542: ไม่ปรากฏเลขหน้า) ในการวิจัยนี้เลือกวิธี "การสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็นแบบเจาะจง" (Purposive Sample) ซึ่งเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาการตัดสินใจของผู้วิจัยเอง ลักษณะของกลุ่มที่เลือกจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2542: ไม่ปรากฏเลขหน้า) โดยวิธีนี้จำเป็นต้องทราบจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บข้อมูลก่อน เพื่อทำการคัดเลือกตามจำนวนต่อไป

#### 3.1 การหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

การหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากร และจำนวนประชากรมีมาก โดย Taro Yamane, 1967 (อ้างอิงจาก สุทธิพล อุดมพันธ์รักและ จุฬารัตน์พูลเอี่ยม, 2557: 11) โดยใช้สูตรดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

$N$  = จำนวนประชากรที่ทราบค่า

$e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ (Allowable Error)

โดย ระดับความเชื่อมั่น 90% สัดส่วนความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.10

ระดับความเชื่อมั่น 95% สัดส่วนความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.05

ระดับความเชื่อมั่น 99% สัดส่วนความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.01

โดยผู้วิจัยได้เลือกระดับความเชื่อมั่น 95% เนื่องจากเป็นระดับความเชื่อมั่นมาตรฐานที่ใช้ในการวิจัยและมีความน่าเชื่อถือ สำหรับข้อมูลจำนวนกลุ่มประชากร ผู้วิจัยอ้างอิงจำนวนจากการสำรวจของสำนักงานสถิติ ปี 2551 (สำนักงานสถิติ, สำรวจเศรษฐกิจ, สำรวจอุตสาหกรรมก่อสร้าง, 2551) ซึ่งเป็นปีที่มีการสำรวจล่าสุด โดยเป็นการสำรวจด้านเศรษฐกิจ เกี่ยวกับอุตสาหกรรมก่อสร้าง ดังนี้

จำนวนของสถานประกอบการก่อสร้าง ที่มีการดำเนินการการแบบจ้างเหมาหรือให้ผู้อื่นช่วยดำเนินการบางส่วน ในเขตกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2551 มีจำนวน 646 บริษัท

จำนวนของสถานประกอบการก่อสร้าง ที่มีการดำเนินการการแบบจ้างเหมาหรือให้ผู้อื่นช่วยดำเนินการบางส่วน ในเขตปริมณฑล พ.ศ. 2551 มีจำนวน 164 บริษัท

$$\text{ดังนั้น } N = 646 + 164 = 810$$

$$e = \text{สัดส่วนความคลาดเคลื่อน เท่ากับ } 0.05 \text{ (ที่ระดับความเชื่อมั่น } 95\%)$$

$$\text{แทนค่าสูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{810}{1 + [810 (0.05)^2]} = 268$$

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บทั้งหมดในการวิจัยนี้ คือ 268 บริษัท

### 3.2 การสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่าง

โดยในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

#### 3.2.1 ดำเนินการค้นหารายชื่อ บริษัทรับเหมาก่อสร้าง

จากเว็บไซต์และจากบุคคลที่รู้จัก หรือที่เคยทำงานร่วมกัน

#### 3.2.2 ทำการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น

โดยตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นจากเว็บไซต์และติดต่อด้วยวิธีทางโทรศัพท์ เพื่อตรวจสอบข้อมูล และสอบถามเกี่ยวกับลักษณะขององค์กร ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ องค์กรที่รับเหมาก่อสร้างแบบรับงานเองและมีการจ้างผู้รับเหมาช่วงเป็นบริษัทขนาดเล็ก ที่อยู่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล รวมทั้งเป็นองค์กรที่เปิดดำเนินการมากกว่า 10 ปี

### 3.2.3 รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น พร้อมทั้งรายละเอียด

เพื่อจัดส่งแบบสอบถามต่อไป

#### 4 จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaires) เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมีจำนวนมาก ทำให้ต้องใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่รวดเร็ว อีกทั้งลักษณะของคำถามในการเก็บข้อมูลมีหลายชุดคำถาม การใช้แบบสอบถามทำให้สะดวกสำหรับผู้ตอบ โดยเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Form) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่กำหนดทั้งคำถามและตัวเลือก โดยให้ผู้ตอบได้เลือกคำตอบจากตัวเลือกนั้นๆ โดยแบบสอบถามประเภทนี้จะใช้ระยะเวลามากในการสร้างแบบสอบถาม แต่จะสะดวกสำหรับผู้ตอบ ซึ่งข้อมูลที่ได้จะสามารถนำไปวิเคราะห์ได้ง่ายและนำเสนอได้อย่างถูกต้องชัดเจน อีกทั้งยังได้คำตอบที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของคำถามมากที่สุด เนื่องจากผู้ทำแบบสอบถามสามารถเข้าใจคำถามและตอบคำถามได้ง่าย โดยคำถามในแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นนั้น ได้มาจากการศึกษาเอกสาร บทความ และงานวิจัยอื่นๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ผู้ควบคุมงานก่อสร้าง)

#### 4.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น โดยในส่วนนี้จะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งลักษณะของข้อคำถามแต่ละข้อจะมีตัวเลือกคำตอบตั้งแต่ 2 ตัวเลือกขึ้นไป ให้เลือกตอบได้เพียงตัวเลือกเดียว แต่อาจให้เลือกตอบได้มากกว่า 1 ตัวเลือกก็ได้แล้วแต่วัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยวิธีการสร้างแบบตรวจสอบรายการ คือ

#### 4.1.1 กำหนดลักษณะของสิ่งที่จะเก็บข้อมูล

ในงานวิจัยนี้เป็นการเก็บข้อมูลปัจจัยทางประชากรศาสตร์ของผู้ควบคุมงาน

#### 4.1.2 กำหนดและอธิบายพฤติกรรมที่ชัดเจน

เพื่อเป็นการบ่งชี้คุณลักษณะของสิ่งที่จะประเมิน ในที่นี้จะมีการกำหนดความหมาย และลักษณะการทำงานของผู้ควบคุมงานไว้ด้านบนของแบบสอบถามส่วนที่ 1 เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจที่ตรงกัน (ดูตัวอย่างในตารางที่ 3)

#### 4.1.3 กำหนดข้อและรายละเอียดของคำถาม

การกำหนดข้อและรายละเอียดของคำถามที่ต้องการเก็บข้อมูลให้ครบถ้วน เพื่อให้คำถามที่ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งประกอบไปด้วย อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ในตำแหน่งผู้ควบคุมงานตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังมีการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับระดับการศึกษา เนื่องจากมีการศึกษาพบว่า ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีผลมาจากระดับการศึกษาที่สูง และมีการประสบความสำเร็จมากกว่าผู้มีระดับการศึกษาที่ต่ำ (คู่มือฝึกอบรมวิชาการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน, 2557: ไม่ปรากฏเลขหน้า) นอกจากนี้ยังมีการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสาขาที่จบการศึกษา ว่าเป็นสาขาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพด้านการก่อสร้างหรือไม่ เพราะปัจจุบันบางหน่วยงานมีการกำหนดระดับการศึกษาและสาขาวิชาที่จบการศึกษาด้วย เพื่อเป็นองค์ประกอบในการรับเข้าทำงาน อีกทั้งผู้ควบคุมงานเป็นผู้ตรวจสอบและมีสิทธิ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานก่อสร้างว่าเป็นไปตามหลักวิชาชีพหรือไม่ ผู้วิจัยจึงมีการเก็บข้อมูลในส่วนดังกล่าวด้วย

## ตารางที่ 3 ตัวอย่างแบบสอบถามส่วนที่ 1

<b>นิยาม</b>	ผู้ควบคุมงานในการวิจัยนี้ หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในการควบคุม ดูแล และตรวจสอบงานก่อสร้าง ณ พื้นที่ก่อสร้างจริง เพื่อให้การก่อสร้างดำเนินไปตาม ขอบเขตที่กำหนดและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยอยู่บนพื้นฐานวิชาช่างและมาตรฐาน ความปลอดภัย	
<b>หมายเหตุ</b>	บุคคลใดที่มีหน้าที่ หรือลักษณะงานตามความหมายนี้ ถือเป็นผู้ควบคุมงาน และสามารถ ตอบแบบสอบถามนี้ได้	
<b>ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล</b>		
<b>คำชี้แจง</b> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านปัจจุบัน		
1. อายุ	( ) น้อยกว่า 20 ปี	( ) 21-30 ปี
	( ) 31-40 ปี	( ) 41-50 ปี
	( ) มากกว่า 50 ปี	
2. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต - ปัจจุบัน)	( ) น้อยกว่า 3 ปี	( ) 3-5 ปี
	( ) 5-10 ปี	( ) มากกว่า 10 ปี
3. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน ในบริษัทปัจจุบัน	( ) น้อยกว่า 3 ปี	( ) 3-5 ปี
	( ) 5-10 ปี	( ) มากกว่า 10 ปี
4. ระดับการศึกษาสูงสุด	( ) น้อยกว่า อนุปริญญา	( ) อนุปริญญา
	( ) ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	( ) ปริญญาโท
	( ) สูงกว่า ปริญญาโท	
5. ท่านมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรม หรือ สถาปัตยกรรม	( ) มี	( ) ไม่มี

## 4.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงาน โดยแนวทางของการตั้งคำถามมาจากการศึกษาทฤษฎี บทความ และงานวิจัยต่างๆเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในส่วนนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบสอบถาม "แบบมาตราส่วนประมาณค่า" (Rating Scale) โดยข้อมูลที่ได้สามารถนำมาใช้วิเคราะห์และประมวลผลได้ง่าย เนื่องจากมีการให้ค่าระดับความรู้สึกเป็นคะแนนอยู่แล้ว โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

### 4.2.1 กำหนดลักษณะของสิ่งที่วัดหรือตรวจสอบ

ซึ่งก็คือการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงาน

### 4.2.2 เลือกรูปแบบของมาตราส่วนประมาณค่า

ในที่นี้ใช้หลักการการกำหนดระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยจำนวนระดับ (Scale Points) บนมาตรวัดลิเคิร์ตที่มีจำนวนเป็นเลขคี่ เช่น 5 หรือ 7 ระดับ แม้ว่าส่งผลให้มีผู้ตอบที่มักเลือกตอบตรงระดับปานกลาง หรือ ไม่แน่ใจ แต่จากหลักฐานเชิงประจักษ์โดยภาพรวมแล้ว การใช้จำนวนระดับเป็นเลขคี่เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบในระดับต่างๆที่ต้องการตอบได้อย่างต่อเนื่อง (Berk, 1979: ไม่ปรากฏเลขหน้า) และจำนวนระดับบนมาตรมีผลต่อความเที่ยง กล่าวคือ ถ้ามาตรมีจำนวนระดับเพิ่มขึ้นแล้วจะทำให้มีความเที่ยงเพิ่มขึ้นด้วย ถ้าเพิ่มจำนวนระดับมากกว่า 5 ระดับ แล้วจะได้ค่าความเที่ยงเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ดังนั้นในทางปฏิบัติจึงนิยมใช้มาตรชนิด 5 ระดับ (Berk, 1979: ไม่ปรากฏเลขหน้า) และในงานวิจัยนี้เลือกใช้สเกลคำตอบเป็น 5 ระดับ โดยมีช่วงคะแนนและความหมาย ดังนี้

ตารางที่ 4 ตารางระดับ ช่วงคะแนน และความหมาย

ระดับ	ช่วงคะแนน	ความหมาย
ระดับ 5	4.51-5.00	เห็นด้วย หรือตรงกับตัวท่านมากที่สุด
ระดับ 4	3.51-4.50	เห็นด้วย หรือตรงกับตัวท่านมาก
ระดับ 3	2.51-3.50	เห็นด้วย หรือตรงกับตัวท่านปานกลาง
ระดับ 2	1.51-2.50	เห็นด้วย หรือตรงกับตัวท่านน้อย
ระดับ 1	1.00-1.50	เห็นด้วย หรือตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด

จากตารางที่ 4 จะเห็นได้ว่า ในแต่ละระดับคะแนนมีการกำหนดช่วงของคะแนนและความหมายของแต่ละระดับ เพื่อนำไปใช้ในการตีความและวิเคราะห์ผลในบทต่อไป

### 4.2.3 กำหนดชุดคำถามที่ต้องการใช้เก็บข้อมูล

โดยเป็นการสรุปแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็นหัวข้อหลักๆ ได้แก่

- 4.2.3.1 มีความกล้าเสี่ยง
- 4.2.3.2 มีความขยันขันแข็ง
- 4.2.3.3 มีความรับผิดชอบต่อตนเอง
- 4.2.3.4 มีความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง
- 4.2.3.5 มีการคาดการณ์ล่วงหน้า
- 4.2.3.6 มีทักษะในการจัดการระบบงาน
- 4.2.3.7 ชอบการแข่งขัน

ตารางที่ 5 ตัวอย่างแบบสอบถามส่วนที่ 2

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์						
คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะสำรวจแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง หลังข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว						
ข้อ	รายละเอียด	ระดับความรู้สึก				
		5	4	3	2	1
<b>มีความกล้าเสี่ยง (Risk - Taking)</b>						
1	ท่านประสบความสำเร็จ เพราะโชคชะตา					
2	ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ แม้ว่าท่านไม่ชอบก็ตาม					
3	ท่านไม่ชอบการตัดสินใจที่เร่งด่วน					
<b>ขยันขันแข็ง (Energetic)</b>						
1	ท่านจะทำทุกวิถีทาง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
2	ท่านไม่จำเป็นต้องหาความรู้เพิ่มเติม เพราะท่านมีประสบการณ์ในการทำงานมากพออยู่แล้ว					
3	ท่านไม่สามารถทำงานได้ หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวย					

ตารางที่ 5 ตัวอย่างแบบสอบถามส่วนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความรู้สึก				
		5	4	3	2	1
<b>รับผิดชอบตนเอง (Individual Responsibility)</b>						
1	ท่านใฝ่ฝันที่จะเป็นคนดัง และมีชื่อเสียง					
2	ท่านชอบเปรียบเทียบผลการทำงานของท่านกับเพื่อนร่วมงาน					
3	งานที่ท่านทำอยู่มีความรับผิดชอบมากเกินไป ทำให้ท่านไม่มีเวลาพัฒนาตัวเอง					
<b>ต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision)</b>						
1	ท่านไม่จำเป็นต้องปรับปรุงตนเอง เพราะท่านทำงานประสบความสำเร็จทุกครั้ง					
2	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านจะหาสาเหตุและวิธีแก้ไข เพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีก					
3	ท่านจะติดตามผลการปฏิบัติงาน หรือผลการตัดสินใจของท่านทุกครั้ง					
<b>มีการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities)</b>						
1	ท่านไม่ชอบคาดการณ์ล่วงหน้า เพราะเป็นการตีตนไปก่อนไข้					
2	ท่านจะตกเตือนลูกน้อง เมื่อเห็นว่าสิ่งที่ทำอาจจะเกิดอันตราย					
3	ท่านจะคิดถึงแนวโน้มของปัญหา และหาแนวทางการแก้ปัญหาล่วงหน้าทุกครั้ง					
<b>มีทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills)</b>						
1	ท่านชอบเป็นผู้วางแผนการทำงาน และให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม					
2	ท่านจะมีความสุขทุกครั้ง ที่ได้ร่วมงานกับทีมงานที่มีความสามารถ แม้ว่าท่านจะด้อยกว่าก็ตาม					
3	เมื่อเกิดปัญหา ท่านมักจะเรียกผู้เกี่ยวข้องมาประชุม เพื่อวางแผนแนวทางในการทำงานใหม่					
<b>ชอบการแข่งขัน (Competition)</b>						
1	สิ่งสำคัญสำหรับท่าน คือ การทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น					
2	ท่านคิดว่า การทำงานที่ดีต้องไม่มีการแข่งขัน เพราะจะทำให้เหนื่อยเกินไป จนไม่ได้พัฒนาตนเอง					
3	ท่านชอบการแข่งขัน และชัยชนะ					

เมื่อได้แบบสอบถามแล้ว ต้องมีการนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ต่อไป

### 4.3 การตรวจแบบสอบถาม (Pilot Study)

การศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง เป็นการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเมื่อออกแบบสอบถามแล้ว ทางผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามนี้ไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกรณีศึกษา เพื่อทดสอบความเข้าใจของคำถาม โดยทำการทดลองจำนวน 5 กลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองตอบแบบสอบถามนั้น ยังมีความไม่เข้าใจในคำถามบางข้อ ทำให้เกิดความคาดเคลื่อนของคำตอบ อีกทั้งคำถามในแบบสอบถามในครั้งนี้นี้ยังมีจำนวนคำถามมากเกินไป ทำให้ใช้เวลาในการตอบคำถามนานกว่าที่กำหนด ซึ่งตามปกติแบบสอบถามนั้นควรใช้เวลาในการตอบประมาณ 20 – 25 นาที (สุวิมล ติรกานันท์, 2550: ไม่ปรากฏเลขหน้า) ดังนั้นทางผู้วิจัยจึงได้สอบถามกับกลุ่มตัวอย่างถึงสาเหตุของการใช้เวลาในแบบสอบถามนาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีความเข้าใจในคำถามบางคำถาม นอกจากนี้คำถามยังมีจำนวนมากและคำถามมีความยาวมากเกินไป ทำให้กลุ่มตัวอย่างใช้เวลาในการตอบคำถามนาน จากปัญหาดังกล่าวทางผู้วิจัยได้นำมาปรับแก้แบบสอบถามใหม่ ในส่วนคำถามของแบบสอบถามส่วนที่ 2 โดยปรับคำถามให้มีความกระชับและตรงประเด็นมากขึ้น สำหรับในส่วนของจำนวนคำถามในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ที่มีมากเกินไป ทางผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมและพบว่าแบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจส่วนใหญ่มีจำนวนคำถามประมาณ 20-25 ข้อ ดังนั้นทางผู้วิจัยจึงได้มีลดจำนวนของคำถามลงให้เหลือเพียงหมวดละ 3 ข้อ โดยยังคงมีจำนวนหมวดคำถามเท่าเดิมคือ 7 หมวด เพื่อให้คำถามครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

เมื่อทำการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจในคำถามและสามารถตอบแบบสอบถามได้อย่างไม่มีข้อสงสัย ทางผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามนี้ไปใช้ในการวิจัยในกรณีศึกษาจริง

## 5 การสำรวจและเก็บข้อมูลการศึกษา

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนการดำเนินการสำรวจและเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง คือกลุ่มผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่มีลักษณะตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีขั้นตอนดังนี้

## 5.1 ขั้นตอนในการส่งแบบสอบถามและเก็บข้อมูล

ในการส่งแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

5.1.1 จัดทำแบบสอบถามทั้งที่เป็นเอกสาร เพื่อส่งทางจดหมาย และแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อจัดส่งทางอินเทอร์เน็ต เนื่องจากจำนวนของกลุ่มประชากรตัวอย่างมีจำนวนมาก และผู้วิจัยมีระยะเวลาในการเก็บข้อมูลที่จำกัด ดังนั้นการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์จะทำให้สามารถเก็บข้อมูลการวิจัยได้เร็วมากขึ้น โดยสามารถจัดส่งแบบสอบถามได้ทาง E-Mail, Facebook หรือ Line ในกรณีแบบสอบถามออนไลน์ผู้วิจัยได้เลือกจัดทำแบบสอบถามบนเว็บไซต์ [www.surveycan.com](http://www.surveycan.com) เนื่องจากเป็นเว็บไซต์เฉพาะที่สำหรับสร้างแบบสอบถาม และไม่เสียค่าใช้จ่ายในการสร้างแบบสอบถาม

5.1.2 ติดต่อไปยังบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่ได้คัดเลือกไว้

5.1.3 ติดต่อประสานงานเพื่อจัดส่งแบบสอบถามตามที่บริษัทสะดวก

สำหรับในส่วนของการส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล ผู้วิจัยพบว่า การจัดส่งแบบสอบถามออนไลน์มีความสะดวกมากกว่า แต่ยังพบปัญหาของการตอบกลับแบบสอบถาม เนื่องจากมีผู้เข้าดูแบบสอบถามจำนวนมาก แต่มีผู้ตอบกลับบางส่วนเท่านั้น อาจเป็นไปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เข้ามาดูในรายละเอียด อาจมีลักษณะไม่ตรงตามที่กำหนดในแบบสอบถาม จึงไม่ได้ทำการตอบแบบสอบถามดังกล่าว

## 6 ตรวจสอบ และจัดเก็บข้อมูล

เมื่อได้ผลตอบกลับของแบบสอบถามแล้ว ทางผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบข้อมูลอีกครั้งว่าแบบสอบถามชุดใดไม่ตรงตามลักษณะและวัตถุประสงค์ เช่น ผู้ควบคุมงานมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี หรือ ในกรณีแบบสอบถามออนไลน์ ที่มีเลข IP ของการตอบแบบสอบถามซ้ำกัน โดยแบบสอบถามในส่วนดังกล่าวจะถูกตัดออก เนื่องจากไม่ตรงตามขอบเขตกำหนด หลังจากนั้นทางผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามทั้งหมดมาทำการการวิเคราะห์และสรุปผล

## 7 ปัญหาและอุปสรรคระหว่างการศึกษา

ในการศึกษาแรงจูงใจของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ผู้วิจัยพบว่า มีผู้นำเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาใช้ประยุกต์กับการทำงานน้อยมาก ทำให้ต้อง

ค้นคว้าหาข้อมูลและประยุกต์กรณีศึกษาตัวอย่างที่ใกล้เคียงมากที่สุดมาใช้

สำหรับในส่วนของคุณค่าแห่งผู้ควบคุมงาน เนื่องจากปัจจุบันมีการเรียกชื่อของคุณค่าแห่งผู้ควบคุมงานแตกต่างกันไป เช่น Supervisor โฟร์แมน หัวหน้างาน เป็นต้น และเพื่อป้องกันความเข้าใจที่ไม่ตรงกันของความหมาย ผู้วิจัยจึงต้องศึกษาบทความทางวิชาการและเอกสารที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก เพื่อให้ได้ข้อสรุปของความหมายและหน้าที่ของผู้ควบคุมงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย และผู้วิจัยได้แก้ปัญหาดังกล่าวโดยการเขียนคำอธิบายหน้าที่ของผู้ควบคุมงานสำหรับการวิจัยนี้ในส่วนของคุณค่าแห่งผู้ควบคุมงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันของบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนของคุณค่าแห่งแบบสอบถาม ต้องมีการหาตัวอย่างของกรณีศึกษาที่ใกล้เคียงและมีการทดลองใช้อยู่หลายครั้ง เนื่องจากบางครั้งคำถามที่ใช้ อาจเป็นการชี้นำการตอบแบบสอบถามมากเกินไป อีกทั้งการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำเป็นต้องเป็นคำถามที่สั้น ได้ใจความชัดเจน และมีจำนวนคำถามที่พอดี เพื่อไม่ให้ผู้ตอบคำถามรู้สึกว่าใช้เวลาในการตอบนานเกินไป ซึ่งอาจทำให้ไม่อยากตอบแบบสอบถาม อีกทั้งจากการศึกษางานวิจัยตัวอย่างยังพบว่า การเลือกวิธีแจกแบบสอบถามมีปัญหาเกี่ยวกับการส่งกลับและไม่ตอบคำถามแบบสอบถามจำนวนมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้การทำแบบสอบถามแบบออนไลน์ เนื่องจากสามารถส่งแบบสอบถามดังกล่าวได้ง่าย ทั้งทาง Facebook, Line, E-mail อีกทั้งยังส่งได้จำนวนมากและประหยัด สำหรับปัญหาที่พบในการทำแบบสอบถามออนไลน์คือ ผู้วิจัยต้องทำการพูดคุยเบื้องต้นทางออนไลน์กับผู้ที่จะตอบแบบสอบถามก่อน เนื่องจากผู้วิจัยต้องทำการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะในการพิจารณาในกลุ่มประชากร ทำให้การกระจายแบบสอบถามเป็นไปได้ช้า จากปัญหาดังกล่าว ทางผู้วิจัยจึงได้เพิ่มแบบสอบถามในส่วนที่ 1 ที่เกี่ยวกับลักษณะในการพิจารณาในกลุ่มประชากร ได้แก่ ข้อ 6 บริษัทที่ท่านทำงานอยู่เป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้างมีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 9 ล้านบาท และข้อ 7 บริษัทที่ท่านทำงานอยู่มีโครงการก่อสร้างอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล หลังจากการเพิ่มคำถามดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสามารถกระจายแบบสอบถามได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น

## 6. สรุป

งานวิจัยนี้ได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในรูปแบบของคุณค่าแห่งแบบสอบถามในกลุ่มผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้วิเคราะห์ในบทถัดไป

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การวิเคราะห์ผลการวิจัย เรื่องคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง ในบทนี้จะกล่าวถึงผลที่ได้จากการศึกษาและเก็บข้อมูล โดยผลการศึกษาได้มาจากการเก็บข้อมูลจากการส่งแบบสอบถาม

#### 1 การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ผล ดังต่อไปนี้

##### 1.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่าด้วย  $n$  เป็นตัวแทนจากกลุ่มประชากรทั้งหมด ( $N$ ) เพื่อเป็นตัวแทนในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผล

##### 1.2 ร้อยละ

เป็นค่าสถิติที่นิยมใช้กันมาก โดยเป็นการเปรียบเทียบความถี่ หรือจำนวนที่ต้องการกับความถี่หรือจำนวนทั้งหมดที่เทียบเป็น 100 ค่าร้อยละจะแสดงความหมายของค่าและสามารถนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบได้ โดยหาค่าร้อยละจากสูตรต่อไปนี้

$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ	$P$	แทน	ค่าร้อยละ
	$f$	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ
	$N$	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

##### 1.3 ค่าฐานนิยม (Mode)

คือ ค่าที่มีความถี่สูงสุด เมื่อเปรียบเทียบกับค่าอื่นในข้อมูลชุดเดียวกัน แต่ในบางชุดของข้อมูลอาจจะไม่มีค่านิยมก็ได้ โดยทั่วไปฐานนิยมมักใช้กับข้อมูลเชิงคุณภาพ

#### 1.4 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

แทนค่าด้วย  $\bar{X}$  เป็นการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Measures of Central Tendency) เป็นสถิติที่ใช้เป็นตัวแทนของข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยจากสูตรต่อไปนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$  แทน ผลรวมของค่าความถี่ทั้งหมดในกลุ่ม

$n$  แทน จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.5 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

แทนค่าด้วย S.D. เป็นการวัดการกระจายของข้อมูลทางสถิติ เนื่องจากเป็นค่าที่ใช้บอกถึงการกระจายของข้อมูล ทำให้ทราบถึงความแตกต่างหรือความแปรผันของคะแนนในชุดนั้นหรือกลุ่มนั้น โดยถ้าค่าที่ได้มีค่าสูงหมายถึงคะแนนมีความแตกต่างกันมาก แต่ถ้าค่าที่ได้มีค่าต่ำหมายถึงคะแนนไม่แตกต่างกันมากหรือใกล้เคียงกัน

$$\text{S.D.} = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

หรือ

$$\text{S.D.} = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n - 1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$X$  แทน ค่าความถี่

$n$  แทน จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง

$\sum$  แทน ผลรวม

#### 1.6 ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square)

แทนค่าด้วย  $\chi^2$  เป็นสถิติทดสอบที่เป็นทั้งสถิติทดสอบแบบพารามตริก (Parametric Test) และแบบนอนพารามตริก (Non-Parametric Test) โดยในงานวิจัยนี้ใช้ทดสอบ

แบบนอนพาราเมตริก โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานที่ว่าด้วยความถี่ที่ได้รับจากการศึกษาเท่ากับความถี่ที่คาดหวังจากทฤษฎี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 1 กลุ่มขึ้นไปหรือตัวแปรตั้งแต่ 1 ตัวขึ้นไป เป็นสถิติที่เหมาะสมกับการแจกแจงแบบอิสระและใช้กับข้อมูลที่อยู่ในมาตรานามบัญญัติหรือข้อมูลที่เป็นความถี่ (นรา บุรณรัช, 2543: ไม่ปรากฏเลขหน้า) ซึ่งจะใช้ในการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยต่อไป

### 1.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

แทนค่าด้วย P เป็นวิธีที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือข้อมูล 2 ชุด โดยที่ตัวแปร หรือข้อมูล 2 ชุดนั้น จะต้องอยู่ในรูปของข้อมูลในมาตราอันดับภาคหรืออัตราส่วน (Interval or Ratio Scale) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน จะใช้ได้เหมาะสมกับข้อมูลที่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นเท่านั้น

โดยในการวิจัยครั้งนี้ จะใช้โปรแกรมทางสถิติ SPSS ในการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งโปรแกรมจะทำการคำนวณออกมาในรูปของค่า P-Value เป็นค่าสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

### 1.8 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of Significance)

หมายถึง โอกาสที่จะเกิดความคลาดเคลื่อนในการสรุปผลตามการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งจะสะท้อนถึงความเชื่อมั่นในการสรุปผล หรือเป็นการแสดงว่าข้อสรุปนั้น เชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด ในทางสถิติมีการกำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ 3 ระดับ ได้แก่ 0.05, 0.01, 0.001 โดยระดับนัยสำคัญที่ 0.05 หมายถึง โอกาสที่ไม่เป็นไปตามข้อสรุปมีเพียง 0.05 จาก 1.00 หรือ 5 ส่วน ใน 100 นั่นเอง นั่นคือมีความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือหมายถึง สามารถเชื่อได้ไม่ต่ำกว่า 95%

สำหรับในการวิจัยนี้ อ้างอิงระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนั้นจึงมีสัดส่วนความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.05 ซึ่งเป็นระดับความเชื่อมั่นที่นิยมใช้อ้างอิงในการทำวิจัย (กัลยา วาณิชย์ บัญชา, 2548: 28)

## 2 ผลการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

ในงานวิจัยนี้ได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ทั้งการส่งแบบสอบถามแบบเอกสาร และการส่งแบบสอบถามออนไลน์ ให้บริษัทรับเหมาก่อสร้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 313 คน เป็นการส่งแบบสอบถามทางเอกสารโดยส่งเอกสารถึงผู้ควบคุมงานโดยตรง จำนวน 40 คน และแบบสอบถามออนไลน์ซึ่งจัดทำขึ้นใน [www.surveycan.com](http://www.surveycan.com) จำนวน 273 คน และได้รับการตอบกลับจำนวน 141 คน โดยเป็นตอบกลับในรูปแบบเอกสาร จำนวน 40 คน และแบบออนไลน์จำนวน 101 คน ดังรายละเอียดที่ในตาราง 5

ตารางที่ 5 แสดงความถี่ และร้อยละ ผลการตอบกลับของแบบสอบถาม

ประเภทของแบบสอบถาม	ผลการตอบกลับของแบบสอบถาม					
	ตอบกลับ		ไม่ตอบกลับ		รวม	
แบบสอบถามแบบเอกสาร	40	100.00%	0	0.00%	40	100.00%
แบบสอบถามออนไลน์	101	36.00%	172	63.00%	273	100.00%
รวม	141		172		313	
	45.05%		54.95%		100.00%	

จากตารางที่ 5 จะเห็นได้ว่า ผลการตอบกลับของการตอบกลับแบบสอบถาม ซึ่งแจกไปทั้งหมด จำนวน 313 ชุด มีการตอบกลับของแบบสอบถาม จำนวน 141 ชุด คิดเป็นร้อยละ 45.05 และไม่ได้รับการตอบกลับ จำนวน 172 ชุด คิดเป็นร้อยละ 54.95 โดยแบบสอบถามทางเอกสาร ได้รับการตอบกลับทั้งหมด (ร้อยละ 100.00) จากจำนวนที่ได้ไป 40 ชุดและแบบสอบถามออนไลน์ มีการส่งแบบสอบถามไป จำนวน 273 ชุด ได้รับการตอบกลับ จำนวน 101 ชุด คิดเป็นร้อยละ 36.00 ของแบบสอบถามออนไลน์และไม่ได้รับการตอบกลับ จำนวน 172 ชุด คิดเป็นร้อยละ 63.00 ของแบบสอบถามออนไลน์ จะเห็นได้ว่าการส่งแบบสอบถามทางเอกสาร มีการตอบกลับมากกว่าแบบสอบถามออนไลน์ เนื่องจากการส่งแบบสอบถามทางเอกสาร ผู้วิจัยได้มีการส่งถึงผู้ควบคุมงานโดยตรงและรับเอกสารกลับด้วยตนเอง

จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับการตอบกลับมากัดครองอีกครั้ง ตามหลักเกณฑ์ของกลุ่มตัวอย่างที่ตั้งไว้ ทำให้ข้อมูลที่ใช้ได้จริง มีจำนวน 117 ตัวอย่าง โดยสาเหตุที่มี

การคัดออก เนื่องจากผู้ตอบคำถามมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี หรือไม่ได้เป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดเล็ก หรือไม่มีโครงการอยู่ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล คิดเป็นจำนวน 24 ตัวอย่าง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มารวบรวมและสรุปผลต่อไป

### 3 การนำเสนอผลการศึกษาข้อมูล

ได้นำเสนอผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 3 ส่วน คือ

#### 3.1 ส่วนที่ 1

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ควบคุมงาน โดยในส่วนนี้จะทำการสรุปผลด้วย ความถี่, ร้อยละ และลำดับโดยจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

#### 3.2 ส่วนที่ 2

การวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงาน โดยในส่วนนี้สามารถแบ่งได้เป็น 7 หัวข้อ ตามลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้แก่

- 3.2.1 มีความกล้าเสี่ยง
- 3.2.2 มีความขยันขันแข็ง
- 3.2.3 มีความรับผิดชอบต่อตนเอง
- 3.2.4 มีความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง
- 3.2.5 มีการคาดการณ์ล่วงหน้า
- 3.2.6 มีทักษะในการจัดการระบบงาน
- 3.2.7 ชอบการแข่งขัน

โดยในส่วนนี้จะทำการสรุปผลด้วยจำนวน (ความถี่), ร้อยละ, ค่าฐานนิยม (Mode), ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

#### 3.3 ส่วนที่ 3

การวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงาน กับตัวแปรข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ควบคุมงาน โดยในส่วนนี้สามารถแบ่งได้เป็น 5 หัวข้อ ตามข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ควบคุมงาน ได้แก่

- 3.3.1 อายุ

3.3.2 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต - ปัจจุบัน)

3.3.3 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน ในบริษัทปัจจุบัน

3.3.4 ระดับการศึกษาสูงสุด

3.3.5 ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม

โดยในส่วนนี้จะทำการสรุปผลด้วย  $\chi^2$  (Chi-Square) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (P)

## 4 ผลการศึกษา

### 4.1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนที่ 1

ในขั้นตอนนี้ได้นำผลจากข้อมูลส่วนที่ 1 เรื่องการศึกษาปัจจัยทางประชากรศาสตร์ของผู้ควบคุมงาน แสดงให้เห็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 117 ตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการสรุปผลด้วยสถิติเชิงพรรณนาด้วยความถี่ และร้อยละ โดยจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ทำการเก็บข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

#### 4.1.1 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 6 แสดงความถี่ ร้อยละ ด้านอายุ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
น้อยกว่า 20 ปี	1	0.85
21 - 30 ปี	33	28.21
31 - 40 ปี	56	47.86
41 - 50 ปี	21	17.95
มากกว่า 50 ปี	6	5.13
รวม	117	100.00

ผลจากตารางที่ 6 ด้านอายุ พบว่า ผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 47.86 รองลงมา มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 28.21 ผู้ควบคุมงานที่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.95 ผู้ควบคุมงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.13 และผู้ควบคุมงานที่อายุน้อยกว่า 20 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.85

#### 4.1.2 ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต – ปัจจุบัน) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 7 แสดงความถี่ และร้อยละ ด้านประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต - ปัจจุบัน) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่ง ผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต - ปัจจุบัน) ของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	0	0.00
3 - 5 ปี	35	35.00
6 - 10 ปี	36	30.77
11 - 15 ปี	21	17.95
มากกว่า 15 ปี	25	21.37
รวม	117	100

ผลจากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) 6-10 ปี ซึ่งมีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 รองลงมามีประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) 3-5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 มีประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) มากกว่า 15 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 21.37 และมีประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) 11-15 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.95 สำหรับในส่วนของประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) น้อยกว่า 3 ปี เป็นกลุ่มผู้ควบคุมงานที่ถูกคัดออก เนื่องจากไม่ตรงตามหลักเกณฑ์ของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการในการวิจัยครั้งนี้

#### 4.1.3 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 8 แสดงความถี่ และร้อยละ ด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน ในบริษัทปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน ในบริษัทปัจจุบัน ของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	23	19.66
3 - 5 ปี	39	33.33
6 - 10 ปี	31	26.50
11 - 15 ปี	12	10.26
มากกว่า 15 ปี	12	10.26
รวม	117	100.00

ผลจากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 3-5 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 6 ถึง 10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.66 และจำนวนผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี มีจำนวนเท่ากัน คือ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.26

#### 4.1.4 ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 9 แสดงความถี่ และร้อยละ ด้านระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า อนุปริญญา	17	14.53
อนุปริญญา	6	5.13
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	68	58.12
ปริญญาโท	26	22.22
สูงกว่า ปริญญาโท	0	0.00
รวม	117	100.00

ผลจากตารางที่ 9 พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 58.12 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 จบระดับการศึกษาน้อยกว่า อนุปริญญา มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.53 จบการศึกษาระดับอนุปริญญา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.13 และไม่มีผู้ที่มี จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท

#### 4.1.5 ใบนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือสถาปัตยกรรมควบคุม ของผู้ตอบ แบบสอบถาม

ตารางที่ 10 แสดงความถี่ ร้อยละ ด้านใบนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือ สถาปัตยกรรมควบคุมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ใบนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือสถาปัตยกรรม ของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
มี	65	55.56
ไม่มี	52	44.44
รวม	117	100.00

ผลจากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีใบนประกอบวิชาชีพควบคุม จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56 และไม่มีใบนประกอบวิชาชีพ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44

## 4.2 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนที่ 2

ในขั้นตอนนี้ จะใช้ข้อมูลส่วนที่ 2 เรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงาน เพื่อ แสดงให้เห็นข้อมูลลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างใน การศึกษาครั้งนี้ จำนวน 117 ตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการสรุปผลด้วยความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

### 4.2.1 ผลการศึกษาลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

ผลการศึกษาแบ่งตามลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง 7 ประการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 11 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความ กล้าเสี่ยง  
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

มีความกล้าเสี่ยง	ระดับคะแนน	ความหมาย	ความถี่	ร้อยละ	
1.ท่านประสบความสำเร็จเพราะโชคชะตา	5	ไม่เคยคิดหรือปฏิบัติเลย	46	39.32	
	4	เคยคิดหรือปฏิบัติมานานๆครั้ง	12	10.26	
	3	เคยคิดหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง	38	32.48	
	2	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อย	15	12.82	
	1	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อยสุด	6	5.13	
	รวม			117	100
	$\bar{X}$			3.66	
S.D.			1.26		
Mode			5		
2.ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ แม้ว่าท่านไม่ชอบก็ตาม	5	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อยสุด	63	53.85	
	4	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อย	39	33.33	
	3	เคยคิดหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง	13	11.11	
	2	เคยคิดหรือปฏิบัติมานานๆครั้ง	2	1.71	
	1	ไม่เคยคิดหรือ ปฏิบัติเลย	0	0.00	
	รวม			117	100
	$\bar{X}$			4.39	
S.D.			0.75		
Mode			5		
3.ท่านไม่ชอบการตัดสินใจที่เร่งด่วน	5	ไม่เคยคิดหรือปฏิบัติเลย	4	3.42	
	4	เคยคิดหรือปฏิบัติมานานๆครั้ง	33	28.21	
	3	เคยคิดหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง	49	41.88	
	2	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อย	15	12.82	
	1	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อยสุด	16	13.68	
	รวม			117	100
	$\bar{X}$			2.64	
S.D.			0.99		
Mode			3		
ความกล้าเสี่ยง	$\bar{X}$ รวม		3.56		
	S.D. รวม		1.00		

ผลจากตารางที่ 11 จากกลุ่มตัวอย่างผู้ควบคุมงานจำนวน 117 คน เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง พบว่า มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) อยู่ที่ 3.56 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลอยู่ที่ 1.00 โดยมีรายละเอียดดังนี้

จากคำถามข้อที่ 1 ท่านประสบความสำเร็จเพราะโชคชะตา จากการศึกษาทฤษฎีพบว่า ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง จากตารางที่ 11 คำถามข้อที่ 1 พบว่า ผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่ไม่คิดว่าการประสบความสำเร็จของตนเองมาจากโชคชะตา แต่มาจากความสามารถของตนเอง (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 39.32 รองลงมาคิดว่าตนเองประสบความสำเร็จเพราะโชคชะตาเป็นบางครั้ง (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 32.48 ทั้งนี้ยังมีผู้ควบคุมงานบางส่วนคิดว่าตนเองประสบความสำเร็จเพราะโชคชะตาบ่อยครั้ง (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.82 และคิดว่าตนเองประสบความสำเร็จเพราะโชคชะตานั้นบางครั้ง (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.26 โดยมีผู้ควบคุมงานจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.13 คิดว่าตนเองประสบความสำเร็จเพราะโชคชะตาทุกครั้ง (ระดับคะแนน = 1) ทั้งนี้จากข้อมูลในตารางที่ 11 ข้อที่ 1 จะเห็นได้ว่าระดับความถี่ของข้อมูลมีการกระจายตัวอยู่พอสมควร โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.26 มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคำถามนี้อยู่ที่ 3.66 และค่าฐานนิยม (Mode) อยู่ที่ 5

จากคำถามข้อที่ 2 ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ แม้ว่าท่านไม่ชอบก็ตาม จากการศึกษาทฤษฎี พบว่า ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะชอบงานที่ทำทลายความสามารถ โดยจะพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ แม้ว่าจะมีความยากลำบากหรือไม่ชอบก็ตาม จากตารางที่ 11 คำถามข้อที่ 2 พบว่า ผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทุกครั้ง แม้ว่าจะไม่ชอบก็ตาม (ระดับคะแนน = 5) โดยมีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 53.85 รองลงมาจะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จบ่อยครั้ง (ระดับคะแนน = 4) จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ทั้งนี้มีผู้ควบคุมงานจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จบางครั้ง (ระดับคะแนน = 3) และมีผู้ควบคุมงานจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.71 จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จนานๆครั้ง (ระดับคะแนน = 2) โดยไม่มีผู้ควบคุมงานคนใด (จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00) ที่จะไม่ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบ

ความสำเร็จ (ระดับคะแนน = 1) จากตารางที่ 11 ข้อที่ 2 พบว่า มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 4.39 และค่าฐานนิยม (Mode) อยู่ที่ 5 ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าค่าฐานนิยมและค่าเฉลี่ยมีแนวโน้มไปในแนวทางเดียวกัน จึงทำให้การกระจายตัวของข้อมูลไม่สูงมาก โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลอยู่ที่ 0.75

จากคำถามข้อที่ 3 ท่านไม่ชอบการตัดสินใจที่เร่งด่วน จากการศึกษาทฤษฎี พบว่า ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะชอบงานที่มีการตัดสินใจที่เร่งด่วน หรือการแก้ปัญหาแบบทันทีทันใด เพราะเป็นการท้าทายความสามารถ และจะนำความพึงพอใจมาสู่ตนเอง จากตารางที่ 11 คำถามข้อที่ 3 พบว่า ส่วนใหญ่บางครั้งไม่ชอบการตัดสินใจที่เร่งด่วน (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 41.88 รองลงมาเรื่อยๆ ครั้งไม่ชอบการตัดสินใจที่เร่งด่วน (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 28.21 ทั้งนี้มีผู้ควบคุมงานจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.68 ที่ไม่ชอบการตัดสินใจที่เร่งด่วนทุกครั้ง ระดับคะแนน = 1) มีผู้ควบคุมงานจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.82 ที่บ่อยครั้งไม่ชอบการตัดสินใจที่เร่งด่วน (ระดับคะแนน = 2) และมีผู้ควบคุมงานจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.42 ที่ไม่เคยไม่ชอบการตัดสินใจที่เร่งด่วน (ระดับคะแนน = 5) จากตารางที่ 11 คำถามข้อที่ 3 พบว่า มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 2.64 และค่าฐานนิยม (Mode) อยู่ที่ 3 จะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยและค่าฐานนิยมอยู่ในเกณฑ์ระดับคะแนนเดียวกัน ซึ่งสัมพันธ์กับการกระจายตัวของข้อมูลที่ไม่สูงมาก โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลอยู่ที่ 0.99

ตารางที่ 12 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความขยันขันแข็ง  
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขยันขันแข็ง	ระดับคะแนน	ความหมาย	ความถี่	ร้อยละ
1. ท่านจะทำทุกวิถีทาง เพื่อให้งาน ประสบความสำเร็จ	5	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อยสุด	79	67.52
	4	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อย	32	27.35
	3	เคยคิดหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง	6	5.13
	2	เคยคิดหรือปฏิบัติตื้นๆ	0	0.00
	1	ไม่เคยคิดหรือ ปฏิบัติเลย	0	0.00
	รวม		117	100
	$\bar{X}$		4.62	
S.D.		0.58		
Mode		5		
2. ท่านไม่จำเป็นต้องหาความรู้เพิ่มเติม เพราะท่านมีประสบการณ์ในการทำงาน มากพออยู่แล้ว	5	ไม่เคยคิดหรือปฏิบัติเลย	60	51.28
	4	เคยคิดหรือปฏิบัติตื้นๆ	24	20.51
	3	เคยคิดหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง	19	16.24
	2	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อย	13	11.11
	1	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อยสุด	1	0.85
	รวม		117	100
	$\bar{X}$		4.10	
S.D.		1.09		
Mode		5		
3. ท่านไม่สามารถทำงานได้หาก สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวย	5	ไม่เคยคิดหรือปฏิบัติเลย	14	11.97
	4	เคยคิดหรือปฏิบัติตื้นๆ	11	9.40
	3	เคยคิดหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง	56	47.86
	2	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อย	21	17.95
	1	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อยสุด	15	12.82
	รวม		117	100
	$\bar{X}$		3.10	
S.D.		1.12		
Mode		3		
ขยันขันแข็ง	$\bar{X}$ รวม		3.94	
	S.D. รวม		0.93	

ผลจากตารางที่ 12 จากกลุ่มตัวอย่างผู้ควบคุมงานจำนวน 117 คน เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความขยันขันแข็ง พบว่ามีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ที่ 3.94 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลอยู่ที่ 0.93 โดยมีรายละเอียดดังนี้

จากคำถามข้อที่ 1 ท่านจะทำทุกวิถีทางเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ จากการศึกษาทฤษฎีพบว่า ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความตั้งใจทุ่มเทให้กับการทำงานและมีความอดทนเต็มที่ต่องานที่ทำ จากตารางที่ 12 คำถามข้อที่ 1 พบว่า ผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่ทำทุกวิถีทางเพื่อให้งานประสบความสำเร็จทุกครั้ง (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 67.52 รองลงมาจะทำทุกวิถีทาง เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จบ่อยครั้ง (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 27.35 และมีผู้ควบคุมงานบางส่วนจะทำทุกวิถีทาง เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จบางครั้ง (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.13 ทั้งนี้ไม่มีผู้ควบคุมงานคนใด (จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00) ที่จะทำทุกวิถีทาง เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จนานๆครั้ง (ระดับคะแนน = 2) หรือไม่ทำเลย (ระดับคะแนน = 1) จากตารางที่ 12 คำถามข้อที่ 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 4.62 และมีค่าฐานนิยม (Mode) อยู่ที่ 5 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับคะแนนเดียวกัน นอกจากนี้จากความถี่ในตารางดังกล่าว มีการกระจายตัวของข้อมูลอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.58

จากคำถามข้อที่ 2 ท่านไม่จำเป็นต้องหาความรู้เพิ่มเติม เพราะท่านมีประสบการณ์ในการทำงานมากพออยู่แล้ว จากการศึกษาทฤษฎีพบว่า ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความอดทนขยันหมั่นเพียรในการศึกษาหาความรู้อยู่เสมอๆ เต็มที่ต่องาน จากตารางที่ 12 คำถามข้อที่ 2 พบว่า ผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่มีความอดทนขยันหมั่นเพียรในการศึกษาหาความรู้เป็นประจำ (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 51.28 รองลงมา มีความขยันหมั่นเพียรในการหาความรู้บ่อยครั้ง (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.51 และผู้ควบคุมงานที่มีความขยันหมั่นเพียรในการหาความรู้อยู่บางครั้ง (ระดับคะแนน = 3) จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.24 ทั้งนี้มีผู้ควบคุมงานจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ที่บ่อยครั้งคิดว่าตนเองมีประสบการณ์ในการทำงานมากพออยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องหาความรู้เพิ่มเติม (ระดับคะแนน = 2) และมีผู้ควบคุมงานจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.85 ที่คิดเสมอๆว่าตนเองมีประสบการณ์ในการทำงานมากพออยู่

แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องหาความรู้เพิ่มเติม (ระดับคะแนน = 1) จากตารางที่ 12 คำถามข้อที่ 2 พบว่า โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 4.10 และค่าฐานนิยม (Mode) อยู่ที่ 5 โดยการกระจายตัวของข้อมูลพอสมควร โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.09

จากคำถามข้อที่ 3 ท่านไม่สามารถทำงานได้ หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวย จากการศึกษาทฤษฎีพบว่า ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความพยายามในการทำงาน แม้จะมีอุปสรรคในการทำงานก็ตาม จากตารางที่ 12 คำถามข้อที่ 3 พบว่า เมื่อมีอุปสรรคในการทำงาน ผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่จะไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ในบางครั้ง หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวย (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 47.86 รองลงมาจะไม่สามารถทำงานได้บ่อยครั้ง หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวย (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.95 และจะไม่สามารถทำงานได้ทุกครั้ง หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวย (ระดับคะแนน = 1) มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.82 ทั้งนี้มีผู้ควบคุมงานจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.97 ที่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ทุกครั้ง แม้สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวยก็ตาม (ระดับคะแนน = 5) และมีผู้ควบคุมงานจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 ที่สามารถทำงานให้สำเร็จได้นานๆครั้ง แม้จะมีอุปสรรคในการทำงานก็ตาม (ระดับคะแนน = 4) จากตารางที่ 12 คำถามข้อที่ 3 จะเห็นได้ว่า ความถี่มีความกระจายตัวมาก ส่งผลให้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลสูง โดยอยู่ที่ 1.12 โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 3.10 และฐานนิยม (Mode) อยู่ที่ 3 เช่นเดียวกัน

ตารางที่ 13 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความรับผิดชอบ  
ต่อตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม

รับผิดชอบต่อตนเอง	ระดับคะแนน	ความหมาย	ความถี่	ร้อยละ	
1. ท่านใฝ่ฝันที่จะเป็นคนดังและมีชื่อเสียง	5	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อยสุด	17	15.89	
	4	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อย	26	24.30	
	3	เคยคิดหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง	33	30.84	
	2	เคยคิดหรือปฏิบัตินานๆครั้ง	16	14.95	
	1	ไม่เคยคิดหรือ ปฏิบัติเลย	25	23.36	
	<b>รวม</b>			<b>117</b>	<b>100</b>
	<b><math>\bar{X}</math></b>			<b>2.95</b>	
<b>S.D.</b>			<b>1.34</b>		
<b>Mode</b>			<b>3</b>		
2. ท่านชอบเปรียบเทียบผลการทำงาน ของท่านกับเพื่อนร่วมงาน	5	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อยสุด	25	21.37	
	4	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อย	28	23.93	
	3	เคยคิดหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง	30	25.64	
	2	เคยคิดหรือปฏิบัตินานๆครั้ง	11	9.40	
	1	ไม่เคยคิดหรือ ปฏิบัติเลย	23	19.66	
	<b>รวม</b>			<b>117</b>	<b>100</b>
	<b><math>\bar{X}</math></b>			<b>3.18</b>	
<b>S.D.</b>			<b>1.40</b>		
<b>Mode</b>			<b>3</b>		
3. งานที่ท่านทำอยู่มีความรับผิดชอบมาก เกินไป ทำให้ท่านไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง	5	ไม่เคยคิดหรือปฏิบัติเลย	20	17.09	
	4	เคยคิดหรือปฏิบัตินานๆครั้ง	24	20.51	
	3	เคยคิดหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง	42	35.90	
	2	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อย	22	18.80	
	1	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อยสุด	9	7.69	
	<b>รวม</b>			<b>117</b>	<b>100</b>
	<b><math>\bar{X}</math></b>			<b>3.12</b>	
<b>S.D.</b>			<b>1.16</b>		
<b>Mode</b>			<b>3</b>		
<b>รับผิดชอบต่อตนเอง</b>	<b><math>\bar{X}</math> รวม</b>		<b>3.11</b>		
	<b>S.D. รวม</b>		<b>1.30</b>		

ผลจากตารางที่ 13 จากกลุ่มตัวอย่างผู้ควบคุมงานจำนวน 117 คน เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง พบว่า มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ที่ 3.11 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลอยู่ที่ 1.30 โดยมีรายละเอียดดังนี้

จากคำถามข้อที่ 1 ท่านใฝ่ฝันที่จะเป็นคนดังและมีชื่อเสียง จากการศึกษาทฤษฎี พบว่า ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความทะเยอทะยานและมีความคาดหวังที่จะเป็นคนมีชื่อเสียง จากตารางที่ 13 คำถามข้อที่ 1 พบว่า ผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่ใฝ่ฝันที่จะเป็นคนดังและมีชื่อเสียงบางครั้ง (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30.84 รองลงมาผู้ควบคุมงานมีความใฝ่ฝันที่จะเป็นคนดังและมีชื่อเสียงบ่อยครั้ง (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 และผู้ควบคุมงานไม่เคยมีความใฝ่ฝันที่จะเป็นคนดังและมีชื่อเสียงเลย มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 23.36 (ระดับคะแนน = 1) ทั้งนี้มีผู้ควบคุมงานจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.89 ที่มีความใฝ่ฝันที่จะเป็นคนดังและมีชื่อเสียงน้อยที่สุด (ระดับคะแนน = 5) และมีผู้ควบคุมงานจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.95 ที่มีความใฝ่ฝันที่จะเป็นคนดังและมีชื่อเสียงนานๆครั้ง (ระดับคะแนน = 2) นอกจากนี้จากตารางที่ 13 คำถามข้อที่ 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 2.95 และค่าฐานนิยม (Mode) อยู่ที่ 3 และจะเห็นได้ว่าความถี่ในแต่ละระดับคะแนนมีการกระจายตัวของข้อมูลมาก ทำให้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลอยู่ที่ 1.34

จากคำถามข้อที่ 2 ท่านชอบเปรียบเทียบผลการทำงานของท่านกับเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาทฤษฎีพบว่า ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความหวังว่าผลงานที่ตนเองทำสมบูรณ์ที่สุดหรือดีเลิศกว่าผู้อื่นเสมอ ตารางที่ 13 คำถามข้อที่ 2 พบว่า ผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่ชอบเปรียบเทียบผลการทำงานของตนเองกับเพื่อนร่วมงาน เพราะคาดหวังบ้างบางครั้งว่าผลงานตนเองต้องดีกว่าผู้อื่น (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.64 รองลงมาผู้ควบคุมงานชอบเปรียบเทียบผลการทำงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้ง (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 23.93 และผู้ควบคุมงานชอบเปรียบเทียบผลการทำงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานน้อยที่สุด (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 21.37 ทั้งนี้มีผู้ควบคุมงานจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.66 ที่ไม่เคยเปรียบเทียบผลการทำงานของท่านกับเพื่อนร่วมงาน (ระดับคะแนน = 1) และมีผู้ควบคุมงานจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 ที่ชอบเปรียบเทียบผลการ

ทำงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานนานๆครั้ง (ระดับคะแนน = 2) นอกจากนี้จากตารางที่ 13 คำถามข้อที่ 2 พบว่า มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 3.18 และค่าฐานนิยม (Mode) อยู่ที่ 3 และจะเห็นว่า ความถี่ของข้อมูลมีการกระจายตัวสูงทำให้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลสูงด้วยเช่นกัน โดยอยู่ที่ 1.40

จากคำถามข้อที่ 3 งานที่ท่านทำอยู่มีความรับผิดชอบมากเกินไป ทำให้ท่านไม่มีเวลาพัฒนาตัวเอง จากการสัมภาษณ์พบว่าผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความทะเยอทะยานชอบงานที่มีความรับผิดชอบสูง และคอยพัฒนาตนเองเพื่อให้มีผลงานที่ดีเลิศ ตารางที่ 13 คำถามข้อที่ 3 พบว่า ผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่มีความคิดบางครั้งที่ งานที่ท่านทำอยู่มีความรับผิดชอบมากเกินไป ทำให้ท่านไม่มีเวลาพัฒนาตัวเอง (ระดับคะแนน = 3) โดยมีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 รองลงมาผู้ควบคุมงานมีความคิดนานๆครั้งว่า งานที่ท่านทำอยู่มีความรับผิดชอบมากเกินไป (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.51 และผู้ควบคุมงานมีความคิดบ่อยครั้งที่ งานที่ท่านทำอยู่มีความรับผิดชอบมากเกินไป (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 ทั้งนี้มีผู้ควบคุมงานจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 17.09 ที่ไม่เคยมีความคิดว่า งานที่ท่านทำอยู่มีความรับผิดชอบมากเกินไป (ระดับคะแนน = 5) และมีผู้ควบคุมงานจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 ที่เคยมีความคิดบ่อยที่สุดว่า งานที่ท่านทำอยู่มีความรับผิดชอบมากเกินไป (ระดับคะแนน = 1) นอกจากนี้ จากตารางที่ 13 คำถามข้อที่ 3 พบว่า มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 3.12 และค่าฐานนิยม (Mode) อยู่ที่ 3 และจะเห็นว่า ความถี่ของข้อมูลมีการกระจายตัวมาก ส่งผลให้มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลอยู่ที่ 1.16

ตารางที่ 14 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความต้องการ  
ทราบผลการตัดสินใจของตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม

ต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง	ระดับคะแนน	ความหมาย	ความถี่	ร้อยละ	
ท่านไม่จำเป็นต้องปรับปรุงตนเองเพราะ ท่านทำงานประสบความสำเร็จทุกครั้ง	5	ไม่เคยคิดหรือปฏิบัติเลย	58	49.57	
	4	เคยคิดหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง	27	23.08	
	3	เคยคิดหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง	22	18.80	
	2	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อย	10	8.55	
	1	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อยสุด	0	0.00	
	<b>รวม</b>			<b>117</b>	<b>100</b>
	<b><math>\bar{X}</math></b>			<b>4.14</b>	
<b>S.D.</b>			<b>1.01</b>		
<b>Mode</b>			<b>5</b>		
เมื่อมีปัญหาในการทำงานท่านจะหา สาเหตุและวิธีแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดขึ้น อีก	5	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อยสุด	71	60.68	
	4	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อย	38	32.48	
	3	เคยคิดหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง	7	5.98	
	2	เคยคิดหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง	0	0.00	
	1	ไม่เคยคิดหรือปฏิบัติเลย	1	0.85	
	<b>รวม</b>			<b>117</b>	<b>100</b>
	<b><math>\bar{X}</math></b>			<b>4.52</b>	
<b>S.D.</b>			<b>0.69</b>		
<b>Mode</b>			<b>5</b>		
ท่านจะติดตามผลการปฏิบัติทำงานหรือ ผลการตัดสินใจของท่านทุกครั้ง	5	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อยสุด	70	59.83	
	4	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อย	36	30.77	
	3	เคยคิดหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง	9	7.69	
	2	เคยคิดหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง	2	1.71	
	1	ไม่เคยคิดหรือปฏิบัติเลย	0	0.00	
	<b>รวม</b>			<b>117</b>	<b>100</b>
	<b><math>\bar{X}</math></b>			<b>4.49</b>	
<b>S.D.</b>			<b>0.71</b>		
<b>Mode</b>			<b>5</b>		
ต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง	<b><math>\bar{X}</math> รวม</b>		<b>4.38</b>		
	<b>S.D. รวม</b>		<b>0.80</b>		

ผลจากตารางที่ 14 จากกลุ่มตัวอย่างผู้ควบคุมงานจำนวน 117 คน เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง พบว่ามีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ที่ 4.38 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลอยู่ที่ 0.80 โดยมีรายละเอียดดังนี้

จากคำถามข้อที่ 1 ท่านไม่จำเป็นต้องปรับปรุงตนเอง เพราะท่านทำงานประสบความสำเร็จทุกครั้ง จากการศึกษาทฤษฎีพบว่า ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะปรับปรุงตนเองอยู่เสมอแม้ว่าจะประสบความสำเร็จในการทำงานแล้วก็ตาม ตารางที่ 14 คำถามข้อที่ 1 พบว่า แม้ว่าผู้ควบคุมงานจะทำงานประสบความสำเร็จทุกครั้ง แต่ก็ไม่เคยคิดว่าไม่จำเป็นต้องปรับปรุงตนเอง (ระดับคะแนน = 5) โดยมีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 49.57 รองลงมาผู้ควบคุมงานเคยคิดว่าไม่จำเป็นต้องปรับปรุงตนเองนานๆ ครั้ง (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 และผู้ควบคุมงานเคยคิดว่าไม่จำเป็นต้องปรับปรุงตนเองบางครั้ง (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 ทั้งนี้มีผู้ควบคุมงานจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.55 ที่คิดว่าไม่จำเป็นต้องปรับปรุงตนเองบ่อยครั้ง (ระดับคะแนน = 2) โดยไม่มีผู้ควบคุมงานคนใด (จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00) ที่คิดว่าไม่จำเป็นต้องปรับปรุงตนเองทุกครั้ง (ระดับคะแนน = 1) นอกจากนี้จากตารางที่ 14 คำถามข้อที่ 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 4.14 และค่าฐานนิยม (Mode) อยู่ที่ 5 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.01

จากคำถามข้อที่ 2 เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านจะหาสาเหตุและวิธีแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีก จากการศึกษาทฤษฎีพบว่า ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะคอยติดตามผลงานของตนเอง หากมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามหาสาเหตุและวิธีการแก้ไข เพื่อไม่ให้เกิดเหตุการณ์ซ้ำอีก ตารางที่ 14 คำถามข้อที่ 2 พบว่า ผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่จะหาสาเหตุและวิธีการแก้ไขทุกครั้ง (ระดับคะแนน = 5) โดยมีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 60.68 รองลงมาผู้ควบคุมงานจะหาสาเหตุและวิธีการแก้ไขปัญหามั้ย่อยครั้ง (ระดับคะแนน = 4) จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 32.48 และผู้ควบคุมงานจะหาสาเหตุและวิธีการแก้ไขปัญหามั้ย่อยครั้ง (ระดับคะแนน = 3) จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.98 ทั้งนี้มีผู้ควบคุมงานจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.85 ที่ไม่เคยหาสาเหตุและวิธีการแก้ไขปัญหาเลย (ระดับคะแนน = 1) และไม่มีผู้ควบคุมงานคนใด (จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00) ที่หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขปัญหามั้ย่อยครั้ง (ระดับคะแนน = 2) จากตารางที่ 14 คำถามข้อที่ 2

พบว่า ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 4.52 และค่าฐานนิยม (Mode) อยู่ที่ 5 โดยมีการกระจายตัวของความถี่ต่ำ ส่งผลให้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.69

จากคำถามข้อที่ 3 ท่านจะติดตามผลการปฏิบัติทำงาน หรือผลการตัดสินใจของท่านทุกครั้ง จากการศึกษาทฤษฎีพบว่า ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีการติดตามผลงานของตนเองทุกครั้ง โดยไม่ใช่เพียงการคาดคะเนแต่ต้องมีข้อมูลที่ชัดเจน ตารางที่ 14 คำถามข้อที่ 3 พบว่า ผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่จะมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของตนเองทุกครั้ง (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 59.83 รองลงมาผู้ควบคุมงานจะมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่บ่อยครั้ง (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 และผู้ควบคุมงานจะมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่บางครั้ง (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 ทั้งยังพบว่า มีผู้ควบคุมงานจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.71 ที่มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่นานๆครั้ง (ระดับคะแนน = 2) และไม่มีผู้ควบคุมงานคนใด (จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00) ที่ไม่เคยติดตามผลการปฏิบัติงานของตนเอง (ระดับคะแนน = 1) จากตารางที่ 14 คำถามข้อที่ 3 พบว่า มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 4.49 และค่าฐานนิยม (Mode) อยู่ที่ 5 จากตารางจะเห็นว่า การกระจายตัวของความถี่ต่ำ โดยมีการเกาะตัวของความถี่อยู่ที่ระดับคะแนน 5 และ 4 ทำให้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.71

ตารางที่ 15 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการคาดการณ์  
ล่วงหน้าของผู้ตอบแบบสอบถาม

การคาดการณ์ล่วงหน้า	ระดับคะแนน	ความหมาย	ความถี่	ร้อยละ	
1.ท่านไม่ชอบคาดการณ์ผลล่วงหน้า เพราะเป็นการตีตนไปก่อนไข้	5	ไม่เคยคิดหรือปฏิบัติเลย	35	29.91	
	4	เคยคิดหรือปฏิบัติมานานๆครั้ง	32	27.35	
	3	เคยคิดหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง	30	25.64	
	2	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อย	18	15.38	
	1	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อยสุด	2	1.71	
	<b>รวม</b>			<b>117</b>	<b>100</b>
	<b><math>\bar{X}</math></b>			<b>3.68</b>	
<b>S.D.</b>			<b>1.11</b>		
<b>Mode</b>			<b>5</b>		
2.ท่านจะตกเดือนลูกน้องเมื่อเห็นว่าสิ่งที่ ทำอาจจะเกิดอันตราย	5	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อยสุด	90	76.92	
	4	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อย	20	17.09	
	3	เคยคิดหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง	5	4.27	
	2	เคยคิดหรือปฏิบัติมานานๆครั้ง	0	0.00	
	1	ไม่เคยคิดหรือ ปฏิบัติเลย	2	1.71	
	<b>รวม</b>			<b>117</b>	<b>100</b>
	<b><math>\bar{X}</math></b>			<b>4.68</b>	
<b>S.D.</b>			<b>0.72</b>		
<b>Mode</b>			<b>5</b>		
3.ท่านจะคิดถึงแนวโน้มของปัญหาและ หาแนวทางการแก้ปัญหาล่วงหน้า ทุกครั้ง	5	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อยสุด	57	48.72	
	4	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อย	44	37.61	
	3	เคยคิดหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง	16	13.68	
	2	เคยคิดหรือปฏิบัติมานานๆครั้ง	0	0.00	
	1	ไม่เคยคิดหรือ ปฏิบัติเลย	0	0.00	
	<b>รวม</b>			<b>117</b>	<b>100</b>
	<b><math>\bar{X}</math></b>			<b>4.35</b>	
<b>S.D.</b>			<b>0.71</b>		
<b>Mode</b>			<b>5</b>		
<b>การคาดการณ์ล่วงหน้า</b>	<b><math>\bar{X}</math> รวม</b>		<b>4.24</b>		
	<b>S.D. รวม</b>		<b>0.85</b>		

ผลจากตารางที่ 15 จากกลุ่มตัวอย่างผู้ควบคุมงานจำนวน 117 คน เกี่ยวกับแรงจูงใจไฟ สัมฤทธิ์ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า พบว่า มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ที่ 4.24 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล อยู่ที่ 0.85 โดยมีรายละเอียดดังนี้

จากคำถามข้อที่ 1 ท่านไม่ชอบคาดการณ์ผลล่วงหน้าเพราะเป็นการตีตนไปก่อนไข้ เนื่องจากการศึกษาทฤษฎี พบว่า ผู้มีแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์สูงจะมีการวางแผนระยะยาว และมีการคาดการณ์ล่วงหน้า ตารางที่ 15 คำถามข้อที่ 1 พบว่า ผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่ไม่เคยคิดว่าการคาดการณ์การทำงานล่วงหน้าเป็นการตีตนไปก่อนไข้ (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 29.91 รองลงมาผู้ควบคุมงานเคยคิดนานๆครั้งว่าการคาดการณ์การทำงานล่วงหน้าเป็นการตีตนไปก่อนไข้ (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 27.35 และผู้ควบคุมงานเคยคิดบางครั้งว่าการคาดการณ์การทำงานล่วงหน้าเป็นการตีตนไปก่อนไข้ (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.64 ทั้งนี้มีผู้ควบคุมงานจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 เคยคิดบ่อยครั้งว่าการคาดการณ์การทำงานล่วงหน้าเป็นการตีตนไปก่อนไข้ (ระดับคะแนน = 2) และผู้ควบคุมงานจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.71 เคยคิดทุกครั้งว่าการคาดการณ์การทำงานล่วงหน้าเป็นการตีตนไปก่อนไข้ (ระดับคะแนน = 1) นอกจากนี้ จากตารางที่ 15 ในคำถามข้อที่ 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 3.68 และฐานนิยม (Mode) อยู่ที่ 5 โดยจะเห็นได้ว่าข้อมูลมีการกระจายตัวของความถี่สูง ส่งผลต่อค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำให้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.11

จากคำถามข้อที่ 2 ท่านจะตัดเดือนลูกน้อง เมื่อเห็นว่าสิ่งที่ทำอาจจะเกิดอันตราย จากการศึกษาทฤษฎี พบว่า ผู้มีแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์สูงจะมีการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงแนวโน้มของผลกระทบต่างๆที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนหาทางป้องกันไว้ล่วงหน้าก่อนเสมอ ตารางที่ 15 คำถามข้อที่ 2 พบว่า ผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่มีการตัดเดือนลูกน้องทุกครั้ง ถึงแนวโน้มของผลกระทบและอันตรายที่จะเกิดขึ้น (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 76.92 รองลงมาผู้ควบคุมงานจะตัดเดือนลูกน้องอยู่บ่อยครั้ง (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 17.09 และผู้ควบคุมงานจะตัดเดือนลูกน้องอยู่บางครั้ง (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.27 นอกจากนี้ยังพบว่า มีผู้ควบคุมงานจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.71 ที่ไม่เคยตัดเดือนลูกน้อง เมื่อเห็นว่าสิ่งที่ทำอาจจะเกิดอันตราย (ระดับคะแนน = 1) และไม่มีผู้ควบคุมงานคนใด (จำนวน 0 คน

คิดเป็นร้อยละ 0.00) ที่จะตกเดือนลูกน้องอยู่นานๆ ครั้ง (ระดับคะแนน = 2) ทั้งนี้จากตารางที่ 15 คำถามข้อที่ 2 พบว่า มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 4.68 โดยมีฐานนิยมอยู่ในระดับคะแนนเดียวกัน คือ ฐานนิยม (Mode) เป็น 5 ซึ่งสัมพันธ์กับการกระจายตัวของข้อมูลที่ไม่สูงมาก ทำให้มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของอยู่ที่ 0.72

จากคำถามข้อที่ 3 ท่านจะคิดถึงแนวโน้มของปัญหา และหาแนวทางการแก้ปัญหา ล่วงหน้าทุกครั้ง จากการศึกษาทฤษฎีพบว่า ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงแนวโน้มของผลกระทบต่างๆที่จะเกิดขึ้นตลอดจนหาทางป้องกันไว้ล่วงหน้าก่อน ตารางที่ 15 คำถามข้อที่ 3 พบว่า ผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่มีการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงแนวโน้มของผลกระทบต่างๆที่จะเกิดขึ้นทุกครั้ง ตลอดจนหาทางป้องกันไว้ล่วงหน้าก่อน (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 48.72 รองลงมาผู้ควบคุมงานจะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงแนวโน้มของผลกระทบอยู่บ่อยครั้ง (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวนถึง 44 คน คิดเป็นร้อยละ 37.61 และผู้ควบคุมงานจะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงแนวโน้มของผลกระทบอยู่บางครั้ง (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวนถึง 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.68 ทั้งนี้ไม่มีผู้ควบคุมงานคนใด (จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00) ที่คาดการณ์ล่วงหน้าถึงแนวโน้มของผลกระทบอยู่นานๆ ครั้ง (ระดับคะแนน = 2) และไม่มีผู้ควบคุมงานคนใด (จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00) ที่ไม่เคยคาดการณ์ล่วงหน้าถึงแนวโน้มของผลกระทบเลย (ระดับคะแนน = 1) นอกจากนี้ จากตารางที่ 15 คำถามข้อที่ 3 พบว่า มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) อยู่ที่ 4.35 และค่าฐานนิยม (Mode) เป็น 5 โดยมีการกระจายตัวของข้อมูลต่ำ และมีแนวโน้มของข้อมูลไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.71

ตารางที่ 16 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านมีการทักษะในการจัดการระบบงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การมีทักษะในการจัดการระบบงาน	ระดับคะแนน	ความหมาย	ความถี่	ร้อยละ	
1.ท่านชอบเป็นผู้วางแผนการทำงานและให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม	5	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อยสุด	67	57.26	
	4	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อย	31	26.50	
	3	เคยคิดหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง	16	13.68	
	2	เคยคิดหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง	3	2.56	
	1	ไม่เคยคิดหรือปฏิบัติเลย	0	0.00	
	<b>รวม</b>			<b>117</b>	<b>100</b>
	<b><math>\bar{X}</math></b>			<b>4.38</b>	
<b>S.D.</b>			<b>0.82</b>		
<b>Mode</b>			<b>5</b>		
2.ท่านจะมีความสุขทุกครั้งที่ได้ร่วมงานกับทีมงานที่มีความสามารถแม้ว่าท่านจะด้อยกว่าก็ตาม	5	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อยสุด	73	62.39	
	4	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อย	29	24.79	
	3	เคยคิดหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง	12	10.26	
	2	เคยคิดหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง	3	2.56	
	1	ไม่เคยคิดหรือปฏิบัติเลย	0	0.00	
	<b>รวม</b>			<b>117</b>	<b>100</b>
	<b><math>\bar{X}</math></b>			<b>4.47</b>	
<b>S.D.</b>			<b>0.78</b>		
<b>Mode</b>			<b>5</b>		
3.เมื่อเกิดปัญหาท่านมักจะเรียนผู้เกี่ยวข้องมาประชุม เพื่อวางแผนงานใหม่	5	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อยสุด	77	65.81	
	4	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อย	36	30.77	
	3	เคยคิดหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง	3	2.56	
	2	เคยคิดหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง	0	0.00	
	1	ไม่เคยคิดหรือปฏิบัติเลย	1	0.85	
	<b>รวม</b>			<b>117</b>	<b>100</b>
	<b><math>\bar{X}</math></b>			<b>4.61</b>	
<b>S.D.</b>			<b>0.63</b>		
<b>Mode</b>			<b>5</b>		
การมีทักษะในการจัดการระบบงาน	<b><math>\bar{X}</math> รวม</b>		<b>4.49</b>		
	<b>S.D. รวม</b>		<b>0.74</b>		

ผลจากตารางที่ 16 จากกลุ่มตัวอย่างผู้ควบคุมงานจำนวน 117 คน เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการมีทักษะในการจัดการระบบงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) อยู่ที่ 4.49 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลอยู่ที่ 0.74 โดยมีรายละเอียดดังนี้

จากคำถามข้อที่ 1 ท่านชอบเป็นผู้วางแผนการทำงานและให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม การศึกษาทฤษฎีพบว่า ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะชอบที่จะเป็นผู้วางแผนมากกว่าเป็นผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติตาม ตารางที่ 16 คำถามข้อที่ 1 พบว่า ผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่ชอบที่จะเป็นผู้วางแผนให้ผู้อื่นปฏิบัติตามทุกครั้ง (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 57.26 รองลงมาผู้ควบคุมงานจะชอบวางแผนและให้ผู้อื่นปฏิบัติตามบ่อยครั้ง (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 และผู้ควบคุมงานจะชอบวางแผนและให้ผู้อื่นปฏิบัติตามบางครั้ง (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.68 ทั้งยังพบว่ามีผู้ควบคุมงานจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.56 ที่ชอบวางแผนและให้ผู้อื่นปฏิบัติตามนานๆครั้ง (ระดับคะแนน = 2) และไม่มีผู้ควบคุมงานคนใด (จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00) ที่ไม่ชอบวางแผนและให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม (ระดับคะแนน = 1) นอกจากนี้ จากตารางที่ 16 ข้อที่ 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 4.38 และค่าฐานนิยม (Mode) อยู่ที่ 5 ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าความถี่ของข้อมูลมีการกระจายตัวไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.82

จากคำถามข้อที่ 2 ท่านจะมีความสุขทุกครั้งที่ได้ร่วมงานกับทีมงานที่มีความสามารถ แม้ว่าท่านจะด้อยกว่าก็ตาม จากการศึกษาทฤษฎีพบว่า ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเลือกที่จะร่วมงานกับผู้ที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก เพื่อให้ระบบและงานที่ทำประสบความสำเร็จ ตารางที่ 16 คำถามข้อที่ 2 พบว่า ผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่มีความสุขทุกครั้งที่ได้ร่วมงานกับทีมงานที่มีความสามารถ แม้ว่าจะด้อยกว่าก็ตาม (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 62.39 รองลงมาผู้ควบคุมงานจะมีความสุขอยู่บ่อยครั้ง (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 24.79 และผู้ควบคุมงานจะมีความสุขอยู่บางครั้ง (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.26 ทั้งนี้ยังพบว่ามีผู้ควบคุมงานจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.56 ที่มีความสุขนานๆครั้ง ที่ได้ร่วมงานกับทีมงานที่มีความสามารถ แม้ว่าจะด้อยกว่าก็ตาม (ระดับคะแนน = 2) และไม่มีผู้ควบคุมงานคนใด (จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00) ที่ไม่เคยมีความสุขเลย ที่ได้ร่วมงานกับทีมงานที่มี

ความสามารถ แม้ว่าจะด้อยกว่าก็ตาม (ระดับคะแนน = 1) นอกจากนี้จากตารางที่ 16 คำถามข้อที่ 2 พบว่า มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 4.47 และค่าฐานนิยม (Mode) อยู่ที่ 5 ทั้งนี้จะเห็นได้ว่า ความถี่ของข้อมูลมีการกระจายตัวไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.78

จากคำถามข้อที่ 3 เมื่อเกิดปัญหาท่านมักจะเรียกผู้เกี่ยวข้องมาประชุม เพื่อวางแผนงานในการทำงานใหม่ จากการศึกษาทฤษฎีพบว่า ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะชอบทำงานเป็นทีม เพราะจะทำให้งานประสบความสำเร็จ ดังนั้นเมื่อเกิดปัญหา จึงมักจะเรียกผู้เกี่ยวข้องมาประชุมเพื่อวางแผนงานในการทำงานใหม่ จากตารางที่ 16 คำถามข้อที่ 3 พบว่า ผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่เมื่อเกิดปัญหาจะเรียกผู้เกี่ยวข้องมาประชุมทุกครั้ง (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 65.81 รองลงมาผู้ควบคุมงานจะเรียกผู้เกี่ยวข้องมาประชุมเมื่อเกิดปัญหายับ่อยครั้ง (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 และผู้ควบคุมงานจะเรียกผู้เกี่ยวข้องมาประชุมเมื่อเกิดปัญหายับางครั้ง (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.56 ทั้งนี้ยังพบว่า มีผู้ควบคุมงานจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.85 ที่ไม่เคยเรียกผู้เกี่ยวข้องมาประชุมเมื่อเกิดปัญหา (ระดับคะแนน = 1) และไม่มีผู้ควบคุมงานคนใด (จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00) ที่จะเรียกผู้เกี่ยวข้องมาประชุมเมื่อเกิดปัญหายับานานๆครั้ง (ระดับคะแนน = 2) นอกจากนี้จากตารางที่ 16 คำถามข้อที่ 3 พบว่า มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 4.61 และค่าฐานนิยม (Mode) อยู่ที่ 5 โดยจะเห็นได้ว่าความถี่ของข้อมูลมีการกระจายตัวไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่สูง โดยอยู่ที่ 0.63

ตารางที่ 17 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความชอบการ  
แข่งขันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความชอบการแข่งขัน	ระดับคะแนน	ความหมาย	ความถี่	ร้อยละ	
1. สิ่งสำคัญสำหรับท่านคือ การทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น	5	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อยสุด	38	32.48	
	4	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อย	38	32.48	
	3	เคยคิดหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง	17	14.53	
	2	เคยคิดหรือปฏิบัติตื้นๆ	8	6.84	
	1	ไม่เคยคิดหรือ ปฏิบัติเลย	16	13.68	
	<b>รวม</b>			<b>117</b>	<b>100</b>
	<b><math>\bar{X}</math></b>			<b>3.63</b>	
<b>S.D.</b>			<b>1.36</b>		
<b>Mode</b>			<b>4, 5</b>		
2. ท่านคิดว่าการทำงานที่ดีต้องไม่มีการแข่งขัน เพราะจะทำให้เหนื่อยเกินไปจนไม่ได้พัฒนาตนเอง	5	ไม่เคยคิดหรือปฏิบัติเลย	24	20.51	
	4	เคยคิดหรือปฏิบัติตื้นๆ	20	17.09	
	3	เคยคิดหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง	50	42.74	
	2	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อย	13	11.11	
	1	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อยสุด	10	8.55	
	<b>รวม</b>			<b>117</b>	<b>100</b>
	<b><math>\bar{X}</math></b>			<b>3.30</b>	
<b>S.D.</b>			<b>1.17</b>		
<b>Mode</b>			<b>3</b>		
3. ท่านชอบการแข่งขันและชัยชนะ	5	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อยสุด	26	22.22	
	4	เคยคิดหรือปฏิบัติบ่อย	24	20.51	
	3	เคยคิดหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง	37	31.62	
	2	เคยคิดหรือปฏิบัติตื้นๆ	13	11.11	
	1	ไม่เคยคิดหรือ ปฏิบัติเลย	17	14.53	
	<b>รวม</b>			<b>117</b>	<b>100</b>
	<b><math>\bar{X}</math></b>			<b>3.25</b>	
<b>S.D.</b>			<b>1.32</b>		
<b>Mode</b>			<b>3</b>		
<b>ชอบการแข่งขัน</b>	<b><math>\bar{X}</math> รวม</b>		<b>3.39</b>		
	<b>S.D. รวม</b>		<b>1.28</b>		

ผลจากตารางที่ 17 จากกลุ่มตัวอย่างผู้ควบคุมงานจำนวน 117 คน เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความชอบการแข่งขัน พบว่ามีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ที่ 3.39 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลอยู่ที่ 1.28 โดยมีรายละเอียดดังนี้

จากคำถามข้อที่ 1 สิ่งสำคัญสำหรับท่าน คือการทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น จากการศึกษาทฤษฎีพบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะชอบทำงานที่มีการแข่งขัน เพราะเมื่องานสำเร็จแล้วจะนำมาซึ่งความพอใจ จากตารางที่ 17 คำถามข้อที่ 1 พบว่า ในการทำงานของผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่ จะทำงานให้ดีกว่าผู้อื่นทุกครั้ง (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 32.48 ซึ่งมีจำนวนเท่ากับกลุ่มผู้ควบคุมงานที่จะทำงานให้ดีกว่าผู้อื่นอยู่บ่อยครั้ง (ระดับคะแนน = 4) และผู้ควบคุมงานจะทำงานให้ดีกว่าผู้อื่นบางครั้ง (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.53 ทั้งนี้มีผู้ควบคุมงานจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.68 ที่ไม่เคยคิดจะทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น (ระดับคะแนน = 1) และมีผู้ควบคุมงานจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.84 ที่จะทำงานให้ดีกว่าผู้อื่นนานๆครั้ง (ระดับคะแนน = 2) นอกจากนี้จากตารางที่ 17 คำถามข้อที่ 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 3.63 และค่าฐานนิยม (Mode) เท่ากัน คือ 4,5 จากความถี่ในตารางจะเห็นได้ว่าการกระจายตัวของข้อมูลมาก ส่งผลต่อค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งอยู่ที่ 1.36

จากคำถามข้อที่ 2 ท่านคิดว่า การทำงานที่ดีต้องไม่มีการแข่งขัน เพราะจะทำให้เหนื่อยเกินไปจนไม่ได้พัฒนาตนเอง จากการศึกษาทฤษฎีพบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะชอบทำงานที่มีการแข่งขันสูง เพราะเป็นการฝึกความชำนาญและเอาชนะอุปสรรคต่างๆ จากตารางที่ 17 คำถามข้อที่ 2 พบว่า ผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่มีความคิดบางครั้งว่า การทำงานที่ดีต้องไม่มีการแข่งขัน (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 42.74 รองลงมาผู้ควบคุมงานไม่เคยมีความคิดว่าการทำงานที่ดีต้องไม่มีการแข่งขัน (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.51 และผู้ควบคุมงานมีความคิดนานๆครั้งว่า การทำงานที่ดีต้องไม่มีการแข่งขัน (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 17.09 ทั้งนี้มีผู้ควบคุมงานจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ที่มีความคิดบ่อยครั้งว่า การทำงานที่ดีต้องไม่มีการแข่งขัน (ระดับคะแนน = 2) และมีผู้ควบคุมงานจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.55 ที่มีความคิดบ่อยครั้งมากกว่า การทำงานที่ดีต้องไม่มีการแข่งขัน (ระดับคะแนน = 1) นอกจากนี้จากตารางที่ 17 คำถามข้อที่ 2 พบว่า มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคำถามข้อนี้

อยู่ที่ 3.30 และค่าฐานนิยม (Mode) อยู่ที่ 3 แต่จากตารางจะเห็นได้ว่าการกระจายตัวของข้อมูลมาก ทำให้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลสูงโดยอยู่ที่ 1.17

จากคำถามข้อที่ 3 ท่านชอบการแข่งขันและชัยชนะ จากการศึกษาทฤษฎีพบว่าผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน จากตารางที่ 17 คำถามข้อที่ 3 พบว่า ผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่ชอบการแข่งขันและชัยชนะบางครั้ง (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 31.62 รองลงมาผู้ควบคุมงานชอบการแข่งขันและชัยชนะทุกครั้ง (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 และผู้ควบคุมงานชอบการแข่งขันและชัยชนะบ่อยครั้ง (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.51 ทั้งนี้มีผู้ควบคุมงานจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.53 ที่ไม่ชอบการแข่งขันและชัยชนะ (ระดับคะแนน = 1) และมีผู้ควบคุมงานจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ที่ชอบการแข่งขันและชัยชนะนานๆครั้ง (ระดับคะแนน = 2) จากตารางที่ 17 คำถามข้อที่ 3 พบว่า มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 3.25 และค่าฐานนิยม (Mode) อยู่ที่ 3 จากตารางจะเห็นได้ว่าการกระจายตัวของข้อมูลมาก ทำให้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูง อยู่ที่ 1.32

#### 4.2.2 สรุปผลการศึกษาข้อมูลส่วนที่ 2

จากผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ ในการทำงานของผู้ควบคุมงานที่ตอบแบบสอบถาม ตามลำดับค่าในตารางที่ 4 ในบทที่ 3 สามารถสรุปได้ ดังนี้ ตารางที่ 18 แสดงสรุปแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ จากการตอบแบบสอบถามผู้ควบคุมงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ	$\bar{X}$	ความหมาย
- ด้านความกล้าเสี่ยง	3.56	สูง
- ด้านความขยันขันแข็ง	3.94	สูง
- ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	3.11	ปานกลาง
- ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง	4.38	สูง
- ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า	4.24	สูง
- ด้านการมีทักษะในการจัดการระบบงาน	4.49	สูง
- ด้านความชอบการแข่งขัน	3.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 จะเห็นได้ว่าผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ในด้านความกล้าเสี่ยง, ความขยันขันแข็ง, ความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง, การมีความภาคภูมิใจล่วงหน้า และการมีทักษะในการจัดระบบงาน แต่ทั้งนี้ผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ปานกลาง ในด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และความชอบการแข่งขัน

### 4.3 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนที่ 3

ในขั้นตอนนี้จะนำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 และ 2 นำไปสู่การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร โดยจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 4.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานที่ตอบแบบสอบถามด้านต่างๆ

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านต่างๆ โดยแสดงผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา คือ ระดับ (ร้อยละ) และสถิติเชิงวิเคราะห์ คือ ค่าสถิติ Chi-Square และค่า P (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ตารางที่ 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง

อายุ	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
น้อยกว่า 20 ปี	0.90	0.00	0.00	-	-	10.302	0.244
21-30 ปี	3.40	15.40	9.40	-	-		
31-40 ปี	12.80	19.70	15.40	-	-		
41-50 ปี	6.00	8.50	3.40	-	-		
มากกว่า 50 ปี	1.70	3.40	0.00	-	-		

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงพบว่า คนส่วนใหญ่ในช่วงอายุต่อไปนี้มีพฤติกรรมด้านความกล้าเสี่ยงในการทำงานมาก ได้แก่ คนที่มีช่วงอายุ 21-30 ปี ร้อยละ 15.40 คนที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 19.70 คนที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี

ร้อยละ 8.50 และคนที่มิมีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 3.40 แต่คนที่มิมีช่วงอายุน้อยกว่า 20 ปี ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมด้านความกล้าเสี่ยงในการทำงานมากที่สุด มีร้อยละ 0.90

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านอายุกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงในการทำงาน พบว่า มีค่า P เป็น 0.244 แสดงให้เห็นว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็ง

อายุ	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
น้อยกว่า 20 ปี	0.00	<u>0.90</u>	0.00	-	-	13.717	0.089
21-30 ปี	7.70	<u>12.00</u>	8.50	-	-		
31-40 ปี	<u>21.40</u>	<u>21.40</u>	5.10	-	-		
41-50 ปี	<u>10.30</u>	6.80	0.90	-	-		
มากกว่า 50 ปี	1.70	<u>3.40</u>	0.00	-	-		

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ระหว่าง อายุกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็ง พบว่า คนส่วนใหญ่ในช่วงอายุต่อไปนี้มีพฤติกรรมด้านความขยันขันแข็งในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ คนที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 20 ปี ร้อยละ 0.90 คนที่มีช่วงอายุ 21-30 ปี ร้อยละ 12.00 คนที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 21.40 ซึ่งเท่ากับพฤติกรรมด้านความขยันขันแข็งในการทำงานมากที่สุด และคนที่มิมีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 3.40 แต่ทั้งนี้กลับพบว่า คนที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมด้านความขยันขันแข็งในการทำงานมากที่สุด คือร้อยละ 10.30

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านอายุกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็งพบว่า มีค่า P เป็น 0.089 แสดงให้เห็นว่าช่วงอายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง

อายุ	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
น้อยกว่า 20 ปี	0.00	0.00	<u>0.90</u>	0.00	0.00	17.542	0.351
21-30 ปี	0.90	<u>16.20</u>	9.40	1.70	0.00		
31-40 ปี	3.40	17.90	<u>19.70</u>	6.00	0.90		
41-50 ปี	4.30	3.40	<u>7.70</u>	2.60	0.00		
มากกว่า 50 ปี	0.00	<u>2.60</u>	<u>2.60</u>	0.00	0.00		

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง พบว่า คนส่วนใหญ่ในช่วงอายุต่อไปนี้มีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อตนเองในการทำงานปานกลาง ได้แก่ คนที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 20 ปี ร้อยละ 0.90 คนที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 19.70 คนที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 7.70 คนที่มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 2.60 ซึ่งเท่ากับพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อตนเองในการทำงานระดับมาก แต่คนที่มีช่วงอายุ 21-30 ปี ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อตนเองในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ ร้อยละ 16.20

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านอายุกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง พบว่า มีค่า P เป็น 0.351 แสดงให้เห็นว่าช่วงอายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง

อายุ	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
น้อยกว่า 20 ปี	0.00	<u>0.90</u>	0.00	0.00	0.00	6.672	0.572
21-30 ปี	<u>15.40</u>	11.10	1.70	0.00	0.00		
31-40 ปี	<u>32.50</u>	14.50	0.90	0.00	0.00		
41-50 ปี	<u>12.80</u>	5.10	0.00	0.00	0.00		
มากกว่า 50 ปี	<u>4.30</u>	0.09	0.00	0.00	0.00		

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง พบว่า คนส่วนใหญ่ในช่วงอายุต่อไปนี้มีพฤติกรรมด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ คนที่มีช่วงอายุ 21-30 ปี ร้อยละ 15.40 คนที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 32.50 คนที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 12.80 และคนที่มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 4.30 ทั้งนี้กลับพบว่าคนที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 20 ปี ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมด้านความต้องการทราบผลการทราบผลการตัดสินใจของตนเองในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีร้อยละ 0.90

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านอายุกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองในการทำงาน พบว่า มีค่า P เป็น 0.572 แสดงให้เห็นว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า

อายุ	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
น้อยกว่า 20 ปี	0.00	0.90	0.00	0.00	0.00	8.564	0.380
21-30 ปี	13.70	12.00	2.60	0.00	0.00		
31-40 ปี	29.90	15.40	2.60	0.00	0.00		
41-50 ปี	12.80	5.10	0.00	0.00	0.00		
มากกว่า 50 ปี	1.70	3.40	0.00	0.00	0.00		

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ระหว่างเกี่ยวกับอายุกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า พบว่า คนส่วนใหญ่ในช่วงอายุต่อไปนี้มีพฤติกรรมด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ คนที่มีช่วงอายุ 21-30 ปี ร้อยละ 13.70 โดยคนที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 29.90 คนที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 12.80 ทั้งนี้กลับพบว่า คนที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 20 ปี ร้อยละ 0.90 และคนที่มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 3.40 ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมด้านการมีการคาดการณ์ล่วงหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอายุกับแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้าพบว่า มีค่า P เป็น 0.380 แสดงให้เห็นว่าช่วงอายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้าในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการมีทักษะในการจัดการระบบงาน

อายุ	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
น้อยกว่า 20 ปี	0.00	0.90	0.00	0.00	0.00	15.867	0.197
21-30 ปี	16.20	11.10	0.90	0.00	0.00		
31-40 ปี	38.50	8.50	0.00	0.90	0.00		
41-50 ปี	15.40	2.60	0.00	0.00	0.00		
มากกว่า 50 ปี	5.10	0.00	0.00	0.00	0.00		

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ระหว่างอายุกับแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการมีทักษะในการจัดการระบบงาน พบว่า คนส่วนใหญ่ในช่วงอายุต่อไปนี้มีพฤติกรรมด้านการมีทักษะในการจัดการระบบในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ คนที่มีช่วงอายุ 21-30 ปี ร้อยละ 16.20 คนที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 38.50 คนที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 15.40 คนที่มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 5.10 ทั้งนี้คนที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 20 ปี ส่วนใหญ่กลับมีพฤติกรรมด้านการมีทักษะในการจัดการระบบในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีร้อยละ 0.90

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านอายุกับแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงานพบว่า มีค่า P เป็น 0.197 แสดงให้เห็นว่าช่วงอายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงานในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านชอบการแข่งขัน

อายุ	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
น้อยกว่า 20 ปี	0.00	0.00	<u>0.90</u>	0.00	0.00	9.955	0.869
21-30 ปี	6.00	<u>12.00</u>	6.00	3.40	0.90		
31-40 ปี	13.70	13.70	<u>16.20</u>	3.40	0.90		
41-50 ปี	4.30	<u>6.80</u>	<u>6.80</u>	0.00	0.00		
มากกว่า 50 ปี	0.90	<u>2.60</u>	1.70	0.00	0.00		

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านชอบการแข่งขัน พบว่า คนส่วนใหญ่ในช่วงอายุต่อไปนี้มีพฤติกรรมด้านชอบการแข่งขันในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ คนที่มีช่วงอายุ 21-30 ปี ร้อยละ 12.00 คนที่มีช่วงอายุ 41- 50 ปี ร้อยละ 6.80 ซึ่งเท่ากับพฤติกรรมด้านชอบการแข่งขันในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และคนที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 2.60 แต่คนที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 20 ปี และคนที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมด้านชอบการแข่งขันในระดับปานกลาง คือร้อยละ 0.90 และร้อยละ 16.20 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านอายุกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านชอบการแข่งขันพบว่า มีค่า P เป็น 0.869 แสดงให้เห็นว่าช่วงอายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านชอบการแข่งขันในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.3.2 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานที่ตอบแบบสอบถามด้านต่างๆ

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ ของผู้ควบคุมงานที่ตอบแบบสอบถาม สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 26 แสดงสรุปความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านต่างๆ จากการตอบแบบสอบถามของผู้ควบคุมงาน

อายุ กับ แรงจูงใจ	$\chi^2$	P
- ด้านความกล้าเสี่ยง	10.302	0.244
- ด้านความขยันขันแข็ง	13.717	0.089
- ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	17.542	0.351
- ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง	6.672	0.572
- ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า	8.564	0.380
- ด้านการมีทักษะในการจัดการระบบงาน	15.867	0.197
- ด้านความชอบการแข่งขัน	9.955	0.869

จากตารางที่ 26 จะเห็นได้ว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในทุกๆด้าน หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความแตกต่างกันของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานด้านต่างๆ

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านต่างๆ โดยแสดงผลด้วยระดับ (ร้อยละ) ค่าสถิติ Chi-Square และค่า P (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง

ประสบการณ์ อดีต-ปัจจุบัน	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
3-5 ปี	2.60	<u>16.20</u>	11.10	-	-	13.993	0.030 *
6-10 ปี	6.00	<u>17.10</u>	7.70	-	-		
11-15 ปี	<u>8.50</u>	6.00	3.40	-	-		
มากกว่า 15 ปี	<u>7.70</u>	<u>7.70</u>	6.00	-	-		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ระหว่างประสพการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง พบว่า คนส่วนใหญ่ที่มีช่วงประสพการณ์ต่อไปนี้มีพฤติกรรมด้านความกล้าเสี่ยงในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ คนที่มีประสพการณ์ในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) 3-5 ปี ร้อยละ 16.20 คนที่มีประสพการณ์ในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) 6-10 ปี ร้อยละ 17.10 และคนที่มีประสพการณ์ในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน(ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) มากกว่า 15 ปี มีพฤติกรรมด้านความกล้าเสี่ยงในการทำงานอยู่ในระดับมาก เท่ากับระดับมากที่สุด คือร้อยละ 7.70 และคนส่วนใหญ่ที่มีประสพการณ์ในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) 11-15 ปี มีพฤติกรรมด้านความกล้าเสี่ยงในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือร้อยละ 8.50

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านประสพการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง พบว่า มีค่า P เป็น 0.030 แสดงให้เห็นว่าประสพการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงในการทำงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็ง

ประสพการณ์ อดีต-ปัจจุบัน	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
3-5 ปี	6.80	<u>14.50</u>	8.50	-	-	12.947	0.044 *
6-10 ปี	<u>14.50</u>	12.80	3.40	-	-		
11-15 ปี	<u>10.30</u>	7.70	0.00	-	-		
มากกว่า 15 ปี	<u>9.40</u>	<u>9.40</u>	2.60	-	-		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ระหว่างประสพการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็ง พบว่า คนส่วนใหญ่ที่มีช่วง

ประสบการณ์ต่อไปนี้มีพฤติกรรมด้านความขยันขันแข็งในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ คนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) 6-10 ปี ร้อยละ 14.50 คนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) 11-15 ปี ร้อยละ 10.30 แต่คนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) มากกว่า 15 ปี มีพฤติกรรมด้านความขยันขันแข็งในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากับระดับมาก คือร้อยละ 9.40 และคนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) 3-5 ปี มีพฤติกรรมด้านความขยันขันแข็งในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีร้อยละ 14.50

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็ง พบว่า มีค่า P เป็น 0.044 แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน(ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต- ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง

ประสบการณ์ อดีต-ปัจจุบัน	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
3-5 ปี	0.90	<u>16.20</u>	10.30	2.60	0.00	16.655	1.163
6-10 ปี	2.60	8.50	<u>13.70</u>	6.00	0.00		
11-15 ปี	2.60	5.10	<u>9.40</u>	0.90	0.00		
มากกว่า 15 ปี	2.60	<u>10.30</u>	6.80	0.90	0.90		

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน(ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง พบว่า คนส่วนใหญ่ที่มีช่วงประสบการณ์ต่อไปนี้มีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อตนเองในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ คนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) 3-5 ปี ร้อยละ 16.20 คนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) มากกว่า 15 ปี ร้อยละ

10.30 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองปานกลาง เป็นคนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) 6-10 ปี ร้อยละ 13.70 และคนส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) 11-15 ปี ร้อยละ 9.40

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง พบว่า มีค่า P เป็น 1.163 แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต- ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง

ประสบการณ์ อดีต-ปัจจุบัน	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
3-5 ปี	18.80	11.10	0.00	-	-	7.491	0.278
6-10 ปี	18.80	9.40	2.60	-	-		
11-15 ปี	12.00	6.00	0.00	-	-		
มากกว่า 15 ปี	15.40	6.00	0.00	-	-		

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง พบว่า คนส่วนใหญ่ที่มีช่วงประสบการณ์ต่อไปนี้มีพฤติกรรมด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ คนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) 3-5 ปี ร้อยละ 18.80 คนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) 6-10 ปี ร้อยละ 18.80 คนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) 11-15 ปี ร้อยละ 12.00 คนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) มากกว่า 15 ปี ร้อยละ 15.40 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองพบว่า มีค่า P เป็น 0.287 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า

ประสิทธิภาพ อดีต-ปัจจุบัน	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
3-5 ปี	14.50	12.00	3.40	-	-	9.867	0.130
6-10 ปี	17.10	12.00	1.70	-	-		
11-15 ปี	14.50	3.40	0.00	-	-		
มากกว่า 15 ปี	12.00	9.40	0.00	-	-		

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า พบว่า คนส่วนใหญ่ที่มีช่วงประสิทธิภาพต่อไปนี้มีมีการคาดการณ์ล่วงหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ คนที่มีประสิทธิภาพในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) 3-5 ปี ร้อยละ 14.50 คนที่มีประสิทธิภาพในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) 6-10 ปี ร้อยละ 17.10 คนที่มีประสิทธิภาพในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) 11-15 ปี ร้อยละ 14.50 และคนที่มีประสิทธิภาพในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) มากกว่า 15 ปี ร้อยละ 12.00 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้าพบว่า มีค่า P เป็น 0.130 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน)

ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้าในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน

ประสบการณ์ อดีต-ปัจจุบัน	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
3-5 ปี	<u>21.40</u>	8.50	0.00	0	-	7.831	0.551
6-10 ปี	<u>20.50</u>	8.50	0.90	0.9	-		
11-15 ปี	<u>14.50</u>	3.40	0.00	0.00	-		
มากกว่า 15 ปี	<u>18.80</u>	2.60	0.00	0.00	-		

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน พบว่า คนส่วนใหญ่ที่มีช่วงประสบการณ์ต่อไปนี้มีพฤติกรรมด้านมีทักษะในการจัดการระบบงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ คนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) 3-5 ปี ร้อยละ 21.40 คนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) 6-10 ปี ร้อยละ 20.50 คนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) 11-15 ปี ร้อยละ 14.50 และคนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) มากกว่า 15 ปี ร้อยละ 18.80 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงานพบว่ามีค่า P เป็น 0.551 แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงานในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านขอการแข่งขัน

ประสบการณ์ อดีต-ปัจจุบัน	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
3-5 ปี	7.70	<u>12.00</u>	4.30	5.10	0.90	18.020	0.115
6-10 ปี	6.80	8.50	<u>13.70</u>	1.70	0.00		
11-15 ปี	4.30	6.00	<u>7.70</u>	0.00	0.00		
มากกว่า 15 ปี	6.00	<u>8.50</u>	6.00	0.00	0.90		

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านขอการแข่งขัน พบว่า คนส่วนใหญ่ที่มีช่วงประสบการณ์ต่อไปนี้มีพฤติกรรมด้านขอการแข่งขันอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ คนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) 6-10 ปี ร้อยละ 13.70 และคนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) 11-15 ปี ร้อยละ 7.70 ทั้งนี้คนที่มีพฤติกรรมด้านขอการแข่งขันอยู่ในระดับมาก ได้แก่ คนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) 3-5 ปี ร้อยละ 12.00 และคนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) มากกว่า 15 ปี ร้อยละ 8.50 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านขอการแข่งขันพบว่า มีค่า P เป็น 0.115 แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านขอการแข่งขันในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.3.4 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานด้านต่างๆ

สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 34 แสดงสรุปความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ด้านประสพการณ์การทำงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ จากการตอบแบบสอบถามของผู้ควบคุมงาน

ประสพการณ์การทำงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับ แรงจูงใจ	$\chi^2$	P
- ด้านความกล้าเสี่ยง	13.993	<u>0.030*</u>
- ด้านความขยันขันแข็ง	12.947	<u>0.044*</u>
- ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	16.655	1.163
- ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง	7.491	0.278
- ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า	9.867	0.130
- ด้านการมีทักษะในการจัดการระบบงาน	7.831	0.551
- ด้านความชอบการแข่งขัน	18.020	0.115

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 จะเห็นได้ว่า ประสพการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงในการทำงาน และด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานด้านต่างๆ

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านต่างๆ โดยแสดงผลด้วย ระดับ (ร้อยละ) ค่าสถิติ Chi-Square และค่า P (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบันกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง

ประสบการณ์บริษัทปัจจุบัน	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
น้อยกว่า 3 ปี	2.60	<u>11.10</u>	6.00	-	-	8.964	0.345
3-5 ปี	9.40	<u>15.40</u>	8.50	-	-		
6-10 ปี	5.10	10.30	<u>11.10</u>	-	-		
11-15 ปี	4.30	<u>5.10</u>	0.90	-	-		
มากกว่า 15 ปี	3.40	<u>5.10</u>	1.70	-	-		

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง พบว่า คนส่วนใหญ่ที่มีช่วงประสบการณ์ต่อไปนี้มีพฤติกรรมด้านความกล้าเสี่ยงในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ คนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันน้อยกว่า 3 ปี ร้อยละ 11.10 คนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 3-5 ปี ร้อยละ 15.40 คนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 11-15 ปี และคนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันมากกว่า 15 ปี มีพฤติกรรมด้านความกล้าเสี่ยงในการทำงานเท่ากัน คือร้อยละ 5.10 ทั้งนี้กลับพบว่าคนส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 6-10 ปี มีพฤติกรรมด้านความกล้าเสี่ยงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือร้อยละ 11.10

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง พบว่ามีค่า P เป็น 0.345 แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็ง

ประสบการณ์บริษัทปัจจุบัน	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
น้อยกว่า 3 ปี	5.10	<u>10.30</u>	4.30	-	-	4.246	0.834
3-5 ปี	<u>16.20</u>	12.80	4.30	-	-		
6-10 ปี	<u>11.10</u>	<u>11.10</u>	4.30	-	-		
11-15 ปี	4.30	<u>5.10</u>	0.90	-	-		
มากกว่า 15 ปี	4.30	<u>5.10</u>	0.90	-	-		

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็ง พบว่า คนส่วนใหญ่ที่มีช่วงประสบการณ์ต่อไปนี้มีพฤติกรรมด้านความขยันขันแข็งในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ คนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันน้อยกว่า 3 ปี ร้อยละ 10.30 คนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 6-10 ปี มีพฤติกรรมด้านความขยันขันแข็งในการทำงานในระดับมาก เท่ากับมากที่สุด คือร้อยละ 11.10 คนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 11-15 ปี มีพฤติกรรมด้านความขยันขันแข็งในการทำงานในระดับมาก ร้อยละ 5.10 เท่ากับคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทปัจจุบันมากกว่า 15 ปี ที่ร้อยละ 5.10 ทั้งนี้คนส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 3-5 ปี มีพฤติกรรมด้านความขยันขันแข็งในการทำงานในระดับมากที่สุด คือร้อยละ 16.20

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็งพบว่า มีค่า P เป็น 0.834 แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง

ประสบการณ์บริษัทปัจจุบัน	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
น้อยกว่า 3 ปี	0.00	<u>12.00</u>	6.00	1.70	0.00	18.111	0.317
3-5 ปี	1.70	12.80	<u>14.50</u>	3.40	0.90		
6-10 ปี	2.60	9.40	<u>11.10</u>	3.40	0.00		
11-15 ปี	0.90	3.40	<u>5.10</u>	0.90	0.00		
มากกว่า 15 ปี	<u>3.40</u>	2.60	<u>3.40</u>	0.90	0.00		

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง พบว่า คนส่วนใหญ่ที่มีช่วงประสบการณ์ต่อไปนี้มีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อตนเองในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ คนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 3-5 ปี ร้อยละ 14.50 คนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 6-10 ปี ร้อยละ 11.10 คนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 11-15 ปี ร้อยละ 5.10 และคนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 3.40 ซึ่งเท่ากับคนที่มีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อตนเองในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้กลับพบว่าคนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันน้อยกว่า 3 ปี มีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อตนเองในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือร้อยละ 12.00

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองพบว่า มีค่า P เป็น 0.317 แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง

ประสบการณ์บริษัทปัจจุบัน	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
น้อยกว่า 3 ปี	<u>10.30</u>	9.40	0.00	-	-	10.658	0.222
3-5 ปี	<u>25.60</u>	6.80	0.90	-	-		
6-10 ปี	<u>14.50</u>	10.30	1.70	-	-		
11-15 ปี	<u>8.50</u>	1.70	0.00	-	-		
มากกว่า 15 ปี	<u>6.00</u>	4.30	0.00	-	-		

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง พบว่าคนส่วนใหญ่ที่มีช่วงประสบการณ์ต่อไปนี้มีพฤติกรรมด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ คนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันน้อยกว่า 3 ปี ร้อยละ 10.30 คนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 3-5 ปี ร้อยละ 25.60 คนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 6-10 ปี ร้อยละ 14.50 คนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 11-15 ปี ร้อยละ 8.50 และคนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 6.00 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง พบว่า มีค่า P เป็น 0.222 แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า

ประสบการณ์ บริษัทปัจจุบัน	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
น้อยกว่า 3 ปี	<u>10.30</u>	6.00	3.40	-	-	11.863	0.153
3-5 ปี	<u>22.20</u>	11.10	0.00	-	-		
6-10 ปี	<u>14.50</u>	10.30	1.70	-	-		
11-15 ปี	<u>5.10</u>	<u>5.10</u>	0.00	-	-		
มากกว่า 15 ปี	<u>6.00</u>	4.30	0.00	-	-		

จากตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า พบว่า คนส่วนใหญ่ที่มีช่วงประสบการณ์ต่อไปนี้มีพฤติกรรมด้านความมีการคาดการณ์ล่วงหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีจำนวนดังนี้ คนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันน้อยกว่า 3 ปี ร้อยละ 10.30 คนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 3-5 ปี ร้อยละ 22.20 คนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 6-10 ปี ร้อยละ 14.50 คนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 11-15 ปี ร้อยละ 5.10 ซึ่งเท่ากับคนที่มีพฤติกรรมด้านความมีการคาดการณ์ล่วงหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมาก และคนส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 6.00

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้าพบว่ามีค่า P เป็น 0.153 แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้าในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน

ประสบการณ์ บริษัทปัจจุบัน	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
น้อยกว่า 3 ปี	13.70	6.00	0.00	0.00	-	9.755	0.637
3-5 ปี	24.80	8.50	0.00	0.00	-		
6-10 ปี	17.90	6.80	0.90	0.90	-		
11-15 ปี	9.40	0.90	0.00	0.00	-		
มากกว่า 15 ปี	9.40	0.90	0.00	0.00	-		

จากตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน พบว่า คนส่วนใหญ่ที่มีช่วงประสบการณ์ต่อไปนี้มีพฤติกรรมด้านมีทักษะในการจัดการระบบงานในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ คนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันน้อยกว่า 3 ปี ร้อยละ 13.70 คนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 3-5 ปี ร้อยละ 24.80 คนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 6-10 ปี ร้อยละ 17.90 คนส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 11-15 ปี ร้อยละ 9.40 ซึ่งเท่ากับคนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันมากกว่า 15 ปี คือร้อยละ 9.40

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการมีทักษะในการจัดการระบบงานพบว่ามีค่า P เป็น 0.637 แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านขอการแข่งขัน

ประสบการณ์ บริษัทปัจจุบัน	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
น้อยกว่า 3 ปี	4.30	<u>10.30</u>	0.90	3.40	0.90	25.714	0.058
3-5 ปี	<u>10.30</u>	8.50	<u>10.30</u>	3.40	0.90		
6-10 ปี	6.00	6.80	<u>13.70</u>	0.00	0.00		
11-15 ปี	1.70	<u>4.30</u>	<u>4.30</u>	0.00	0.00		
มากกว่า 15 ปี	2.60	<u>5.10</u>	2.60	0.00	0.00		

จากตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านขอการแข่งขัน พบว่า คนส่วนใหญ่ที่มีช่วงประสบการณ์ต่อไปนี้มีพฤติกรรมด้านขอการแข่งขันในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ คนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 3-5 ปี ซึ่งเท่ากับพฤติกรรมด้านขอการแข่งขันในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือร้อยละ 10.30 คนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 6-10 ปี ร้อยละ 13.70 คนที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 11-15 ปี เท่ากับพฤติกรรมด้านขอการแข่งขันในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือร้อยละ 4.30 ทั้งนี้กลับพบว่า คนส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันน้อยกว่า 3 ปี มีพฤติกรรมด้านขอการแข่งขันในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือร้อยละ 10.30 และคนส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันมากกว่า 15 ปี มีพฤติกรรมด้านขอการแข่งขันในการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน คือร้อยละ 5.10

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านขอการแข่งขันพบว่า มีค่า P เป็น 0.058 แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านขอการแข่งขัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.3.6 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบันกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 42 แสดงสรุปความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ จากการตอบแบบสอบถามของผู้ควบคุมงาน

ประสพการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันกับ แรงจูงใจ	$\chi^2$	P
- ด้านความกล้าเสี่ยง	8.964	0.345
- ด้านความขยันขันแข็ง	4.246	0.834
- ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	18.111	0.317
- ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง	10.658	0.222
- ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า	11.863	0.153
- ด้านการมีทักษะในการจัดการระบบงาน	9.755	0.637
- ด้านความชอบการแข่งขัน	25.714	0.058

จากตารางที่ 42 จะเห็นได้ว่าประสพการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบันที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในทุกๆด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.3.7 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานด้านต่างๆ

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านต่างๆ โดยแสดงผลด้วย ระดับ (ร้อยละ) ค่าสถิติ Chi-Square และค่า P (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 43 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง

ระดับการศึกษา	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ต่ำกว่าอนุปริญญา	<u>7.70</u>	2.60	4.30	-	-	14.946	0.021 *
อนุปริญญา	<u>2.60</u>	<u>2.60</u>	0.00	-	-		
ปริญญาตรี	10.30	<u>29.10</u>	18.80	-	-		
ปริญญาโท	4.30	<u>12.80</u>	5.10	-	-		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง พบว่า คนส่วนใหญ่ที่มีระดับการศึกษาต่อไปนี้ มีพฤติกรรมด้านความกล้าเสี่ยงในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ คนที่มีคนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 29.10 และคนที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 12.80 และคนที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา ร้อยละ 2.60 ซึ่งเท่ากับพฤติกรรมด้านความกล้าเสี่ยงในการทำงานระดับมากที่สุด คือ ร้อยละ 2.60 และพบว่าคนส่วนใหญ่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา มีพฤติกรรมด้านความกล้าเสี่ยงในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ร้อยละ 7.70

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงพบว่า มีค่า P เป็น 0.021 แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 44 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยัน  
ขยันแข็ง

ระดับการศึกษา	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ต่ำกว่าอนุปริญญา	5.10	<u>7.70</u>	1.70	-	-	9.452	0.150
อนุปริญญา	0.00	<u>5.10</u>	0.00	-	-		
ปริญญาตรี	<u>25.60</u>	23.90	8.50	-	-		
ปริญญาโท	<u>10.30</u>	7.70	4.30	-	-		

จากตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็ง พบว่า คนส่วนใหญ่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีพฤติกรรมด้านความขยันขันแข็งในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ร้อยละ 25.60 และร้อยละ 10.30 ตามลำดับ แต่คนส่วนใหญ่ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญาและระดับอนุปริญญา มีพฤติกรรมด้านความขยันขันแข็งในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือร้อยละ 7.70 และร้อยละ 5.10 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็งพบว่า มีค่า P เป็น 0.150 แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 45 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง

ระดับการศึกษา	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ต่ำกว่าอนุปริญญา	0.00	<u>6.80</u>	6.00	1.70	0.00	15.525	0.214
อนุปริญญา	1.70	0.90	<u>2.60</u>	0.00	0.00		
ปริญญาตรี	6.00	18.80	<u>24.80</u>	7.70	0.90		
ปริญญาโท	0.90	<u>13.70</u>	6.80	0.90	0.00		

จากตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง พบว่า คนส่วนใหญ่ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญาและระดับปริญญาโท มีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อตนเองในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ ร้อยละ 6.80 และร้อยละ 13.70 ตามลำดับ และคนที่มีความรับผิดชอบต่อตนเองในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ คนส่วนใหญ่ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา ร้อยละ 2.60 และคนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 24.80 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองพบว่า มีค่า P เป็น 0.214 แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

กัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 46 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง

ระดับการศึกษา	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ต่ำกว่าอนุปริญญา	<u>8.50</u>	6.00	0.00	-	-	11.385	0.077
อนุปริญญา	0.90	<u>3.40</u>	0.90	-	-		
ปริญญาตรี	<u>39.30</u>	17.10	1.70	-	-		
ปริญญาโท	<u>16.20</u>	6.00	0.00	-	-		

จากตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง พบว่า คนส่วนใหญ่ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองในการทำงานแตกต่างกัน โดยคนที่ต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองระดับมากที่สุด ได้แก่ คนที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญา ร้อยละ 8.50 คนส่วนใหญ่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 39.30 และคนที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 16.20 ตามลำดับ ทั้งนี้กลับพบว่า คนส่วนใหญ่ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา มีพฤติกรรมด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือร้อยละ 3.40

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง พบว่า มีค่า P เป็น 0.077 แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์  
ล่วงหน้า

ระดับการศึกษา	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ต่ำกว่าอนุปริญญา	<u>8.50</u>	6.00	0.00	-	-	4.925	0.553
อนุปริญญา	<u>2.60</u>	1.70	0.90	-	-		
ปริญญาตรี	<u>32.50</u>	21.40	4.30	-	-		
ปริญญาโท	<u>14.50</u>	7.70	0.00	-	-		

จากตารางที่ 47 ผลการวิเคราะห์ระหว่างประสพการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า พบว่า คนส่วนใหญ่ที่มีระดับการศึกษา ดังต่อไปนี้ มีการคาดการณ์ล่วงหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ คนที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญา ร้อยละ 8.50 คนที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา ร้อยละ 2.60 คนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 32.50 และคนที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 14.50 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้าพบว่า มีค่า P เป็น 0.553 แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 48 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน

ระดับการศึกษา	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ต่ำกว่าอนุปริญญา	<u>9.40</u>	5.10	0.00	0.00	-	25.162	0.003 *
อนุปริญญา	<u>2.60</u>	1.70	0.90	0.00	-		
ปริญญาตรี	<u>42.70</u>	14.50	0.00	0.90	-		
ปริญญาโท	<u>20.50</u>	1.70	0.00	0.00	-		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 48 ผลการวิเคราะห์ระหว่างประสพการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน พบว่า คนส่วนใหญ่ที่มีระดับการศึกษา ดังต่อไปนี้ มีพฤติกรรมด้านมีทักษะในการจัดการระบบงานในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ คนที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญา ร้อยละ 9.40 คนที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา ร้อยละ 2.60 คนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 42.70 และคนที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 20.50 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงานพบว่า มีค่า P เป็น 0.003 แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 49 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านชอบการแข่งขัน

ระดับการศึกษา	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ต่ำกว่าอนุปริญญา	0.00	6.80	<u>7.70</u>	0.00	0.00	18.920	0.090
อนุปริญญา	0.90	1.70	<u>2.60</u>	0.00	0.00		
ปริญญาตรี	13.70	<u>20.50</u>	16.20	6.00	1.70		
ปริญญาโท	<u>10.30</u>	6.00	5.10	0.90	0.00		

จากตารางที่ 49 ผลการวิเคราะห์ระหว่างประสพการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านชอบการแข่งขัน พบว่า คนส่วนใหญ่ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญาและระดับอนุปริญญา มีพฤติกรรมด้านชอบการแข่งขันในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือร้อยละ 7.70 และร้อยละ 2.60 ตามลำดับ ทั้งนี้คนส่วนใหญ่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีพฤติกรรมด้านชอบการแข่งขันในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือร้อยละ 20.50 และคนส่วนใหญ่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีพฤติกรรมด้านชอบการแข่งขันในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือร้อยละ 10.30

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านชอบการแข่งขันพบว่า มีค่า P เป็น 0.090 แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านชอบการแข่งขันที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.3.8 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 50 แสดงสรุปความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ จากการตอบแบบสอบถามของผู้ควบคุมงาน

ระดับการศึกษากับ แรงจูงใจ	$\chi^2$	P
- ด้านความกล้าเสี่ยง	14.946	<u>0.021*</u>
- ด้านความขยันขันแข็ง	9.452	0.150
- ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	15.525	0.214
- ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง	11.385	0.077
- ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า	4.925	0.553
- ด้านการมีทักษะในการจัดการระบบงาน	25.162	<u>0.003*</u>
- ด้านความชอบการแข่งขัน	18.920	0.090

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 50 จะเห็นได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงในการทำงาน และด้านการมีทักษะในการจัดระบบงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.3.8 ความสัมพันธ์ระหว่างใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุมกับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานด้านต่างๆ

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม กับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านต่างๆ โดยแสดงผลด้วย ระดับ (ร้อยละ), ค่าสถิติ Chi-Square และค่า P (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 51 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
มี	12.00	<u>29.10</u>	14.50	-	-	1.714	0.424
ไม่มี	12.80	<u>17.90</u>	13.70	-	-		

จากตารางที่ 51 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง พบว่า คนส่วนใหญ่มีพฤติกรรมด้านความกล้าเสี่ยงในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ คนที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ร้อยละ 29.10 และคนที่ไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ร้อยละ 17.90

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงพบว่า มีค่า P เป็น 0.424 แสดงให้เห็นว่าการมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุมหรือไม่ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 52 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็ง

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
มี	22.20	<u>23.90</u>	9.40	-	-	0.676	0.713
ไม่มี	18.80	<u>20.50</u>	5.10	-	-		

จากตารางที่ 52 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็ง พบว่า

คนส่วนใหญ่มีพฤติกรรมด้านความขยันขันแข็งในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ คนที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ร้อยละ 23.90 และคนที่ไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ร้อยละ 20.50

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ วิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็งพบว่า มีค่า  $P$  เป็น 0.713 แสดงให้เห็นว่าการมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุมหรือไม่ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็งที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 53 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
มี	1.70	<u>26.50</u>	22.20	4.30	0.90	8.918	0.063
ไม่มี	6.80	13.70	<u>17.90</u>	6.00	0.00		

จากตารางที่ 53 ผลการวิเคราะห์ระหว่างใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง พบว่า คนส่วนใหญ่ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อตนเองในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือร้อยละ 26.50 แต่คนส่วนใหญ่ที่ไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กลับมีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อตนเองในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือร้อยละ 17.90

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองพบว่า มีค่า  $P$  เป็น 0.063 แสดงให้เห็นว่าการมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุมหรือไม่ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 54 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
มี	<u>39.30</u>	15.40	0.90	-	-	2.392	0.302
ไม่มี	<u>25.60</u>	17.10	1.70	-	-		

จากตารางที่ 54 ผลการวิเคราะห์ระหว่างใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง พบว่า คนส่วนใหญ่มีพฤติกรรมด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเป็นคนที่ไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ร้อยละ 39.30 และคนที่ไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ร้อยละ 25.60 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองพบว่า มีค่า P เป็น 0.302 แสดงให้เห็นว่าการมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุมหรือไม่ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 55 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
มี	<u>32.50</u>	18.80	4.30	-	-	2.214	0.331
ไม่มี	<u>25.60</u>	17.90	0.90	-	-		

จากตารางที่ 55 ผลการวิเคราะห์ระหว่างใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุมกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า พบว่า คนส่วน

ใหญ่มีพฤติกรรมด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเป็นคนที่มิ  
ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ร้อยละ 32.50 และคนที่ไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ร้อยละ 25.60

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรม  
ควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้าพบว่า มีค่า  
P เป็น 0.331 แสดงให้เห็นว่าการมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรม  
ควบคุมหรือไม่ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า อย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 56 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือ  
สถาปัตยกรรมควบคุม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
มี	42.70	12.00	0.00	0.90	-	2.257	0.521
ไม่มี	32.50	11.10	0.90	0.00	-		

จากตารางที่ 56 ผลการวิเคราะห์ระหว่างใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม  
หรือสถาปัตยกรรมควบคุม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน พบว่า คน  
ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมด้านมีทักษะในการจัดการระบบงานในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดย  
เป็นคนที่มิใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ร้อยละ 42.70 และคนที่ไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ  
ร้อยละ 32.50 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรม  
ควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน  
พบว่า มีค่า P เป็น 0.521 แสดงให้เห็นว่าการมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือ  
สถาปัตยกรรมควบคุมหรือไม่ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 57 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านขอการแข่งขัน

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	ระดับ (ร้อยละ)					$\chi^2$	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
มี	16.20	<u>19.70</u>	11.10	6.80	1.70	15.419	0.004 *
ไม่มี	8.50	15.40	<u>20.50</u>	0.00	0.00		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 57 ผลการวิเคราะห์ระหว่างใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านขอการแข่งขัน พบว่า คนส่วนใหญ่ที่ไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีพฤติกรรมด้านขอการแข่งขันในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางคือร้อยละ 20.50 แต่คนส่วนใหญ่ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพกลับมีพฤติกรรมด้านขอการแข่งขันในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือร้อยละ 19.70

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านขอการแข่งขันพบว่า มีค่า P เป็น 0.004 แสดงให้เห็นว่าการมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุมหรือไม่ มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านขอการแข่งขัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.3.9 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุมกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

สามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร ได้ดังนี้

ตารางที่ 58 แสดงสรุปความสัมพันธ์ระหว่างใบอนุญาตประกอบวิชาชีพกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ จากการตอบแบบสอบถามของผู้ควบคุมงาน

ระดับการศึกษา กับ แรงจูงใจ	$\chi^2$	P
- ด้านความกล้าเสี่ยง	1.714	0.424
- ด้านความขยันขันแข็ง	0.676	0.713
- ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	8.918	0.063
- ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง	2.392	0.302
- ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า	2.214	0.331
- ด้านการมีทักษะในการจัดการระบบงาน	2.257	0.521
- ด้านความชอบการแข่งขัน	15.419	<u>0.004*</u>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 58 จะเห็นได้ว่าการมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุมหรือไม่ มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความชอบการแข่งขันในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 5 สรุป

จากผลการศึกษา จะเห็นได้ว่า ผู้ควบคุมงานในองค์กรการก่อสร้างเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ทั้งนี้เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรทางประชากรศาสตร์ของผู้ควบคุมงานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ พบว่าบางด้านมีความสัมพันธ์ในทางสถิติ ซึ่งจะนำไปสู่การวิเคราะห์และอภิปรายต่อไป

## บทที่ 5

### การวิเคราะห์ผลการศึกษา

จากผลการศึกษาในเรื่อง คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ผู้ควบคุมงานในงานก่อสร้างเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง เมื่อนำมาวิเคราะห์จะพบว่า มีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงาน อีกทั้งบางส่วนยังมีความสัมพันธ์กันระหว่างประชากรศาสตร์ของผู้ควบคุมงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยผลที่ได้มาจากการใช้วิธีการเชิงสำรวจ (Survey Research) จากกลุ่มประชากรที่เป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ทำการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ทั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ควบคุมงาน และทำการสรุปผล โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ควบคุมงาน ส่วนของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ควบคุมงาน และส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างประชากรศาสตร์ของผู้ควบคุมงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ควบคุมงาน

#### 1 การวิเคราะห์ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานในการจัดการ โครงการก่อสร้าง สามารถวิเคราะห์ผลการศึกษา ได้ดังนี้

##### 1.1 การวิเคราะห์ผลการศึกษาข้อมูลส่วนที่ 1

ผลการศึกษาด้านปัจจัยทางประชากรศาสตร์ของผู้ควบคุมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นคนที่มีความช่่วงอายุ 31-40 ปี มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานตั้งแต่อดีต-ปัจจุบันอยู่ระหว่าง 6-10 ปี โดยมีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 3-5 ปี ทั้งนี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม

## 1.2 การวิเคราะห์ผลการศึกษาคำถามส่วนที่ 2

### 1.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงในการทำงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง	$\bar{X}$	SD	Mode
1. ท่านประสบความสำเร็จเพราะในโชคชะตา	3.66	1.26	5
2. ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ แม้ว่าท่านจะไม่ชอบก็ตาม	4.39	0.75	5
3. ท่านไม่ชอบการตัดสินใจที่เร่งด่วน	2.64	0.99	3
เฉลี่ยรวม	3.56		

จากตารางที่ 59 สรุปได้ว่า ผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถาม มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงในการทำงานสูง ( $\bar{X}$  รวม = 3.56) โดยมีความพยายามสูงสุดที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ แม้จะเป็นงานที่ยากหรือมีอุปสรรคก็ตาม (Mode = 5,  $\bar{X}$  = 4.39) เนื่องจากการก่อสร้างมีการวางแผนงานและวัตถุประสงค์ชัดเจน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ควบคุมงานต้องปฏิบัติตามอยู่แล้ว อีกทั้งผู้ควบคุมงานยังมีความกล้าเสี่ยง และมีความกล้าตัดสินใจในงานที่มีความเร่งด่วนได้ปานกลาง (Mode = 3,  $\bar{X}$  = 2.64) อาจมีสาเหตุเนื่องจากการตัดสินใจของผู้ควบคุมงานนั้น มักจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของหลายฝ่าย ทำให้ผู้ควบคุมงานต้องใช้เวลาในการคิดวิเคราะห์พอสมควร ซึ่งขัดแย้งกับการทำงานที่ต้องการความรวดเร็ว เช่น การที่ผู้ควบคุมงานออกคำสั่งหยุดงาน เนื่องจากงานไม่เป็นไปตามแบบ ซึ่งส่งผลกระทบต่อแผนงานโดยรวมของโครงการที่จะต้องล่าช้าขึ้น นอกจากนี้ ผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่ยังมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตัวเองในระดับปานกลาง (Mode = 5,  $\bar{X}$  = 3.66) เนื่องจากยังมีความคิดเกี่ยวกับความสำเร็จและโชคชะตาอยู่พอสมควร ดังนั้นในฐานะผู้บังคับบัญชาอาจมีการสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ควบคุมงานมากขึ้น เช่น มีการกล่าวคำชมเชย มีการมอบรางวัลเมื่องานเป็นไปตามเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ควบคุมงานมีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่มากขึ้น

### 1.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็ง

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็ง	$\bar{X}$	SD	Mode
1.ท่านจะทำทุกวิถีทาง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.62	0.58	5
2.ท่านไม่จำเป็นต้องหาความรู้เพิ่มเติม เพราะท่านมีประสบการณ์ในการทำงานมากพออยู่แล้ว	4.10	1.09	5
3.ท่านไม่สามารถทำงานได้หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวย	3.10	1.12	3
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.94</b>		

จากตารางที่ 60 สรุปได้ว่า ผู้ควบคุมงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีความขยันขันแข็งในการทำงานสูง ( $\bar{X}$  รวม = 3.94) โดยความพยายามสูงที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ แม้จะเป็นงานที่มีความยากหรือมีอุปสรรค (Mode = 5,  $\bar{X}$  = 4.62) ซึ่งสอดคล้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความเสี่ยงในข้างต้น ทั้งนี้ยังมีความมานะพยายามสูงในการค้นคว้าหาความรู้ให้ตนเองอยู่เสมอ (Mode = 5,  $\bar{X}$  = 4.10) อาจมีสาเหตุมาจากการทำงานก่อสร้างมักจะมีปัญหาใหม่เกิดขึ้นมากมาย ทำให้ผู้ควบคุมงานต้องคอยหาความรู้ถึงสาเหตุและแนวทางแก้ไขอยู่เสมอ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้อย่างทันทั่วทั้งนี้หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวย จะทำให้ผู้ควบคุมงานไม่สามารถทำงานได้บางครั้งบางคราว (Mode = 3,  $\bar{X}$  = 3.10) เนื่องจากการทำงานของผู้ควบคุมงานจำเป็นต้องใช้สมาธิในการคิดเพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานน้อยที่สุด ดังนั้นในการทำงานในสถานที่ก่อสร้าง อาจมีการจัดพื้นที่การทำงานให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้ควบคุมงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่

### 1.2.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองในการทำงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	$\bar{X}$	SD	Mode
1.ท่านใฝ่ฝันที่จะเป็นคนดัง และมีชื่อเสียง	2.95	1.34	3
2.ท่านชอบเปรียบเทียบผลการทำงานของท่านกับเพื่อนร่วมงาน	3.18	1.40	3
3.งานที่ท่านทำอยู่มีความรับผิดชอบมากเกินไป ทำให้ท่านไม่มีเวลาพัฒนาตัวเอง	3.21	1.16	3
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.11</b>		

จากตารางที่ 61 สรุปได้ว่า ผู้ควบคุมงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองในการทำงานปานกลาง ( $\bar{X}$  รวม = 3.11) โดยมีความทะเยอทะยานในการมีชื่อเสียงปานกลาง (Mode = 3,  $\bar{X}$  = 2.95) และมีความคาดหวังความสำเร็จในผลงานตนเองว่าต้องเหนือกว่าผู้อื่นอยู่พอสมควร (Mode = 3,  $\bar{X}$  = 3.10) เห็นได้จากการเปรียบเทียบผลงานตนเองกับผู้อื่น เพราะคาดหวังว่าผลงานตนเองจะสมบูรณ์และดีเลิศเสมอ นอกจากนี้ไม่มีเวลาพัฒนาตนเองได้มากนัก เนื่องจากคิดว่าตนเองมีความรับผิดชอบในงานมากเกินไป (Mode = 3,  $\bar{X}$  = 3.21) ดังนั้นในการเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ควบคุมงาน อาจต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนและไม่มากเกินไป เพื่อให้ผู้ควบคุมงานมีเวลาในการพัฒนาตนเอง

#### 1.2.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง

ตารางที่ 62 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านมีความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองในการทำงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง	$\bar{X}$	SD	Mode
1.ท่านไม่จำเป็นต้องปรับปรุงตนเอง เพราะท่านทำงานประสบความสำเร็จทุกครั้ง	4.14	1.01	5
2.เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านจะหาสาเหตุและวิธีแก้ไข เพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีก	4.52	0.69	5
3.ท่านจะติดตามผลการปฏิบัติงาน หรือผลการตัดสินใจของท่านทุกครั้ง	4.49	0.71	5
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.38</b>		

จากตารางที่ 62 สรุปได้ว่า ผู้ควบคุมงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองในการทำงานสูง ( $\bar{X}$  รวม = 4.38) เห็นได้จากเมื่อมีการทำงานไปแล้วจะมีการติดตามผลงานของตนเองอยู่เสมอ (Mode = 5,  $\bar{X}$  = 4.49) โดยผลการทำงานที่ได้รับต้องไม่ใช่เพียงการคาดคะเน แต่ต้องมีผลที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจน เช่น เป็นตัวเลข หรือรายงาน เป็นต้น และมีความพยายามสูง ในการแก้ไขปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ (Mode = 5,  $\bar{X}$  = 4.14) นอกจากนี้เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้น ผู้ควบคุมงานจะพยายามหาสาเหตุและวิธีการแก้ไขอยู่เสมอๆ (Mode = 5,  $\bar{X}$  = 4.52) ทั้งนี้ในการทำงานก่อสร้างการแก้ไขปัญหาที่ซ้ำ อาจนำไปสู่ความล่าช้าของแผนงาน โครงการด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความเล็งและความขยันขันแข็งในข้างต้น

### 1.2.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้าในการทำงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า	$\bar{X}$	SD	Mode
1.ท่านไม่ชอบคาดการณ์ผลล่วงหน้าเพราะเป็นการตื่นไปก่อนไข	3.68	1.11	5
2.ท่านจะตื่นตื้นตันเล็กน้อย เมื่อเห็นว่าสิ่งที่ทำอาจจะเกิดอันตราย	4.68	0.72	5
3.ท่านจะคิดถึงแนวโน้มของปัญหา และหาแนวทางการแก้ปัญหา ล่วงหน้าทุกครั้ง	4.35	0.71	5
เฉลี่ยรวม	4.24		

จากตารางที่ 63 สรุปได้ว่า ผู้ควบคุมงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้าในการทำงานสูง ( $\bar{X}$  รวม = 4.24) แต่จากผลจะเห็นได้ว่าผู้ควบคุมงานชอบปานกลางในการวางแผนระยะยาว (Mode = 5,  $\bar{X}$  = 3.68) อาจเป็นเพราะในการทำงานของผู้ควบคุมงานจะได้รับแผนงานในระยะยาวจากผู้จัดการ โครงการหรือผู้ดูแลโครงการ โดยหน้าที่ของผู้ควบคุมงานจะเป็นเพียงการวางแผนงานในระยะสั้นๆ แต่เน้นไปที่การตรวจสอบความถูกต้องของงานตามหลักวิชาช่างมากกว่า ทั้งนี้ผู้ควบคุมงานยังสามารถมองเห็นถึงแนวโน้มของปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานได้ดี (Mode = 5,  $\bar{X}$  = 4.35) แต่จะตื่นตื้นตันเมื่อเห็นถึงความไม่ปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นได้ทุกครั้ง (Mode = 5,  $\bar{X}$  = 4.68) เนื่องจากการทำงานของผู้ควบคุมงานเป็นการทำงานอยู่ ณ โครงการก่อสร้างจริง ทำให้มีความใกล้ชิดกับการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถเห็นถึงแนวโน้มของปัญหาหรือผลที่อาจเกิดขึ้น

### 1.2.6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการมีทักษะในการจัดการระบบงาน

ตารางที่ 64 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการมีทักษะในการจัดการระบบงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการมีทักษะในการจัดการระบบงาน	$\bar{X}$	SD	Mode
1.ท่านชอบเป็นผู้วางแผนการทำงานและให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม	4.38	0.82	5
2.ท่านจะมีความสุขทุกครั้งที่ได้ร่วมงานกับทีมงานที่มีความสามารถ แม้ว่าท่านจะด้อยกว่าก็ตาม	4.47	0.78	5
3.เมื่อเกิดปัญหา ท่านมักจะเรียกผู้เกี่ยวข้องมาประชุมเพื่อวางแนวทางในการทำงานใหม่	4.61	0.63	5
รวม	4.49		

จากตารางที่ 64 สรุปได้ว่า ผู้ควบคุมงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการมีทักษะในการจัดการระบบงานในการทำงานสูง ( $\bar{X}$  รวม = 4.49) โดยชอบที่จะเป็นผู้วางแผนมากกว่าเป็นผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติ (Mode = 5,  $\bar{X}$  = 4.38) อีกทั้งในการทำงานบ่อยครั้งที่เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก (Mode = 5,  $\bar{X}$  = 4.47) เพื่อให้ระบบและงานที่ทำประสบความสำเร็จ และใส่ใจในการทำงานเป็นทีมสูงสุด (Mode = 5,  $\bar{X}$  = 4.61) โดยจะฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานหรือเมื่อเกิดปัญหาซึ่งสอดคล้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง

### 1.2.7 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความชอบการแข่งขัน

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความชอบการแข่งขันในการทำงาน

ด้านชอบการแข่งขัน (Competition)	$\bar{X}$	SD	Mode
1.สิ่งสำคัญสำหรับท่าน คือ การทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น	3.63	1.36	4, 5
2.ท่านคิดว่า การทำงานที่ดีต้องไม่มีการแข่งขัน เพราะจะทำให้เหนื่อยเกินไปจนไม่ได้พัฒนาตนเอง	3.30	1.17	3
3.ท่านชอบการแข่งขันและชัยชนะ	3.25	1.32	3
รวม	3.39		

จากตารางที่ 65 สรุปได้ว่า ผู้ควบคุมงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการชอบการแข่งขันในการทำงานปานกลาง ( $\bar{X}$  รวม = 3.39) เห็นได้จากการที่ผู้ควบคุมงานมีความคาดหวังที่จะทำงานให้ดีกว่าผู้อื่นบ่อยครั้ง (Mode = 3,  $\bar{X}$  = 3.63) ซึ่งสอดคล้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และบางครั้งจะเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน (Mode = 3,  $\bar{X}$  = 3.30) เพื่อเป็นการฝึกความชำนาญให้กับตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความเสียและความขยันขันแข็งในข้างต้น ทั้งนี้ยังมีความชื่นชอบการแข่งขันและชัยชนะปานกลาง (Mode = 3,  $\bar{X}$  = 3.25)

### 1.3 สรุปผลการศึกษาข้อมูลส่วนที่ 3

ผลการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงาน กับตัวแปรข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ควบคุมงาน สามารถแบ่งได้เป็น 5 หัวข้อ ตามข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ควบคุมงาน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 66 แสดงสรุปความสัมพันธ์ระหว่างการมีนัยสำคัญทางสถิติ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

ปัจจัย	การมีนัยสำคัญทางสถิติ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
อายุ	ไม่มี	
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต - ปัจจุบัน)	มี	ความกล้าเสี่ยง, ความขยันขันแข็ง
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน	ไม่มี	
ระดับการศึกษาสูงสุด	มี	ความกล้าเสี่ยง, การมีทักษะในการจัดการระบบ
ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม	มี	ความชอบการแข่งขัน

จากตารางที่ 66 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านอายุ และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน พบว่า ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงในการทำงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงในการทำงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ

มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการมีทักษะในการจัดการระบบในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านการมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พบว่า การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความชอบการแข่งขันในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 2 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานในการจัดการ โครงการก่อสร้าง ผู้วิจัยได้มีการค้นพบประเด็นที่น่าสนใจที่นำมาสู่การอภิปราย ดังนี้

### 2.1 ด้านปัจจัยทางประชากรศาสตร์ของผู้ควบคุมงาน

#### 2.1.1 ปัจจัยด้านระดับการศึกษาและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ผู้วิจัยมีความสนใจ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการศึกษาและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม เนื่องจากงานก่อสร้างถือเป็นงานที่มีความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายต่อผู้ใช้งานและต่อสาธารณชน ดังนั้นจึงมีการกำหนดใบประกอบวิชาชีพขึ้น เพื่อเป็นเครื่องแสดงว่าบุคคลนั้นต้องมีความรู้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่อความปลอดภัยที่พึงในการประกอบวิชาชีพ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความไว้วางใจในการตรวจสอบและความคุมอาคารว่าจะมีความปลอดภัยตามหลักวิชาช่างและการก่อสร้าง ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและหาความสัมพันธ์ของระดับการศึกษาและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม ดังในตารางที่ 67

ตารางที่ 67 แสดงความสัมพันธ์ของระดับการศึกษาและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรม  
ควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม

ระดับการศึกษาสูงสุด	ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ					
	มี		ไม่มี		รวม	
น้อยกว่า อนุปริญญา	-	-	17	33.33%	17	14.53%
อนุปริญญา	-	-	6	11.76%	6	5.13%
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	45	69.23%	23	45.10%	68	58.12%
ปริญญาโท	21	32.31%	5	9.80%	26	22.22%
รวม	65		51		117	
	55.56%		43.59%		100.00%	

จากตารางที่ 67 จะเห็นได้ว่า ยังคงมีผู้ควบคุมงานบางส่วนที่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพ โดยเฉพาะบุคคลที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (ร้อยละ 45.10) ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าผู้ควบคุมงานบางส่วนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี แต่ที่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพอาจเรียนในสาขาอื่นซึ่งไม่สามารถสอบและยื่นขอใบประกอบวิชาชีพได้ ซึ่งหากดูในด้านความสัมพันธ์ในข้างต้นจะพบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงและด้านความมีทักษะในการจัดระบบงาน นอกจากนี้การมีใบประกอบวิชาชีพก็ยังมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการแข่งขันอีกด้วย

## 2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงาน

จากการสรุปผลการศึกษาที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่า ผู้ควบคุมงานในงานก่อสร้างปัจจุบัน ยังคงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ไม่สูงนัก และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์บางด้านอยู่ในระดับกว่าที่คาดการณ์ไว้ สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 68 แสดงผลสรุปแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านต่างๆ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	$\bar{X}$	ความหมาย
- ด้านความกล้าเสี่ยง	3.56	สูง
- ด้านความขยันขันแข็ง	3.94	สูง
- ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	3.11	ปานกลาง
- ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง	4.38	สูง
- ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า	4.24	สูง
- ด้านการมีทักษะในการจัดการระบบงาน	4.49	สูง
- ด้านความชอบการแข่งขัน	3.39	ปานกลาง

เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลมีความมานะพยายาม เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ โดยจากผลการศึกษาพบว่า ผู้ควบคุมงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เห็นได้จากการมีพฤติกรรมด้านความกล้าเสี่ยง ความขยันขันแข็ง ความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง การคาดการณ์ล่วงหน้า และการมีทักษะในการจัดระบบในการทำงานสูง

นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ควบคุมงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความรับผิดชอบต่อตนเองในการทำงานในระดับปานกลางแสดงให้เห็นว่า ผู้ควบคุมงานมีความทะเยอทะยานและคาดหวังในความสำเร็จไม่สูงนัก และต้องการมีเสรีภาพในการคิดหรือการจัดการอยู่บ้าง แต่ยังคงต้องการให้ผู้อื่นควบคุมหรือตรวจสอบอีกชั้นหนึ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ควบคุมงาน เป็นเพียงผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ควบคุม ดูแล และตรวจสอบงานก่อสร้าง เพื่อให้การก่อสร้างดำเนินไปตามขอบเขตที่กำหนดและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยจำเป็นจะต้องมีการรายงานผล ตรวจสอบและควบคุมโดยผู้จัดการ โครงการ หรือผู้บริหาร โครงการอีกครั้งหนึ่ง

สำหรับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านชอบการแข่งขันในการทำงานของผู้ควบคุมงานพบว่าอยู่ในระดับปานกลางแสดงให้เห็นว่า ผู้ควบคุมงานไม่ชอบกิจกรรมที่มีการแข่งขัน หรืองานที่ต้องเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าตำแหน่งผู้ควบคุมงาน มีหน้าที่ให้การก่อสร้างดำเนินไปตามขอบเขตที่กำหนดและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้ควบคุมงานจึงไม่ชอบงานที่มีอุปสรรคหรือการแข่งขันสูงอีกทั้งด้วยวัฒนธรรม และนิสัยของคนไทยเป็นคนขี้เกรงใจและเกียติคนอื่น โดยเฉพาะกับคนที่อายุมากกว่าหรืออาวุโสกว่า จนบางครั้งคนที่อายุน้อยกว่าอาจจะมี

ความคิดความสามารถมากกว่าแต่ก็ไม่กล้าแสดงออก ทำให้บางครั้งคนไทยจะมองว่าการแข่งขันในการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสม

### 3 ข้อสรุปตามสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผู้ควบคุมงานในงานก่อสร้างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้น จึงเป็นจริง โดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง จำนวน 5 ด้าน จากทั้งหมด 7 ด้าน ตามที่ได้มีการศึกษาในงานวิจัยนี้

### 4 ข้อเสนอแนะ

ในการสร้างคำถามในแบบสอบถามไม่ควรมีการชี้นำคำตอบมากเกินไป เพราะจะทำให้ผู้ตอบสามารถคาดเดาคำตอบหรือแนวทางในการตอบได้ ทำให้ผลที่ได้ไม่ตรงตามความเป็นจริง และคำถามควรมีความชัดเจน เข้าใจง่าย ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อไม่ให้ผู้ตอบคำถามเลือกตอบคำถามในระดับคะแนนกลางๆ เนื่องจากความไม่เข้าใจ และความไม่ชัดเจนของคำถาม

### 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.1 การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสำเร็จในการทำงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง

5.2 การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับงานตำแหน่งอื่นในโครงการก่อสร้าง เช่น ผู้จัดการโครงการ ที่ปรึกษาโครงการ

## รายการอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. (2555). การสำรวจการเข้า-ออก และความต้องการของแรงงาน : ไตรมาสที่ 3 ปี 2555. กรุงเทพมหานคร : กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน.
- กรมยุทธโยธาทหารบก. (2556). คู่มือประกอบการปฏิบัติงานการควบคุมงานก่อสร้าง. กรุงเทพมหานคร : กองควบคุมการก่อสร้าง กรมยุทธโยธาทหารบก.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์วิทยาลัย.
- ขจรศักดิ์ ศรีมัย. (2557). เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ. เข้าถึงเมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม. เข้าถึงได้จาก <http://competency.rmutp.ac.th/wpcontent/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf>
- เจียน วันทนีชตระกูล. (2554). แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการเรียนการสอนอย่างไร. เข้าถึงเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม. เข้าถึงได้จาก [http://www.lanna.mbu.ac.th/artilces/Intrinsic\\_Kh.asp](http://www.lanna.mbu.ac.th/artilces/Intrinsic_Kh.asp)
- จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์. (2555). ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. (2532). จิตวิทยาเบื้องต้น. หาดใหญ่ : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. (2549). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: แอลทีพี พรินท์.
- ชูชีพ อ่อน โคนสูง. (2522). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ. กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ดารณี วงษ์อ่อนน้อย. (2525). การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยวิธีการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- นรา บุรณรัช. (2543). สถิติเพื่อการวิจัย. สงขลา : สุกกาญจน์พรินติ้งแอนเชอร์วิส.

- บริษัท ธนาสิริ กรุ๊ป จำกัด. (2558). **แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี 2555**. เอกสารในการประชุมประจำปี โดยบริษัท ธนาสิริ กรุ๊ป จำกัด. เข้าถึงเมื่อวันที่ 20 เมษายน. เข้าถึงได้จาก [www.irplus.in.th/Listed/THANA](http://www.irplus.in.th/Listed/THANA).
- ปัญหาทั่วไปในงานก่อสร้าง**. (2555). เข้าถึงเมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน. เข้าถึงได้จาก <http://www.civilclub.net/ปัญหาทั่วไปในงานก่อสร้าง-problems-in-construction.html>.
- ประสงค์ ชาราไชย. (2543). **ประสบการณ์งานช่าง**. กรุงเทพมหานคร : วิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์.
- มนต์ชัย วงศ์ตันติราษฎร์. (2556). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการควบคุมงานก่อสร้าง กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลภายในจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- มณีรัตน์ จันทร์ระม่อม. (2554). **กรณีศึกษารูปแบบการบริหารองค์การของผู้รับเหมาก่อสร้าง แบบเจ้าของคนเดียว**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้าง มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุฯ พ.ศ. 2535. (2535). **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 109 ตอนที่ 7 (31 มกราคม): 43-44.
- วรากรณ์ สามโกเศศ. (2554). **การอ่านกับชีวิตมีราคา**. กรุงเทพมหานคร : มติชน.
- วันชัย มีชาติ. (2548). **พฤติกรรมกรรมการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภกร เสรีรัตน์. (2540). **พฤติกรรมผู้บริโภค**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า.
- สมัคร ต้นโลห์ และณรงค์ เหลืองบุตรนาถ. (2551). **ปัญหา, ปัจจัยและการปรับปรุงงานก่อสร้างที่ล้ำช้าของงานราชการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมบัติ ชำรงธัญวงศ์. (2544). **การบริหารโครงการ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency based learning**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.

- สุวิมล ตีรกานันท์. (2550). **การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวทางการปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุทธิพล อุดมพันธุ์รัก และจุฬารัตน์ พูลเอี่ยม. (2557). **การคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของ Taro Yamane**. กรุงเทพมหานคร : หน่วยระบาดวิทยาคลินิก สถานส่งเสริมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล.
- สำนักงานก.พ. (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน). (2553). **คู่มือการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558). **ผลสำรวจเศรษฐกิจ ภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง**. เข้าถึงเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม. เข้าถึงได้จาก [http://service.nso.go.th/nso/nso\\_center/project/search\\_center/23project-th.htm](http://service.nso.go.th/nso/nso_center/project/search_center/23project-th.htm).
- กรมทางหลวงชนบท. สำนักบำรุงทาง. (2555). **คู่มือควบคุมงานบำรุงทาง**. กรุงเทพมหานคร : กรมทางหลวงชนบท
- สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น. (2558). **ทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงาน (ตอนที่ 1)** เข้าถึงเมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม. เข้าถึงได้จาก [http://www.tpa.or.th/writer/read\\_this\\_book\\_topic.php?bookID=1337&read=true&count=true](http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1337&read=true&count=true)
- อรุณ ศิริงานุสรณ์. (2548). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการ บริษัท ดำเนินงานก่อสร้างขนาดเล็กที่จัดตั้งใหม่**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อานนท์ สักดีวีรวิชัย. (2547). **แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง**. จุฬาลงกรณ์วารสาร 16, 64 (กรกฎาคม-กันยายน) : 57-72
- อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ. (2547). **การใช้ Competency ในการบริหารงานบุคคล**. วารสารบริหารคน, 21 (ตุลาคม - ธันวาคม) : 11-18.
- Boam, R. and P. Sparrow. (1992). **Designing and Achieving Competency**. New York : McGraw-Hill.
- Beach, D.S. (1957). **Personnel : The Management of People at Work**. New York : The McMillan Company.

- Gido, J. and J.P. Clements, (1999). **Successful Project Management**. South-Western College : Ohio.
- Guildford, J.P. (1959). **Personality**. New York : McGraw-Hill.
- Herman, J.L. (1992). **A Practical Guide to Alternative Assessment**. Library of Congress Cataloging : Publication Data.
- McClelland, D.C. (1961). **The achieving society**. New York : The Free Press.
- Mehrabian, A. (1968). **An Analysis of Personality Theories**. New Jersey : Harcourt Brace Jovanovich.
- Mowen, J.C. and Minor Michael. (1998). **Consumer Behavior**. New Jersey : Prentice Hall.
- Kotler, P. (2002). **Principles of Marketing**. New Jersey : Prentice Hall.
- Porter, L.W. and Lawler III E. E. (1968). **Managerial Attitudes and Performance**. New York : McGraw-Hill.
- Boyatzis, R.E. (1982). **The Competent Manager : A Model for Effective Performance**. New York : Wiley.
- Schiffman, L.G. and Leslie Lazar Kanuk. (1997). **Consumer Behavior** 7th ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Robbins, S.P. (1996). **Organizational Behavior**. New Jersey : Prentice Hall.
- Vroom, V. H. (1964). **Work and Motivation**. San Francisco : Jossey-Bass.

ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**

(ผลการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง 117 คน)

ตารางที่ 69 แสดงผลการเก็บข้อมูลในด้านข้อมูลทางประชากรศาสตร์

ลำดับ	อายุ	ประสบการณ์ อดีต-ปัจจุบัน	ประสบการณ์ ในบริษัทปัจจุบัน	ระดับการศึกษาสูงสุด	มีใบประกอบ วิชาชีพ
1	21-30 ปี	3-5 ปี	3-5 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
2	31-40 ปี	6-10 ปี	6-10 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
3	21-30 ปี	3-5 ปี	3-5 ปี	ปริญญาโท	มี
4	41-50 ปี	มากกว่า 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
5	มากกว่า 50 ปี	มากกว่า 15 ปี	11-15 ปี	น้อยกว่า อนุปริญญา	ไม่มี
6	31-40 ปี	มากกว่า 15 ปี	6-10 ปี	ปริญญาโท	มี
7	31-40 ปี	6-10 ปี	6-10 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
8	21-30 ปี	3-5 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
9	21-30 ปี	3-5 ปี	3-5 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
10	31-40 ปี	3-5 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
11	41-50 ปี	11-15 ปี	11-15 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
12	41-50 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี	อนุปริญญา	ไม่มี
13	41-50 ปี	11-15 ปี	11-15 ปี	น้อยกว่า อนุปริญญา	ไม่มี
14	21-30 ปี	11-15 ปี	3-5 ปี	น้อยกว่า อนุปริญญา	ไม่มี
15	21-30 ปี	3-5 ปี	3-5 ปี	ปริญญาโท	มี
16	31-40 ปี	6-10 ปี	6-10 ปี	น้อยกว่า อนุปริญญา	ไม่มี
17	31-40 ปี	6-10 ปี	6-10 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
18	21-30 ปี	3-5 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	น้อยกว่า อนุปริญญา	ไม่มี
19	41-50 ปี	มากกว่า 15 ปี	6-10 ปี	น้อยกว่า อนุปริญญา	ไม่มี
20	41-50 ปี	11-15 ปี	11-15 ปี	น้อยกว่า อนุปริญญา	ไม่มี
21	21-30 ปี	6-10 ปี	3-5 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
22	41-50 ปี	มากกว่า 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
23	31-40 ปี	11-15 ปี	6-10 ปี	อนุปริญญา	ไม่มี
24	31-40 ปี	11-15 ปี	3-5 ปี	ปริญญาโท	มี
25	31-40 ปี	6-10 ปี	6-10 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
26	21-30 ปี	3-5 ปี	3-5 ปี	ปริญญาโท	มี
27	41-50 ปี	มากกว่า 15 ปี	11-15 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
28	41-50 ปี	มากกว่า 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	อนุปริญญา	ไม่มี

ตารางที่ 69 แสดงผลการเก็บข้อมูลในด้านข้อมูลทางประชากรศาสตร์ (ต่อ)

ลำดับ	อายุ	ประสบการณ์ อดีต-ปัจจุบัน	ประสบการณ์ ในบริษัทปัจจุบัน	ระดับการศึกษาสูงสุด	มีใบประกอบ วิชาชีพ
29	31-40 ปี	6-10 ปี	6-10 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
30	21-30 ปี	3-5 ปี	3-5 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
31	น้อยกว่า 20 ปี	6-10 ปี	3-5 ปี	น้อยกว่า อนุปริญญา	ไม่มี
32	21-30 ปี	มากกว่า 15 ปี	6-10 ปี	น้อยกว่า อนุปริญญา	ไม่มี
33	41-50 ปี	11-15 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	น้อยกว่า อนุปริญญา	ไม่มี
34	41-50 ปี	มากกว่า 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	น้อยกว่า อนุปริญญา	ไม่มี
35	41-50 ปี	มากกว่า 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	น้อยกว่า อนุปริญญา	ไม่มี
36	31-40 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 15 ปี	น้อยกว่า อนุปริญญา	ไม่มี
37	41-50 ปี	11-15 ปี	6-10 ปี	น้อยกว่า อนุปริญญา	ไม่มี
38	31-40 ปี	6-10 ปี	6-10 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
39	21-30 ปี	3-5 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	น้อยกว่า อนุปริญญา	ไม่มี
40	21-30 ปี	3-5 ปี	3-5 ปี	ปริญญาโท	มี
41	41-50 ปี	11-15 ปี	11-15 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
42	21-30 ปี	6-10 ปี	3-5 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
43	21-30 ปี	3-5 ปี	3-5 ปี	ปริญญาโท	ไม่มี
44	31-40 ปี	6-10 ปี	6-10 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
45	31-40 ปี	6-10 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	ปริญญาโท	มี
46	มากกว่า 50 ปี	มากกว่า 15 ปี	11-15 ปี	น้อยกว่า อนุปริญญา	ไม่มี
47	21-30 ปี	3-5 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
48	41-50 ปี	3-5 ปี	3-5 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
49	31-40 ปี	6-10 ปี	3-5 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
50	31-40 ปี	6-10 ปี	3-5 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
51	21-30 ปี	6-10 ปี	6-10 ปี	อนุปริญญา	ไม่มี
52	31-40 ปี	6-10 ปี	6-10 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
53	41-50 ปี	11-15 ปี	11-15 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
54	41-50 ปี	มากกว่า 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	น้อยกว่า อนุปริญญา	ไม่มี
55	31-40 ปี	11-15 ปี	6-10 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
56	31-40 ปี	11-15 ปี	11-15 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี

ตารางที่ 69 แสดงผลการเก็บข้อมูลในด้านข้อมูลทางประชากรศาสตร์ (ต่อ)

ลำดับ	อายุ	ประสบการณ์ อดีต-ปัจจุบัน	ประสบการณ์ ในบริษัทปัจจุบัน	ระดับการศึกษาสูงสุด	มีใบประกอบ วิชาชีพ
57	21-30 ปี	3-5 ปี	3-5 ปี	ปริญญาโท	มี
58	31-40 ปี	3-5 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
59	31-40 ปี	6-10 ปี	6-10 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
60	31-40 ปี	11-15 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
61	21-30 ปี	3-5 ปี	3-5 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
62	31-40 ปี	11-15 ปี	3-5 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
63	31-40 ปี	11-15 ปี	3-5 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
64	31-40 ปี	11-15 ปี	11-15 ปี	ปริญญาโท	มี
65	มากกว่า 50 ปี	มากกว่า 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	ปริญญาโท	ไม่มี
66	31-40 ปี	6-10 ปี	6-10 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
67	41-50 ปี	มากกว่า 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
68	31-40 ปี	3-5 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
69	มากกว่า 50 ปี	มากกว่า 15 ปี	3-5 ปี	ปริญญาโท	ไม่มี
70	31-40 ปี	มากกว่า 15 ปี	6-10 ปี	ปริญญาโท	มี
71	21-30 ปี	3-5 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
72	31-40 ปี	11-15 ปี	6-10 ปี	ปริญญาโท	มี
73	41-50 ปี	มากกว่า 15 ปี	6-10 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
74	31-40 ปี	6-10 ปี	3-5 ปี	ปริญญาโท	มี
75	31-40 ปี	6-10 ปี	3-5 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
76	21-30 ปี	3-5 ปี	3-5 ปี	ปริญญาโท	มี
77	31-40 ปี	6-10 ปี	6-10 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
78	21-30 ปี	3-5 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
79	31-40 ปี	11-15 ปี	3-5 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
80	21-30 ปี	3-5 ปี	3-5 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
81	31-40 ปี	6-10 ปี	6-10 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
82	31-40 ปี	มากกว่า 15 ปี	6-10 ปี	ปริญญาโท	มี
83	31-40 ปี	6-10 ปี	6-10 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
84	มากกว่า 50 ปี	มากกว่า 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	ปริญญาโท	ไม่มี

ตารางที่ 69 แสดงผลการเก็บข้อมูลในด้านข้อมูลทางประชากรศาสตร์ (ต่อ)

ลำดับ	อายุ	ประสบการณ์ อดีต-ปัจจุบัน	ประสบการณ์ ในบริษัทปัจจุบัน	ระดับการศึกษาสูงสุด	มีใบประกอบ วิชาชีพ
85	21-30 ปี	3-5 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	ปริญญาโท	มี
86	31-40 ปี	3-5 ปี	3-5 ปี	ปริญญาโท	มี
87	31-40 ปี	6-10 ปี	6-10 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
88	31-40 ปี	มากกว่า 15 ปี	3-5 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
89	41-50 ปี	6-10 ปี	3-5 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
91	31-40 ปี	3-5 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	ปริญญาโท	มี
92	31-40 ปี	3-5 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
93	31-40 ปี	6-10 ปี	3-5 ปี	ปริญญาโท	มี
94	21-30 ปี	3-5 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
95	21-30 ปี	3-5 ปี	3-5 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
96	31-40 ปี	11-15 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	ปริญญาโท	มี
97	21-30 ปี	3-5 ปี	3-5 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
98	21-30 ปี	3-5 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
99	21-30 ปี	3-5 ปี	3-5 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
100	31-40 ปี	11-15 ปี	11-15 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
101	21-30 ปี	6-10 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
102	มากกว่า 50 ปี	มากกว่า 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	อนุปริญญา	ไม่มี
103	31-40 ปี	มากกว่า 15 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	ปริญญาโท	มี
104	31-40 ปี	6-10 ปี	6-10 ปี	อนุปริญญา	ไม่มี
105	21-30 ปี	3-5 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
106	21-30 ปี	3-5 ปี	3-5 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
107	31-40 ปี	มากกว่า 15 ปี	3-5 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
108	31-40 ปี	3-5 ปี	3-5 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
109	31-40 ปี	3-5 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
110	31-40 ปี	6-10 ปี	6-10 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
111	31-40 ปี	มากกว่า 15 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	ปริญญาโท	มี
112	31-40 ปี	6-10 ปี	3-5 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
113	21-30 ปี	6-10 ปี	3-5 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี

ตารางที่ 69 แสดงผลการเก็บข้อมูลในด้านข้อมูลทางประชากรศาสตร์ (ต่อ)

ลำดับ	อายุ	ประสบการณ์ อดีต-ปัจจุบัน	ประสบการณ์ ในบริษัทปัจจุบัน	ระดับการศึกษาสูงสุด	มีใบประกอบ วิชาชีพ
114	41-50 ปี	มากกว่า 15 ปี	11-15 ปี	ปริญญาโท	ไม่มี
115	31-40 ปี	6-10 ปี	6-10 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
116	31-40 ปี	6-10 ปี	6-10 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
117	31-40 ปี	6-10 ปี	6-10 ปี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี

ตารางที่ 70 แสดงผลการเก็บข้อมูลด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านมีความกล้าเสี่ยง, มีความขยัน  
ขันแข็ง, มีความรับผิดชอบต่อตนเอง, มีความต้องการทราบผลการตัดสินใจ

ลำดับ	มีความกล้าเสี่ยง			มีความขยันขันแข็ง			มีความรับผิดชอบ ต่อตนเอง			มีความต้องการทราบ ผลการตัดสินใจ		
	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3
1	2	3	3	4	4	1	2	5	4	2	5	5
2	3	5	2	5	4	3	4	5	5	5	5	5
3	3	4	3	5	5	3	3	5	4	5	5	5
4	1	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5
5	5	5	3	5	2	4	2	4	5	3	5	5
6	3	4	2	3	2	2	5	4	2	2	4	4
7	3	4	3	4	5	5	1	1	4	5	4	3
8	3	5	2	5	3	1	5	5	1	4	4	4
9	3	4	2	4	5	3	3	2	4	5	4	4
10	3	4	1	4	5	3	3	3	3	5	5	5
11	1	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5
12	5	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4
13	5	5	3	5	4	3	1	1	3	5	3	5
14	5	4	4	4	3	3	1	1	5	4	4	4
15	3	4	3	5	3	1	4	4	3	4	5	4
16	2	4	1	5	2	1	4	4	2	2	5	5
17	5	2	2	5	3	4	1	3	2	5	5	5
18	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3

ตารางที่ 70 แสดงผลการเก็บข้อมูลด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านมีความกล้าเสี่ยง, มีความขยัน  
 ขยันแข็ง, มีความรับผิดชอบต่อตนเอง, มีความต้องการทราบผลการตัดสินใจ (ต่อ)

ลำดับ	มีความกล้าเสี่ยง			มีความขยันขันแข็ง			มีความรับผิดชอบ ต่อตนเอง			มีความต้องการทราบ ผลการตัดสินใจ		
	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3
19	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5
20	5	5	4	5	5	5	1	1	5	5	5	5
21	3	5	3	5	3	3	2	4	4	4	5	4
22	1	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5
23	5	5	3	5	4	3	1	5	4	4	4	2
24	2	5	2	5	5	2	4	5	4	4	5	5
25	3	5	2	5	4	3	4	5	5	5	5	5
26	3	4	3	5	5	3	3	5	4	5	5	5
27	3	5	4	5	4	3	3	5	3	3	5	5
28	5	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4
29	1	5	2	4	3	2	3	4	2	2	3	4
30	2	5	2	4	2	1	3	3	3	2	4	5
31	5	4	4	4	3	3	1	1	5	4	4	4
32	5	5	4	4	5	4	4	1	5	5	4	4
33	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3
34	5	5	4	5	5	5	1	1	5	5	5	5
35	5	5	3	5	4	3	1	1	3	5	3	5
36	2	4	1	5	2	1	4	4	2	2	5	5
37	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5
38	5	2	2	5	3	4	1	3	2	5	5	5
39	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3
40	3	4	3	5	3	1	4	4	3	4	5	4
41	5	4	2	5	5	3	1	2	5	5	4	4
42	2	3	2	3	4	3	2	4	2	3	4	2
43	3	5	1	5	5	3	3	4	3	5	5	5
44	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4

ตารางที่ 70 แสดงผลการเก็บข้อมูลด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านมีความกล้าเสี่ยง, มีความขยัน  
 ขยันแข็ง, มีความรับผิดชอบต่อตนเอง, มีความต้องการทราบผลการตัดสินใจ (ต่อ)

ลำดับ	มีความกล้าเสี่ยง			มีความขยันขันแข็ง			มีความรับผิดชอบ ต่อตนเอง			มีความต้องการทราบ ผลการตัดสินใจ		
	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3
45	2	5	4	5	5	4	3	3	2	4	4	5
46	5	5	3	5	2	4	2	4	5	3	5	5
47	2	5	1	4	3	2	2	3	2	3	4	4
48	5	5	2	4	5	5	1	3	2	5	5	4
49	5	5	4	5	5	3	2	4	5	4	5	5
50	5	5	1	5	5	1	3	2	3	5	5	4
51	5	3	2	5	2	3	1	3	3	5	1	3
52	5	5	3	5	5	3	5	3	4	5	5	5
53	4	5	2	5	1	5	5	3	1	2	5	5
54	2	5	2	5	5	3	4	4	1	5	5	5
55	4	4	5	4	4	5	3	2	2	4	5	4
56	3	3	3	5	5	3	3	1	3	5	5	5
57	3	5	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3
58	5	3	1	4	5	3	4	5	1	5	5	5
59	5	5	3	5	3	4	5	2	1	4	4	3
60	4	3	2	4	5	4	2	3	3	4	4	4
61	2	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5
62	5	5	3	5	5	5	2	3	3	5	5	5
63	5	5	3	5	5	5	2	3	3	5	5	5
64	5	4	2	5	4	3	3	3	4	5	5	5
65	5	4	3	5	5	4	2	1	5	5	5	5
66	2	5	3	5	5	3	5	5	2	3	5	5
67	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4
68	3	4	3	4	5	2	1	1	3	5	4	4
69	5	5	2	4	5	5	1	1	5	5	5	5
70	3	4	2	5	3	2	3	3	3	3	4	5

ตารางที่ 70 แสดงผลการเก็บข้อมูลด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านมีความกล้าเสี่ยง, มีความขยัน  
 ขยันแข็ง, มีความรับผิดชอบต่อตนเอง, มีความต้องการทราบผลการตัดสินใจ (ต่อ)

ลำดับ	มีความกล้าเสี่ยง			มีความขยันขันแข็ง			มีความรับผิดชอบ ต่อตนเอง			มีความต้องการทราบ ผลการตัดสินใจ		
	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3
71	3	4	3	4	3	3	5	4	3	5	4	4
72	3	4	3	5	4	3	4	3	3	5	5	5
73	1	5	1	5	5	5	4	4	3	5	5	5
74	3	5	3	5	5	3	1	1	5	5	5	5
75	5	5	2	5	5	3	5	4	1	3	5	5
76	4	5	3	5	5	2	3	1	4	4	3	5
77	2	5	3	5	2	3	2	3	2	5	5	4
78	4	5	3	3	5	1	3	4	3	5	3	4
79	5	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	4
80	3	5	3	5	2	1	5	5	2	3	5	5
81	2	4	3	5	5	3	5	3	3	4	4	4
82	3	4	2	3	2	2	5	4	2	2	4	4
83	3	4	3	4	5	5	1	1	4	5	4	3
84	4	5	3	5	3	4	4	4	2	2	5	5
85	2	4	2	4	5	3	4	3	3	5	5	5
86	5	5	3	5	5	4	1	2	3	5	5	5
87	5	3	3	4	5	4	3	1	4	5	4	5
88	1	5	1	5	3	4	2	5	4	3	5	5
89	5	4	1	5	5	3	1	3	4	5	5	5
90	5	5	5	5	5	3	1	1	3	5	5	5
91	4	4	3	4	4	4	4	5	2	4	4	5
92	3	4	3	5	3	3	4	2	3	4	4	4
93	5	4	1	5	5	3	3	2	3	5	5	4
94	3	5	2	5	3	1	5	5	1	4	4	4
95	3	4	2	4	5	3	3	2	4	5	4	4
96	3	5	5	5	5	5	3	2	5	4	5	5

ตารางที่ 70 แสดงผลการเก็บข้อมูลด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านมีความกล้าเสี่ยง, มีความขยัน  
 ขยันแข็ง, มีความรับผิดชอบต่อนตนเอง, มีความต้องการทราบผลการตัดสินใจ (ต่อ)

ลำดับ	มีความกล้าเสี่ยง			มีความขยันขันแข็ง			มีความรับผิดชอบ ต่อตนเอง			มีความต้องการทราบ ผลการตัดสินใจ		
	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3
97	5	5	1	5	5	2	4	4	2	5	5	5
98	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4
99	3	5	1	5	5	3	1	1	5	5	5	5
100	5	5	2	5	5	3	2	3	4	5	5	5
101	5	3	2	5	5	5	1	1	3	5	5	5
102	5	5	1	5	5	1	1	1	5	5	5	5
103	5	5	3	5	4	4	4	5	3	3	5	5
104	3	4	3	5	2	3	3	4	2	3	4	3
105	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4
106	5	5	3	5	5	4	1	3	4	5	5	5
107	2	4	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5
108	5	5	3	5	5	1	3	1	5	5	5	5
109	3	4	1	4	5	3	3	3	3	5	5	5
110	4	4	1	4	4	2	2	3	3	4	5	4
111	5	5	3	5	4	4	4	5	3	3	5	5
112	5	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4
113	5	5	3	5	5	4	3	1	2	5	5	5
114	4	5	4	5	2	2	2	2	3	3	3	4
115	5	3	3	4	5	3	5	5	3	4	5	5
116	5	5	3	5	4	4	3	3	3	2	4	5
117	3	5	2	5	5	3	4	5	1	5	5	5

ตารางที่ 71 แสดงผลการเก็บข้อมูลด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า, มีทักษะในการจัดระบบงาน, มีความชอบการแข่งขัน

ลำดับ	มีการคาดการณ์ล่วงหน้า			มีทักษะในการจัดระบบงาน			ชอบการแข่งขัน		
	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3
1	2	5	3	5	4	4	3	1	3
2	5	5	5	5	5	5	5	4	4
3	5	5	5	5	3	5	5	4	5
4	5	5	5	5	4	5	5	3	5
5	3	5	3	5	4	4	5	3	4
6	2	5	5	5	5	4	4	2	4
7	3	5	4	3	3	5	4	3	2
8	2	3	4	5	3	5	5	3	3
9	2	4	4	3	5	4	1	3	1
10	5	1	3	5	5	5	2	1	3
11	5	5	5	5	4	5	5	3	5
12	5	5	5	5	5	5	4	3	3
13	3	5	3	5	5	4	1	5	1
14	4	4	3	2	5	4	4	3	2
15	5	5	5	5	3	5	5	3	5
16	4	5	5	5	5	5	4	2	4
17	2	5	4	4	5	5	2	5	2
18	4	5	4	3	4	4	4	3	3
19	3	5	5	5	5	5	3	3	3
20	5	5	4	5	5	5	1	5	1
21	4	5	5	5	2	5	5	3	3
22	5	5	5	5	4	5	5	3	5
23	4	5	4	4	4	4	3	3	2
24	4	5	5	5	4	5	4	2	3
25	5	5	5	5	5	5	5	4	4
26	5	5	5	5	3	5	5	4	5

ตารางที่ 71 แสดงผลการเก็บข้อมูลด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า, มีทักษะในการจัดระบบงาน, มีความชอบการแข่งขัน (ต่อ)

ลำดับ	มีการคาดการณ์ล่วงหน้า			มีทักษะในการจัดระบบงาน			ชอบการแข่งขัน		
	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3
27	4	5	5	5	5	5	5	4	3
28	5	5	5	5	5	5	4	3	3
29	3	5	5	5	5	5	4	1	5
30	2	5	5	4	4	4	5	1	4
31	4	4	3	2	5	4	4	3	2
32	5	5	4	3	4	4	3	3	3
33	4	5	4	4	4	4	4	3	3
34	5	5	4	5	5	5	1	5	1
35	3	5	3	5	5	4	1	5	1
36	4	5	5	5	5	5	4	2	4
37	3	5	5	5	5	5	3	3	3
38	2	5	4	4	5	5	2	5	2
39	4	5	4	3	4	4	4	3	3
40	5	5	5	5	3	5	5	3	5
41	3	5	4	4	5	4	5	2	3
42	4	4	4	5	2	4	4	2	4
43	4	5	4	5	5	5	4	4	4
44	3	4	4	4	3	4	3	4	1
45	4	5	4	5	5	4	4	4	5
46	3	5	3	5	4	4	5	3	4
47	3	4	5	5	5	5	4	3	3
48	3	5	5	3	5	5	2	5	1
49	4	5	5	4	4	5	4	4	1
50	2	4	5	4	5	5	4	4	3
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	5	4	3	4	5	5	5	5	3

ตารางที่ 71 แสดงผลการเก็บข้อมูลด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า, มีทักษะในการจัดระบบงาน, มีความชอบการแข่งขัน (ต่อ)

ลำดับ	มีการคาดการณ์ล่วงหน้า			มีทักษะในการจัดระบบงาน			ชอบการแข่งขัน		
	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3
53	5	5	5	5	5	4	4	1	3
54	2	5	5	5	5	5	4	2	4
55	5	5	4	4	4	4	4	4	4
56	3	5	5	5	5	5	1	5	3
57	4	4	4	5	3	4	5	4	4
58	3	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	5	4	5	5	4	3	2	3
60	5	5	4	4	4	5	3	4	4
61	3	5	5	5	5	5	3	5	5
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	3	5	3	5	4	5	5	4	4
65	4	5	5	4	5	5	5	5	2
66	2	5	5	5	5	5	5	3	5
67	4	4	4	4	4	4	4	3	4
68	4	4	4	3	5	5	1	1	3
69	5	5	4	4	4	5	3	5	1
70	3	5	4	4	4	5	4	1	3
71	3	4	4	3	5	5	4	2	2
72	4	5	5	4	5	5	5	4	4
73	3	5	5	5	5	5	5	4	5
74	5	5	5	4	5	5	1	5	3
75	5	5	5	5	5	5	5	5	1
76	4	5	5	3	5	5	1	3	2
77	3	5	5	5	4	4	4	3	3
78	2	5	5	4	4	4	1	1	1

ตารางที่ 71 แสดงผลการเก็บข้อมูลด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า, มีทักษะในการจัดระบบงาน, มีความชอบการแข่งขัน (ต่อ)

ลำดับ	มีการคาดการณ์ล่วงหน้า			มีทักษะในการจัดระบบงาน			ชอบการแข่งขัน		
	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3
79	5	5	5	5	5	5	5	5	1
80	2	5	5	5	5	5	5	3	5
81	2	4	3	3	2	1	4	3	3
82	2	5	5	5	5	4	4	2	4
83	3	5	4	3	3	5	4	3	2
84	1	5	4	4	5	5	3	3	3
85	4	4	4	4	5	4	4	3	4
86	4	5	5	5	5	5	1	3	3
87	5	5	4	4	5	5	2	5	2
88	4	5	5	5	5	5	5	3	5
89	3	5	5	5	5	5	5	5	5
90	5	5	3	2	5	4	2	3	1
91	5	4	4	3	5	5	4	5	5
92	2	4	4	4	4	4	4	3	3
93	2	5	5	5	5	5	5	5	3
94	2	3	4	5	3	5	5	3	3
95	2	4	4	3	5	4	1	3	1
96	5	5	4	4	5	5	4	4	4
97	4	5	4	4	5	5	3	3	1
98	5	5	4	4	5	3	4	4	3
99	3	5	4	5	5	5	5	3	4
100	5	5	5	4	4	5	3	3	3
101	4	5	4	5	5	5	1	3	1
102	1	5	5	5	5	5	5	5	5
103	3	5	5	5	5	4	5	3	5
104	3	3	4	4	5	3	3	2	3

ตารางที่ 71 แสดงผลการเก็บข้อมูลด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า, มีทักษะในการจัดระบบงาน, มีความชอบการแข่งขัน (ต่อ)

ลำดับ	มีการคาดการณ์ล่วงหน้า			มีทักษะในการจัดระบบงาน			ชอบการแข่งขัน		
	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3
105	4	4	3	3	4	4	4	3	4
106	3	5	5	5	5	5	1	5	5
107	5	5	4	5	5	5	1	1	1
108	4	5	5	5	5	5	4	3	5
109	5	1	3	5	5	5	2	1	3
110	4	5	4	5	5	5	1	3	3
111	3	5	5	5	5	4	5	3	5
112	4	4	4	4	4	4	3	3	2
113	4	5	5	4	4	5	2	4	2
114	3	3	4	4	4	4	4	2	4
115	4	4	3	3	3	5	4	3	5
116	3	5	5	5	4	5	5	4	5
117	5	5	5	5	5	5	3	2	4

**ภาคผนวก ข**  
(แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล)

ภาพที่ 13 แบบสอบถามแบบเอกสาร



แบบสอบถาม

เรื่อง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง

The Achievement Motivation of Supervisors in Construction

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ซึ่งผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการคัดเลือกผู้ควบคุมงาน หรือสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ควบคุมงานในองค์กรการก่อสร้าง

ดังนั้น ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งใช้เวลาในการทำแบบสอบถาม ประมาณ 3 นาที และโปรดตอบแบบสอบถามตามความจริง คำตอบของท่านจะเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน และไม่มีการนำข้อมูลรายบุคคลไปเปิดเผย นอกจากจะนำผลการตอบแบบสอบถามไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

หากมีข้อสงสัย กรุณาติดต่อ 089-107-7628 E-mail : g54055313@su.ac.th หรือติดต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.นนท์ คุณคำชู E-mail : khuncumchoo\_n@silpakorn.edu

นางสาวศศธร บริสุทธิ์นฤดม

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการ โครงการก่อสร้าง

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร



ภาพที่ 13 แบบสอบถามแบบเอกสาร (ต่อ)

หมวดที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะสำรวจแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของท่าน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง หลังข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด เพียง

คำตอบเดียว

- 5 หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่าน มากที่สุด
- 4 หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่าน ค่อนข้างมาก
- 3 หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่าน เป็นบางครั้ง
- 2 หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่าน นานๆ ครั้ง
- 1 หมายถึง ไม่ตรงกับพฤติกรรมของท่านเลย / ไม่เคยปฏิบัติเลย

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความรู้สึก				
		5	4	3	2	1
<b>มีความกล้าเสี่ยง (Moderate Risk - Taking)</b>						
1	ท่านประสบความสำเร็จ เพราะ โชคชะตา					
2	ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ แม้ว่าท่าน ไม่ชอบก็ตาม					
3	ท่านไม่ชอบการตัดสินใจที่เร่งด่วน					
<b>ขยันขันแข็ง (Energetic)</b>						
4	ท่านจะทำทุกวิถีทาง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
5	ท่านไม่จำเป็นต้องหาความรู้เพิ่มเติม เพราะท่านมีประสบการณ์ในการทำงานมากพออยู่แล้ว					
6	ท่านไม่สามารถทำงานได้ หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวย					
<b>รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility)</b>						
7	ท่านใฝ่ฝันที่จะเป็นคนดัง และมีชื่อเสียง					
8	ท่านชอบเปรียบเทียบผลการทำงานของท่านกับเพื่อนร่วมงาน					
9	งานที่ท่านทำทำให้มีความรับผิดชอบมากเกินไป ทำให้ท่านไม่มีเวลาพัฒนาตัวเอง					
<b>ต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision)</b>						
10	ท่านไม่จำเป็นต้องปรับปรุงตนเอง เพราะท่านทำงานประสบความสำเร็จทุกครั้ง					

ภาพที่ 13 แบบสอบถามแบบเอกสาร (ต่อ)

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความรู้สึก				
		5	4	3	2	1
11	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านจะหาสาเหตุและวิธีแก้ไข เพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีก					
12	ท่านจะติดตามผลการปฏิบัติงาน หรือผลการตัดสินใจของท่านทุกครั้ง					
<i>มีการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities)</i>						
13	ท่านไม่ชอบคาดการณ์ผลล่วงหน้า เพราะเป็นการคิดน ไปก่อนไป					
14	ท่านจะดักเตือนลูกน้อง เมื่อเห็นว่าสิ่งทีทำอาจจะเกิดอันตราย					
15	ท่านจะคิดถึงแนวโน้มของปัญหา และหาแนวทางการแก้ปัญหา ล่วงหน้าทุกครั้ง					
<i>มีทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills)</i>						
16	ท่านชอบเป็นผู้วางแผนการทำงาน และให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม					
17	ท่านจะมีความสุขทุกครั้ง ที่ได้ร่วมงานกับทีมงานที่มี ความสามารถ แม้ว่าท่านจะด้อยกว่าก็ตาม					
18	เมื่อเกิดปัญหา ท่านมักจะเรียนผู้เกี่ยวข้องมาประชุม เพื่อวาง แนวทางในการทำงานใหม่					
<i>ชอบการแข่งขัน (Competition)</i>						
19	สิ่งสำคัญสำหรับท่าน คือ การทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น					
20	ท่านคิดว่า การทำงานที่ดีต้องไม่มีการแข่งขัน เพราะจะทำให้ เหนื่อยเกินไปจน ไม่ได้พัฒนาตนเอง					
21	ท่านชอบการแข่งขัน และชัยชนะ					

ขอขอบพระคุณที่ท่าน ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

หลังจากที่ท่านเสร็จแล้ว กรุณาส่งกลับ [gs54055313@su.ac.th](mailto:gs54055313@su.ac.th) หรือ ที่ตู้เลขที่ 558/1 อ.พุทธจักรมา

ต.ท้ายบ้านใหม่ อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10280

ภาพที่ 14 แบบสอบถามแบบออนไลน์

## แบบสอบถาม เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้างซึ่งผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการคัดเลือกผู้ควบคุมงาน หรือสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ควบคุมงานในองค์กรก่อสร้าง

ดังนั้น ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งใช้เวลาในการทำแบบสอบถามประมาณ 3 นาที และโปรดตอบแบบสอบถามตามความจริง คำตอบของท่านจะเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน และไม่มีการนำข้อมูลรายบุคคลไปเปิดเผย นอกจากนี้จะนำผลการตอบแบบสอบถามไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความร่วมมือนของท่านมา ณ โอกาสนี้

หากมีข้อสงสัย กรุณาติดต่อ 089-107-7628 E-mail : [g54055313@su.ac.th](mailto:g54055313@su.ac.th) หรือติดต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.นนท์ คุณคำขวัญ E-mail : [knuncumchoo\\_n@silpakorn.edu](mailto:knuncumchoo_n@silpakorn.edu)

**นิยาม** ผู้ควบคุมงานในการวิจัยนี้ หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในการควบคุม ดูแล และตรวจสอบงานก่อสร้าง ณ พื้นที่ก่อสร้างจริง เพื่อให้การก่อสร้างดำเนินไปตามขอบเขตที่กำหนดและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยอยู่บนพื้นฐานวิชาชีพและมาตรฐานความปลอดภัย

**หมายเหตุ** บุคคลใดที่มีหน้าที่ หรือลักษณะงานตามความหมายนี้ ถือเป็นผู้ควบคุมงาน และสามารถตอบแบบสอบถามนี้ได้

**ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล**

*คำชี้แจง* โปรดเลือก ข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านปัจจุบัน (มากที่สุดเพียง 1 ข้อ)

- 1. อายุ \***

<input type="radio"/> น้อยกว่า 20 ปี	<input type="radio"/> 21-30 ปี	<input type="radio"/> 31-40 ปี
<input type="radio"/> 41-50 ปี	<input type="radio"/> มากกว่า 50 ปี	
- 2. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต - ปัจจุบัน) \***

<input type="radio"/> น้อยกว่า 3 ปี	<input type="radio"/> 3-5 ปี	<input type="radio"/> 6-10 ปี
<input type="radio"/> 11-15	<input type="radio"/> มากกว่า 15 ปี	
- 3. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน ในบริษัทปัจจุบัน \***

<input type="radio"/> น้อยกว่า 3 ปี	<input type="radio"/> 3-5 ปี	<input type="radio"/> 6-10 ปี
<input type="radio"/> 11-15	<input type="radio"/> มากกว่า 15 ปี	
- 4. ระดับการศึกษาสูงสุด \***

<input type="radio"/> น้อยกว่า อนุปริญญา	<input type="radio"/> อนุปริญญา	<input type="radio"/> ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
<input type="radio"/> ปริญญาโท	<input type="radio"/> สูงกว่า ปริญญาโท	
- 5. ท่านมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือ สถาปัตยกรรม \***

<input type="radio"/> มี	<input type="radio"/> ไม่มี
--------------------------	-----------------------------
- 6. บริษัทที่ท่านทำงานอยู่ เป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้าง มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 9 ล้านบาท \***

<input type="radio"/> ใช่	<input type="radio"/> ไม่ใช่
---------------------------	------------------------------
- 7. บริษัทที่ท่านทำงานอยู่ มีโครงการก่อสร้างอยู่ในกรุงเทพ และปริมณฑล \***

<input type="radio"/> ใช่	<input type="radio"/> ไม่ใช่
---------------------------	------------------------------

ภาพที่ 14 แบบสอบถามแบบออนไลน์ (ต่อ)

หมวดที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์					
<i>คำชี้แจง</i>	แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะสำรวจแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของท่าน				
	โปรดเลือกข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว				
	5	หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่าน มากที่สุด			
	4	หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่าน ค่อนข้างมาก			
	3	หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่าน เป็นบางครั้ง			
	2	หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่าน นานๆ ครั้ง			
	1	หมายถึง ไม่/ตรงกับพฤติกรรมของท่านเลย / ไม่เคยปฏิบัติเลย			
<b>มีความกล้าเสี่ยง (Moderate Risk - Taking) *</b>					
	5	4	3	2	1
1. ท่านประสบความสำเร็จ เพราะโชคชะตา	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ แม้ว่าท่านไม่ชอบก็ตาม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ท่านไม่ชอบการตัดสินใจที่เร่งด่วน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>ขยันขันแข็ง (Energetic) *</b>					
	5	4	3	2	1
1. ท่านจะทำทุกวิถีทาง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ท่านไม่ต้องหาความรู้เพิ่มเติม เพราะท่านมีประสบการณ์การทำงานมากอยู่แล้ว	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ท่านไม่สามารถทำงานได้ หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) *</b>					
	5	4	3	2	1
1. ท่านใฝ่ฝันที่จะเป็นคนดัง และมีชื่อเสียง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ท่านชอบเปรียบเทียบผลการทำงานของท่านกับเพื่อนร่วมงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. งานที่ท่านทำอยู่มีความรับผิดชอบมากเกินไป ทำให้ท่านไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>ต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) *</b>					
	5	4	3	2	1
1. ท่านไม่จำเป็นต้องปรับปรุงตนเอง เพราะท่านทำงานประสบความสำเร็จทุกครั้ง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านจะหาสาเหตุและวิธีแก้ไข เพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีก	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ท่านจะติดตามผลการปฏิบัติงาน หรือผลการตัดสินใจของท่านทุกครั้ง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>มีการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) *</b>					
	5	4	3	2	1
1. ท่านไม่ชอบคาดการณ์ผลล่วงหน้า เพราะเป็นการตีตนไปก่อนไข้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ท่านจะตั้งเตือนลูกมือ เมื่อเห็นว่าสิ่งที่ทำอาจเกิดอันตราย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ท่านจะคิดถึงแนวโน้มของปัญหา และหาแนวทางการแก้ปัญหาล่วงหน้าทุกครั้ง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ภาพที่ 14 แบบสอบถามแบบออนไลน์ (ต่อ)

<b>ต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) *</b>					
	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1. ท่านไม่จำเป็นต้องปรับปรุงตนเอง เพราะท่านทำงานประสบความสำเร็จทุกครั้ง	<input type="radio"/>				
2. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านจะหาสาเหตุและวิธีแก้ไข เพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีก	<input type="radio"/>				
3. ท่านจะติดตามผลการปฏิบัติงาน หรือผลการตัดสินใจของท่านทุกครั้ง	<input type="radio"/>				
<b>มีการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) *</b>					
	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1. ท่านไม่ชอบคาดการณ์ผลล่วงหน้า เพราะเป็นการคิดนไปก่อนไซ้	<input type="radio"/>				
2. ท่านจะตั้งเตือนลูกน้อง เมื่อเห็นว่าสิ่งที่ทำอาจจะเกิดอันตราย	<input type="radio"/>				
3. ท่านจะคิดถึงแนวโน้มของปัญหา และหาแนวทางการแก้ปัญหาล่วงหน้าทุกครั้ง	<input type="radio"/>				
<b>มีทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills) *</b>					
	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1. ท่านชอบเป็นผู้วางแผนการทำงาน และให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม	<input type="radio"/>				
2. ท่านมีความสุขทุกครั้ง ที่ได้ร่วมงานกับทีมงานที่มีความสามารถ แม้ว่าท่านด้อยกว่าก็ตาม	<input type="radio"/>				
3. เมื่อเกิดปัญหา ท่านมักจะเรียนผู้เกี่ยวข้องมาประชุม เพื่อวางแผนงานในการทำงานใหม่	<input type="radio"/>				
<b>ชอบการแข่งขัน (Competition) *</b>					
	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1. สิ่งสำคัญสำหรับท่าน คือ การทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น	<input type="radio"/>				
2. ท่านคิดว่าการทำงานที่ดีต้องไม่มีการแข่งขัน เพราะจะทำให้เหนื่อย จนไม่ได้พัฒนาตนเอง	<input type="radio"/>				
3. ท่านชอบการแข่งขัน และชัยชนะ	<input type="radio"/>				

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวศศธร บริสุทธิ์นฤดม
ที่อยู่	558/1 หมู่ 1 ถ.พุทธรักษา (แพรกษา) ต.ท้ายบ้านใหม่ อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10280
ที่ทำงาน	บริษัท นิโอ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด 26/27 หมู่ 4 ต.โคกช้าง อ.บางไทร จ.พระนครศรีอยุธยา 13190
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2553	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ สาขาสถาปัตยกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระเจ้าเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2554	ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการโครงการ ก่อสร้าง คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2553	บริษัท อาร์เด็ค จำกัด ตำแหน่ง สถาปนิก
พ.ศ. 2554 - ปัจจุบัน	บริษัท นิโอ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ตำแหน่ง สถาปนิก
พ.ศ. 2556 - ปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยรังสิต ตำแหน่ง อาจารย์พิเศษ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์