



คุณลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัทรับเหมาก่อสร้าง
สัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย



โดย
นายมีชัย น้อยพิทักษ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการโครงการก่อสร้าง แผนก ข ระดับปริญญาามหาบัณฑิต

ภาควิชาเทคนิคสถาปัตยกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

คุณลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัทรับเหมา
ก่อสร้างสัญญาติญี่ปุ่นในประเทศไทย



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการโครงการก่อสร้าง แผน ข ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต
ภาควิชาเทคนิคสถาปัตยกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ACHIEVEMENT MOTIVATION CHARACTERISTICS IN CONSTRUCTION'S
SUPERVISORS: A CASE STUDY OF JAPANESE CONSTRUCTION COMPANY IN
THAILAND



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

Department of Architectural Technology

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2017

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ	คุณลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง :
	กรณีศึกษา บริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย
โดย	มีชัย น้อยพิทักษ์
สาขาวิชา	การจัดการโครงการก่อสร้าง แผน ข ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทยากร จารุชัยมนตรี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

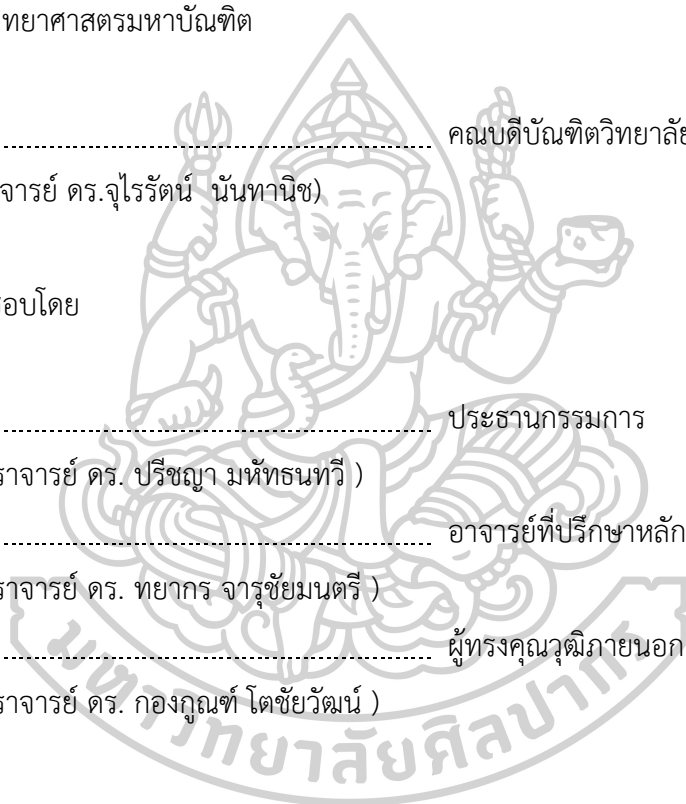
..... คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปรีชญา มัทธนทวี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทยากร จารุชัยมนตรี)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กอญกฤษณ์ โตชัยวัฒน์)



58055302 : การจัดการโครงการก่อสร้าง แผน ข ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต

คำสำคัญ : ผู้ควบคุมงาน, คุณลักษณะ, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, การบริหารโครงการก่อสร้าง, บริษัท
รับเหมาก่อสร้างสัญญาชาติญี่ปุ่น

นาย มีชัย น้อยพิทักษ์: คุณลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง :
กรณีศึกษา บริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญญาชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ :
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทยากร จารุชัยมนตรี

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสัมพันธ์ระหว่าง
ปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆของผู้ควบคุมงานก่อสร้างบริษัทรับเหมา
ก่อสร้างสัญญาชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยเก็บข้อมูลจำนวน 373 คน ด้วยวิธีแจก
แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 7 ด้าน จำแนกเป็นคำถามทั้งหมดจำนวน 17 ข้อ และ
ความคิดเห็นที่มีต่อองค์กรอีก 4 ข้อ

พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบต่อตนเอง, ด้าน
ต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง, ด้านขยันขันแข็ง, ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน, ด้าน
มีความกล้าเสี่ยง, ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า และด้านชอบการแข่งขันตามลำดับ โดยพบว่ามี
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3 อันดับแรกมีความจำเป็นสำหรับผู้ควบคุมงานก่อสร้างทั่วไป และพบว่าบริษัท
รับเหมาก่อสร้างสัญญาชาติญี่ปุ่นที่ทำการศึกษานี้สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้
ความสามารถในการทำงานสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่น

นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างเพศชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าเพศหญิง
เกือบทุกด้าน ส่วนผู้ควบคุมงานก่อสร้างกลุ่มอายุมากกว่า 60 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการ
คาดการณ์ล่วงหน้าสูงกว่าทุกช่วงอายุ ผู้ควบคุมงานก่อสร้างกลุ่มสถานภาพสมรสแล้วมีแรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้าสูงกว่ากลุ่มสถานภาพโสด ผู้ควบคุมงานก่อสร้างกลุ่มที่มี
ประสบการณ์การทำงานสูงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า ด้านรับผิดชอบต่อ
ตนเอง และด้านมีทักษะในการจัดการระบบงานสูง และผู้ควบคุมงานก่อสร้างผู้มีรายได้มากกว่า
20,000 บาท มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีความกล้าเสี่ยง และด้านมีทักษะในการจัดการระบบงานสูง

58055302 : Major (CONSTRUCTION PROJECT MANAGEMENT)

Keyword : SUPERVISOR, CHARACTERISTICS, ACHIEVEMENT MOTIVATION,
CONSTRUCTION MANAGEMENT, JAPANESE CONSTRUCTION COMPANY

MR. MEECHAI NOIPITAK : ACHIEVEMENT MOTIVATION CHARACTERISTICS IN
CONSTRUCTION'S SUPERVISORS: A CASE STUDY OF JAPANESE CONSTRUCTION
COMPANY IN THAILAND THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR TAYAGORN
CHARUCHAIMONTRI, Ph.D

This research aims to determine not only the level of achievement motivation, but also the relationship between personal factors and level of achievement motivation of construction's supervisors in Japanese construction company in Thailand. It was conducted by collecting 373 questionnaires, divided into 17 questions from 7 topics about the achievement motivation and 4 questions about the organization.

It is found that most construction supervisors have achievement motivation characteristics in individual responsibility, knowledge of result of decision, energetic, organizational skills, risk-taking, anticipation of future possibilities and competition, respectively. The top 3 achievement motivations are necessary for general construction supervisors and the Japanese construction company encourages and educates knowledge for staffs in the organization following Japanese culture.

Moreover, it is found that male supervisors have higher achievement motivation than female ones in almost all the aspects. Over 60 years old supervisors have higher achievement motivation in anticipation of future possibilities than others. Marital supervisors have higher achievement motivation in anticipation of future possibilities than single ones. The more experience supervisors have, the higher achievement motivation in anticipation of future possibilities have. The supervisors who have salary more than 20,000 baht have more achievement motivation in risk-taking and organizational skills.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทายากร จารุชัยมนตรี ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย รวมทั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชญา มัทธอนทวี ประธานกรรมการ สอภวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กองกฤษ โทชัยวัฒน์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ส่งผลให้การค้นคว้าอิสระเล่มนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาการจัดการโครงการก่อสร้างทุกท่านที่คอยอบรม สั่งสอน และให้ความรู้ทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้วิจัยตลอดมา และจะนำความรู้ ความสามารถที่ได้มาไปใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และสังคมต่อไป

ขอขอบพระคุณผู้ควบคุมงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่ได้ทำการศึกษาทุกท่าน ที่ยินดีตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลต่างๆในการทำวิจัย จนงานวิจัยเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และทุกคนในครอบครัว ที่คอยส่งเสริมสนับสนุน และคอยให้กำลังใจตลอดระยะเวลาที่ศึกษา และทำการวิจัยเรื่องนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณบิดามารดา และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนวิชาความรู้ และให้ความเมตตาแก่ผู้วิจัยตลอดมา



มีชัย น้อยพิทักษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
1.3 สมมติฐานของการศึกษา	3
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	3
1.5 ขั้นตอนของการศึกษา.....	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	4
1.7 นิยามคำศัพท์.....	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1 แนวคิดการบริหารจัดการงานของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น.....	5
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	7
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	8
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive)	9
2.5 คุณลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง	10
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	15

3.1 ศึกษาข้อมูลเบื้องต้น และกรอบแนวคิดในการศึกษา	15
3.2 กำหนดกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	16
3.3 การสร้างแบบสอบถาม.....	17
3.4 การทดสอบแบบสอบถาม	30
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	31
บทที่ 4 การวิเคราะห์ และผลการศึกษา	33
4.1 ผลการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและการกระจายตัวทางประชากรศาสตร์	33
4.2 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ.....	37
4.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างด้านประชากรศาสตร์ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ ...	40
4.4 ผลการเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในกลุ่มตัวอย่างแบบทั่วไป.....	85
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา.....	88
5.1 สรุปผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	88
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	89
5.3 ข้อเสนอแนะ/ข้อจำกัด.....	90
รายการอ้างอิง.....	91
ประวัติผู้เขียน.....	94

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 แสดงเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น และอเมริกา (ธีรภักดิ์ นวรัตน์ ณ อยุธยา, 2549).....	2
ตารางที่ 2 แสดงเปรียบเทียบลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ศศธร บริสุทธิ์นฤดม, 2557).....	10
ตารางที่ 3 แสดงตัวอย่างแบบสอบถามส่วนที่ 1	17
ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบคำถามในงานวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง (ศศธร บริสุทธิ์นฤดม, 2557) กับคำถามในงานวิจัยเรื่องปัจจัยต่อแรงจูงใจ ปฏิบัติ งานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง นครราชสีมา (จิรสิทธิ์ เสียวเสถียรวงศ์, 2555)	19
ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบคำถามในงานวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง (ศศธร บริสุทธิ์นฤดม, 2557) กับคำถามในงานวิจัยเรื่องคุณลักษณะส่วน บุคคล วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน คนไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (อรณิส จิโนวัฒน์, 2557).....	21
ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบคำถามในงานวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง (ศศธร บริสุทธิ์นฤดม, 2557) กับคำถามในงานวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจ ของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร (วินัย ขอนทอง, 2556)	24
ตารางที่ 7 ตัวอย่างแบบสอบถามส่วนที่ 2	27
ตารางที่ 8 แสดงความถี่และร้อยละ ผลของการตอบกลับมาของแบบสอบถามที่ส่งไปเก็บข้อมูล	33
ตารางที่ 9 แสดงความถี่ ร้อยละ ด้านเพศ.....	34
ตารางที่ 10 แสดงความถี่ ร้อยละ ด้านอายุ.....	34
ตารางที่ 11 แสดงความถี่ ร้อยละ ด้านสถานภาพสมรส.....	35
ตารางที่ 12 แสดงความถี่ ร้อยละ ด้านระดับการศึกษาสูงสุด	35
ตารางที่ 13 แสดงความถี่ ร้อยละ ด้านประสบการณ์การทำงาน.....	36
ตารางที่ 14 แสดงความถี่ ร้อยละ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน.....	36

ตารางที่ 15 แสดงความถี่ ร้อยละ ด้านรายได้ต่อเดือน.....	37
ตารางที่ 16 แสดงความถี่ ร้อยละ ด้านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือสถาปัตยกรรม	37
ตารางที่ 17 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านต่างๆ	38
ตารางที่ 18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ.....	40
ตารางที่ 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ.....	44
ตารางที่ 20 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงข้อ 2 “ท่านมีความกล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน”	45
ตารางที่ 21 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบต่อตนเองข้อ 6 “ท่านสามารถทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายได้ เพราะท่านมีความรับผิดชอบต่อตนเอง”	46
ตารางที่ 22 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างอายุกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบต่อตนเองข้อ 7 “เมื่อท่านรู้ว่าทำงานผิดพลาด ท่านจะรีบหาทางแก้ไขด้วยตนเองก่อนที่จะให้ผู้อื่นมารับผิดชอบ”	46
ตารางที่ 23 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองข้อ 10 “เมื่อทราบว่าผลการตัดสินใจของท่านนั้นผิดพลาด ท่านมักจะหาทางแก้ไขอยู่เสมอ”	47
ตารางที่ 24 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า ข้อ 11 “ท่านมักจะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขก่อนเริ่มทำงานอยู่เสมอ”	47
ตารางที่ 25 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า ข้อ 12 “ท่านจะนำแนวทางจากการคาดการณ์ล่วงหน้ามาปฏิบัติ และแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น”	48
ตารางที่ 26 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงานข้อ 15 “ท่านชอบเป็นผู้วางแผนจัดระบบงาน และเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นอยู่เสมอ”	48
ตารางที่ 27 แสดงเปรียบเทียบระหว่างอายุ กับประสพการณ์การทำงาน.....	49
ตารางที่ 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรส กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ	50

ตารางที่ 29 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างสถานภาพสมรส กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้า เสี่ยงข้อ 2 “ท่านมีความกล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน”	51
ตารางที่ 30 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างสถานภาพสมรส กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบ ต่อตนเองข้อ 7 “เมื่อท่านรู้ว่าทำงานผิดพลาด ท่านจะรีบหาทางแก้ไขด้วยตนเองก่อนที่จะให้ผู้อื่นมา รับผิดชอบ”	52
ตารางที่ 31 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างสถานภาพสมรส กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบ ต่อตนเองข้อ 8 “ท่านมักจะมาทำงานตรงต่อเวลาเสมอ เพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่เพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา”	52
ตารางที่ 32 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างสถานภาพสมรส กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการ คาดการณ์ล่วงหน้าข้อ 11 “ท่านมักจะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขก่อน เริ่มทำงานอยู่เสมอ”	52
ตารางที่ 33 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการ คาดการณ์ล่วงหน้าข้อ 12 “ท่านจะนำแนวทางจากการคาดการณ์ล่วงหน้ามาปฏิบัติ และแนะนำแก่ เพื่อร่วมงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น”	53
ตารางที่ 34 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างสถานภาพสมรส กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะใน การจัดการระบบงานข้อ 15 “ท่านชอบเป็นผู้วางแผนจัดระบบงาน และเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นอยู่เสมอ”	53
ตารางที่ 35 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างสถานภาพสมรส กับความคิดเห็นที่มีต่อองค์กรข้อ 20 “องค์กรของท่านสนับสนุน และส่งเสริมให้ท่านมีความรู้ และความสามารถในการทำงาน”	54
ตารางที่ 36 แสดงเปรียบเทียบระหว่างอายุ กับสถานภาพสมรส.....	55
ตารางที่ 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุด กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ	55
ตารางที่ 38 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีความกล้า เสี่ยงข้อ 2 “ท่านมีความกล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน”	57
ตารางที่ 39 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการ คาดการณ์ล่วงหน้า ข้อ 12 “ท่านจะนำแนวทางจากการคาดการณ์ล่วงหน้ามาปฏิบัติ และแนะนำแก่ เพื่อร่วมงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น”	57

ตารางที่ 40 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน ข้อ 15 “ท่านชอบเป็นผู้วางแผนจัดระบบงาน และเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นอยู่เสมอ” 58

ตารางที่ 41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงาน กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ 59

ตารางที่ 42 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างประสพการณ์การทำงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีความกล้าเสี่ยง ข้อ 2 “ท่านมีความกล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน” 61

ตารางที่ 43 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างประสพการณ์การทำงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบต่อตนเอง ข้อ 7 “เมื่อท่านรู้ว่าทำงานผิดพลาด ท่านจะรีบหาทางแก้ไขด้วยตนเอง ก่อนที่จะ让别人มารับผิดชอบ” 61

ตารางที่ 44 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างประสพการณ์การทำงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า ข้อ 11 “ท่านมักจะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไข ก่อนเริ่มทำงานอยู่เสมอ” 62

ตารางที่ 45 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างประสพการณ์การทำงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า ข้อ 12 “ท่านจะนำแนวทางจากการคาดการณ์ล่วงหน้ามาปฏิบัติ และแนะนำแก่เพื่อร่วมงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น” 63

ตารางที่ 46 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างประสพการณ์การทำงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน ข้อ 15 “ท่านชอบเป็นผู้วางแผนจัดระบบงาน และเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นอยู่เสมอ” 63

ตารางที่ 47 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างประสพการณ์การทำงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อองค์กร ข้อ 19 “ระบบความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขององค์กรท่าน ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงาน” 64

ตารางที่ 48 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างประสพการณ์การทำงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อองค์กร ข้อ 20 “องค์กรของท่านสนับสนุน และส่งเสริมให้ท่านมีความรู้ และความสามารถในการทำงาน” 64

ตารางที่ 49 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ 65

ตารางที่ 50 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้าน มีความกล้าเสี่ยง ข้อ 2 “ท่านมีความกล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการ ทำงาน”	67
ตารางที่ 51 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้าน มีความกล้าเสี่ยง ข้อ 3 “ท่านกล้าที่จะทำงานที่เร่งด่วน แม้ว่าท่านจะเห็นว่างานนั้นไม่สามารถควบคุม เวลา ให้เสร็จทันตามกำหนดได้”	68
ตารางที่ 52 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้าน รับผิดชอบตนเอง ข้อ 7 “เมื่อท่านรู้ว่าทำงานผิดพลาด ท่านจะริบหาทางแก้ไขด้วยตนเองก่อนที่จะ ให้ผู้อื่นมารับผิดชอบ”	69
ตารางที่ 53 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้าน รับผิดชอบตนเอง ข้อ 8 “ท่านมักจะมาทำงานตรงต่อเวลาเสมอ เพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่เพื่อน ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา”	70
ตารางที่ 54 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้าน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า ข้อ 11 “ท่านมักจะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา และหาแนวทางในการ แก้ไขก่อนเริ่มทำงานอยู่เสมอ”	71
ตารางที่ 55 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้าน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า ข้อ 12 “ท่านจะนำแนวทางจากการคาดการณ์ล่วงหน้ามาปฏิบัติ และ แนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น”	72
ตารางที่ 56 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้าน มีทักษะในการจัดการระบบงาน ข้อ 15 “ท่านชอบเป็นผู้วางแผนจัดระบบงาน และเป็นตัวอย่างให้ ผู้อื่นอยู่เสมอ”	73
ตารางที่ 57 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	74
ตารางที่ 58 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างรายได้ต่อเดือน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีความกล้า เสี่ยงข้อ 2 “ท่านมีความกล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน”	75
ตารางที่ 59 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างรายได้ต่อเดือน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบต่อ ตนเอง ข้อ 6 “ท่านสามารถทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายได้ เพราะท่านมีความรับผิดชอบตนเอง”	76

ตารางที่ 60 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างรายได้ต่อเดือน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบต่อตนเอง ข้อ 8 “ท่านมักจะมาทำงานตรงต่อเวลาเสมอเพื่อเป็นตัวอย่งให้แก่เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา	77
ตารางที่ 61 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างรายได้ต่อเดือน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า ข้อ 11 “ท่านมักจะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขก่อนเริ่มทำงานอยู่เสมอ”	78
ตารางที่ 62 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างรายได้ต่อเดือน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า ข้อ 12 “ท่านจะนำแนวทางจากการคาดการณ์ล่วงหน้ามาปฏิบัติ และแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น”	79
ตารางที่ 63 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างรายได้ต่อเดือน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน ข้อ 15 “ท่านชอบเป็นผู้วางแผนจัดระบบงาน และเป็นตัวอย่งให้ผู้อื่นอยู่เสมอ”	80
ตารางที่ 64 แสดงเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่ง กับรายได้ต่อเดือน.....	81
ตารางที่ 65 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างมีใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือสถาปัตยกรรมกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ	82
ตารางที่ 66 แสดงสรุปเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการมีนัยสำคัญทางสถิติ และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆกับผลการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง ในกลุ่มตัวอย่างแบบทั่วไป.....	85

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันอุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทยได้เติบโตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอุตสาหกรรมก่อสร้างที่มีมากที่สุดในประเทศไทยคืออุตสาหกรรมก่อสร้างอาคาร โดยในปี 2557 สูงถึงร้อยละ 53.4% ของอุตสาหกรรมก่อสร้างทั้งหมด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) ในการดำเนินงานอุตสาหกรรมก่อสร้างให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้นั้นก็ประกอบไปด้วยบุคคลากรต่างๆ มากมาย ซึ่งคอยทำหน้าที่ต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย แต่ผู้ที่จะกำหนดและควบคุมให้งานก่อสร้างนั้นสำเร็จ และตรงตามเป้าหมายที่กำหนดทั้งด้านคุณภาพ งบประมาณ และระยะเวลาที่กำหนดไว้ได้นั้นคงไม่พ้นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง

ซึ่งคำนิยามของผู้ควบคุมงานก่อสร้างของ RIBA (Royal Institute of British Architect) หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมงานก่อสร้าง ณ สถานที่ทำงานจริง เพื่อให้งานเป็นไปตามสัญญาหรือข้อตกลง โดยต้องมีความเอาใจใส่และความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งยังมีส่วนช่วยทำให้งานก่อสร้างมีคุณภาพเป็นไปตามแผนงาน และทำให้โครงการประสบความสำเร็จได้ (มนต์ชัย วงศ์สันติราษฎร์, 2556) ซึ่งหากในโครงการก่อสร้างนั้นๆ มีผู้ควบคุมงานที่มีประสิทธิภาพ มีสมรรถนะ หรือแรงผลักดันในการทำงาน โครงการก่อสร้างนั้นๆ ก็ย่อมประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลงาน และปฏิบัติในงานที่ตนรับผิดชอบได้สูงเหนือกว่าเกณฑ์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สุภิญญา รัชมีธรรมโชติ, 2548) และสามารถอธิบายผ่านทฤษฎีโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งได้แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ภูเขาน้ำแข็งส่วนที่อยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ทักษะ และความรู้ เป็นส่วนที่สามารถมองเห็นและพัฒนาได้ง่าย อีกส่วนหนึ่งคือ ภูเขาน้ำแข็งส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ได้แก่ ค่านิยม อุปนิสัย และแรงจูงใจ ซึ่งเป็นส่วนที่สามารถมองเห็นได้ยากและเป็นสิ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553)

แรงจูงใจเป็นแรงขับเคลื่อนหรือแรงกระตุ้นที่สำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานก็เช่นกัน หากมนุษย์มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ก็จะทำให้เกิดความกระตือรือร้น ขยัน และอดทนต่องาน ซึ่งสามารถทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้ ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กรนั้นๆ แรงจูงใจ หรือ Motivation คือการที่บุคคลเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าประสงค์ การจูงใจเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลไปถึงซึ่งเป้าประสงค์ที่ต้องการ กล่าวคือการจูงใจเป็นวิธีการที่จะกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

ขององค์กร (Beach, 1957) เป็นความต้องการ หรือความกดดันที่กระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติ (Kotler, 2002) ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจมีมากมาย และทฤษฎีเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ก็เป็นทฤษฎีที่ได้รับความนิยมสูงมาก และถูกนำมาใช้หรือพัฒนาในงานบริหารโครงการอย่างมากมาย รวมถึงในโครงการก่อสร้างก็เช่นกัน โดย David C. McClellan นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้กล่าวว่างานที่เหมาะสมกับผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้น คือ งานที่จะต้องมีความรับผิดชอบสูง มีอิสระในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ รวมทั้งมีความต่อเนื่องของงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีโอกาสสร้างผลงาน และสามารถติดตามผลงานของตนเองได้ ซึ่งจากลักษณะงานดังกล่าวนี้เป็นลักษณะของงานที่สอดคล้องกับการทำงานของผู้ควบคุมงานในโครงการก่อสร้าง

ในประเทศไทยบริษัทที่ทำงานเกี่ยวกับการก่อสร้างที่มีชื่อเสียงมีทั้งที่เป็นบริษัทสัญชาติไทย อเมริกา และญี่ปุ่น บริษัทจะประสบความสำเร็จได้ย่อมต้องมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ นอกจากสมรรถนะส่วนบุคคลแล้ว วัฒนธรรมองค์กรก็สามารถกระตุ้นให้บุคลากรทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้เช่นกัน

จากผลการวิจัยบริษัทญี่ปุ่นจะมีการจ้างตลอดชีวิต คือมีระยะเวลาการจ้างที่นาน ซึ่งแตกต่างกับบริษัทอเมริกาที่มีการจ้างในระยะเวลาที่สั้น ผู้ทำการวิจัยสนใจประเด็นเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่ประสบความสำเร็จในองค์กรนั้นๆ ซึ่งงานก่อสร้างนั้นจะต้องใช้เวลาในการทำงานเป็นเวลานาน

ตารางที่ 1 แสดงเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น และอเมริกา (ธีรกิติ นวรัตน์ ณ อยุธยา, 2549)

ประเด็นวัฒนธรรมองค์กร	บริษัทสัญชาติญี่ปุ่น	บริษัทสัญชาติอเมริกา
1. ความผูกพันต่อพนักงาน	จ้างตลอดชีวิตงาน	จ้างระยะสั้น
2. การประเมินผลในการปฏิบัติงาน	ช้าและเชิงคุณภาพ	เร็วและเชิงปริมาณ
3. เส้นทางอาชีพ	กว้างมาก	แคบเฉพาะด้าน
4. ลักษณะและขอบเขตการควบคุม	ไม่ชัดเจนและไม่เป็นทางการ	ชัดเจนและเป็นทางการ
5. ขอบเขตของการตัดสินใจ	โดยกลุ่มและฉันทานุมัติ ของเสียงส่วนใหญ่	โดยบุคลากร
6. ความรับผิดชอบ	โดยกลุ่มร่วมกัน	โดยบุคลากร
7. การดูแลพนักงาน	ครอบคลุมกว้างทุกด้าน	ครอบคลุมเฉพาะบางด้าน

ดังนั้นการศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ควบคุมงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญญาชาติญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ จึงมีความจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ควบคุมงานในองค์กรก่อสร้างต่อไป

1.2 ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ ของผู้ควบคุมงานก่อสร้างของบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญญาชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในประเทศไทย

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

ผู้ควบคุมงานก่อสร้างของบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญญาชาติญี่ปุ่นที่ทำการศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงในทุกด้านที่ทำการศึกษา

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

ผู้ควบคุมงานก่อสร้างของบริษัทกรณิศศึกษา บริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญญาชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในประเทศไทย

1.5 ขั้นตอนของการศึกษา

1.5.1 ทำการศึกษาเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ และปัญหาในการบริหารโครงการก่อสร้าง

1.5.2 ทำการศึกษาเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ และหน้าที่ของผู้ควบคุมงานก่อสร้างของบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญญาชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

1.5.3 ทำการศึกษาเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ และลักษณะแรงจูงใจในการควบคุมงานก่อสร้าง

1.5.4 สรุปลักษณะของผู้มีแรงจูงใจที่พึงมีในผู้ควบคุมงานก่อสร้างของบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญญาชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง และจัดทำแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล

1.5.5 เลือกกลุ่มประชากรเพื่อทำการศึกษ โดยเป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างของบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญญาชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในประเทศไทย

1.5.6 ทำการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม

1.5.7 รวบรวมแบบสอบถาม และสรุปผลการวิจัย

1.5.8 สรุปผลการศึกษาอภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการศึกษารั้งนี้

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1.6.1 เพื่อทราบถึงคุณลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้างของบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในประเทศไทย

1.6.2 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารโครงการของเจ้าของ หรือหัวหน้าผู้รับผิดชอบโครงการ เพื่อนำไปจูงใจผู้ควบคุมงานก่อสร้างในบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่ทำการศึกษา หรือบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นรายอื่นๆให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.7 นิยามคำศัพท์

1.7.1 ผู้ควบคุมงาน (Supervisor) หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ควบคุมและตรวจสอบงานก่อสร้าง ณ สถานที่ก่อสร้างจริง เพื่อให้การก่อสร้างเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือสัญญาที่กำหนดไว้ บนพื้นฐานการก่อสร้างที่เป็นไปตามคุณภาพมาตรฐาน และตามหลักวิชาการที่ถูกต้อง (กระทรวงแรงงาน, 2541)

1.7.2 สมรรถนะ (Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้บุคคลนั้น ปฏิบัติงานหรือกระทำการสิ่งต่างๆ ได้ตามมาตรฐาน และส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตาม วัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการซึ่งสามารถแบ่งได้เป็นทักษะ (Skill), ความรู้ (Knowledge) และคุณลักษณะ (Characteristic) (ศศธร บริสุทธิ์นฤตม, 2557)

1.7.3 คุณลักษณะ (Characteristic) หมายถึง บุคลิกลักษณะเฉพาะของตัวบุคคล เป็นสิ่งที่ ถูกพัฒนาหรือปลูกฝังมาตั้งแต่วัยเยาว์ เป็นสิ่งที่มองเห็นได้ยากและพัฒนาได้ยาก แบ่งเป็น แรงจูงใจ (Motive), อุปนิสัย (Trait), จินตภาพส่วนตน (Self-Image) หรือบทบาททางสังคม (Social Role) (ศศธร บริสุทธิ์นฤตม, 2557)

1.7.4 แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าประสงค์ หรือรางวัล การจูงใจเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน เพราะเป็น สิ่งที่ช่วยให้บุคคลไปถึงซึ่งเป้าประสงค์ที่ต้องการกล่าวคือ การจูงใจเป็นวิธีการที่จะกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน มีกำลังใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Beach, 1957) หรือเป็นความต้องการ หรือความกดดันที่กระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติ (Kotler, 2002)

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดการบริหารจัดการงานของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น

2.1.1 หลักแนวคิดไคเซ็น (改善) มีความหมายว่า การปรับปรุง มาจากคำว่า Kai (改) แปลว่า การเปลี่ยนแปลง Zen (善) แปลว่า ดี Kaizen เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่มีความสำคัญที่สุดของญี่ปุ่น เป็นแนวคิดที่นำมาใช้ในการบริหารการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดย Kaizen นี้เปรียบเสมือนเป็นกลยุทธ์ที่ถูกใช้ทางธุรกิจในการบริหารเชิงคุณภาพ โดยถือว่าเป็นการปรับปรุงองค์กรที่ครบวงจร ครอบคลุมทุกระบวนการ โดยการดำเนินกิจกรรมของ Kaizen จะต้องดำเนินการทุกระดับขององค์กร ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงฝ่ายปฏิบัติงาน เน้นการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร เพื่อร่วมแสวงหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงาน และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ทำให้ทุกคนนั้นได้เกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการทำงานที่สอดคล้องกับหลักการบริหารคุณภาพที่เกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่ายในองค์กร โดยหัวใจสำคัญของแนวคิดนี้คือการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ทำให้องค์กรเกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น แนวคิดแบบ Kaizen นี้จะเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นไปที่กระบวนการทำงาน ซึ่งจะแตกต่างกับแนวคิดทางตะวันตกที่จะมุ่งเน้นไปที่ผลสำเร็จของงาน ความสำคัญในกระบวนการของ Kaizen คือ การใช้ความรู้ความสามารถของพนักงานในองค์กรนั้นมาคิดปรับปรุงงานให้ดีขึ้น โดยใช้การลงทุนเพียงเล็กน้อยแต่ก่อให้เกิดการปรับปรุงที่ละน้อยที่ค่อยๆเพิ่มอย่างต่อเนื่อง ตรงข้ามกับแนวคิดแบบนวัตกรรม ที่เน้นการเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่ มีความซับซ้อน จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยี หรือเงินลงทุนมหาศาล ทั้งนี้ไคเซ็นยังครอบคลุมถึงการเพิ่มผลผลิตหรือผลิตภาพ, TQM (Total Quality Management) หรือการบริหารคุณภาพโดยรวม, QCC หรือกลุ่มควบคุมคุณภาพ, ZD (Zero Defect) หรือการไม่ผลิตของเสียในการผลิต, JIT (Just in Time) หรือระบบการผลิตแบบทันเวลาพอดี และระบบข้อเสนอแนะ ซึ่งในอดีตถึงปัจจุบันมีการประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในประเทศญี่ปุ่น สิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งในการทำงานร่วมกับคนญี่ปุ่นนั้น คือการเรียนรู้และทำความเข้าใจมารยาทในการทำงานกับคนญี่ปุ่น และหากนำมาปฏิบัติใช้ได้ย่อมเกิดประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกับคนญี่ปุ่นอย่างมาก และหัวใจสำคัญในการทำงานของคนญี่ปุ่นนั้น คือการใช้หลัก Horenso (報連相) (อิมามิ ฮิโรชิ, 2554)

2.1.2 หลักแนวคิดโฮเร็นโซ (報連相) มาจากคำว่า Ho (報) ย่อมาจากคำว่า “โฮโคะคุ” (報告) หมายถึง การรายงาน คือรายงานความคืบหน้าในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่ปิดบัง ผู้บังคับบัญชาจะสามารถรับรู้ได้ว่าเราทำงานไปถึงไหน และหากทำผิดพลาดไปก็จะสามารถแก้ไขได้ ก่อนที่จะเกิดความเสียหาย Ren (連) ย่อมาจากคำว่า “เร็นระซุ” (連絡) หมายถึง การบอกกล่าว ติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่อง คือแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงปัญหาและอุปสรรค ผู้บังคับบัญชาจะ

ทราบได้ว่าเกิดปัญหาอะไร สามารถช่วยเหลือ แก้ไข หรือปรับปรุงอย่างไร So (相) ย่อมาจากคำว่า “โซตัน” (相談) หมายถึง การปรึกษาหารือ คือขอคำปรึกษาผู้บังคับบัญชาในปัญหาต่างๆ เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ผศ.รังสรรค์ เลิศในสัตย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น และคณบดีคณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ได้กล่าวไว้ว่าในการทำงานกับคนญี่ปุ่น พนักงานในแต่ละฝ่ายจะต้องมีการใช้ไฮเร็นโซ โดยจะเริ่มจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าติดต่อสื่อสารไปยังลูกน้อง และลูกน้องก็ติดต่อสื่อสารต่อไป เพื่อเป็นการประสานข้อมูลให้ทุกฝ่ายได้รับรู้ทั่วถึงและรวดเร็ว และสามารถปรึกษาหรือเสนอแนวทางแก้ไขได้ อีกทั้งยังเป็นโอกาสที่ได้รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นอีกด้วย (รังสรรค์ เลิศในสัตย์, 2560)

2.1.3 การจ้างงานตลอดชีพ (終身雇用制) คือ การจ้างงานโดยที่ผู้จ้างจะได้รับการประกันว่าจะถูกจ้างจนกว่าจะเกษียณอายุงาน ซึ่งการจ้างงานตลอดชีพนี้ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บริษัทญี่ปุ่นประสบความสำเร็จ เพราะการจ้างตลอดชีพนั้นทำให้ผู้ถูกจ้างเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และทำงานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยการเลิกจ้างนั้นจะเป็นทางออกสุดท้ายเมื่อบริษัทหรือองค์กรนั้นๆประสบปัญหาทางการเงิน หรือต้องปิดองค์กรลง (สุนันทา เสี่ยงไทย, 2552)

2.1.4 ระบบอาวุโส (年功序列) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ระบบอาวุโสนั้น จะมีค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นตามระยะเวลาที่ทำงานให้กับองค์กรหรือบริษัทนั้นๆ โดยพนักงานที่มีอายุงานน้อยการปรับขึ้นเงินเดือนก็จะขึ้นตามอายุงานที่ทำ บริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่เน้นยึดหลักปฏิบัติตามระบบอาวุโสโดยมีการประเมินผลงานที่เกี่ยวข้องกับความเห็นชอบของกลุ่ม ส่วนการเลื่อนขั้นในบริษัทญี่ปุ่นนั้นจะเกิดขึ้นช้า เพราะมีผลระยะยาวกับทั้งต่อพนักงานเองและบริษัท โดยการเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานช้านั้นจะทำให้มีเวลาศึกษาพนักงานก่อนจะรับเข้าตำแหน่งใหม่ รวมถึงเป็นลักษณะการจูงใจในการทำงานอีกอย่างหนึ่ง โดยพนักงานจะถูกประเมินผลการทำงานเป็นทีม มากกว่าผลการทำงานที่ตัวบุคคล มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิด โดยใช้วิธีให้ทุกคนมีส่วนร่วมให้ข้อมูลแก่ทุกคนที่เกี่ยวข้อง แล้วจึงนำมาปรึกษาร่วมกันก่อนที่จะทำการตัดสินใจ และผู้บัญชาก็จะให้ความสนใจในตัวพนักงานทุกคนในองค์กรนั้นๆ ดังนั้นกลยุทธ์ในการบริหารงานแบบญี่ปุ่น คือ การบริหารงานแบบเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการสร้างทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรภายในองค์กร เน้นเรื่องของความต้องการของพนักงานและการทำงานเป็นทีม โดยมีการให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ อีกทั้งยังทำให้เกิดความสามัคคีและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และดึงดูพนักงานให้อยู่กับบริษัทนานๆด้วยการให้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามอายุงานของพนักงาน โดยจะออกมาในรูปแบบนโยบายของบริษัท เช่น การหลีกเลี่ยงการจ้าง การให้สวัสดิการแก่พนักงาน โดยบริษัทจะแสดงให้พนักงานเห็นถึงความมั่นคงในการแบ่งผลกำไรมาให้พนักงาน โดยจะถูกจัดสรรมาในรูปแบบ

ของค่าจ้างและสวัสดิการ โดยบริษัทญี่ปุ่นจะบริหารค่าตอบแทนโดยนำอายุการทำงานเข้ามาเกี่ยวข้อง ไม่ได้พิจารณาจากคนที่มีความประสพการณ์เหมือนกับระบบทางตะวันตก ส่วนเรื่องของสวัสดิการของบริษัทญี่ปุ่นนั้น ยังครอบคลุมไปถึงครอบครัวด้วย เพื่อสร้างแนวคิดที่ว่าพนักงานและครอบครัวของพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นครอบครัวเดียวกัน ซึ่งเป็นปรัชญาที่สำคัญที่เน้นความเป็นกลุ่มหนึ่งของสังคม

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 ทฤษฎี 2 ปัจจัยกับการบริหารของญี่ปุ่น เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) นักจิตวิทยาผู้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร มีชื่อเรียกทฤษฎีหลายชื่อเช่น Motivation-maintenance หรือ Dual factor theory หรือ The motivation hygiene theory โดยเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์กได้กล่าวว่า คนจะทำงานได้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีความพึงพอใจในงาน จะช่วยเพิ่มความสนใจและกระตือรือร้นต่องาน และทำให้งานเกิดประสิทธิภาพได้ แต่หากคนเกิดความไม่พึงพอใจในงานแล้ว ย่อมเกิดความไม่สนใจในงาน ไม่กระตือรือร้น และยอมก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานได้ โดยหน้าที่ของผู้บริหาร หรือหัวหน้าในองค์กรจะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อให้พนักงานมีความพอใจและทำให้งานประสบความสำเร็จได้โดย เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก ได้กล่าวว่ามีปัจจัย 2 ประการที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงานคือ ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) โดยเรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory) โดยทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory) หรือปัจจัยจูงใจของ เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) นี้เคยได้ถูกวิจัยที่ญี่ปุ่นโดย ชูอิจิ มูระอิ (Chuichi Murai) ในปี ค.ศ.1957 โดยศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพการผลิต กับปัจจัยจูงใจต่างๆของพนักงานในโรงงานเคมีขนาดใหญ่ และพนักงานในโรงงานผลิตเครื่องจักรกลขนาดกลาง โดยผลการศึกษาของ ชูอิจิ มูระอิ พบว่าความพอใจและความไม่พอใจในสายงานมีผลต่อการทำงาน ส่วนระดับรองลงมาคือ สภาพการเป็นผู้นำนั้นมีผลต่อศักยภาพและขวัญกำลังใจของกลุ่มงานมีผลในการทำงานเพียงเล็กน้อย (สุพรรณชาติสิงห์, 2556)

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ ทรัพยากรบุคคลนั้นถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในองค์กร ดังนั้นจึงเกิดแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเชื่อว่าเมื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถแล้ว บุคคลเหล่านั้นก็จะใช้ความสามารถและสมรรถนะที่มีไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ (จรงค์ศักดิ์ ศิริมัย, 2550) แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนั้นมีการกล่าวถึงตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ. 1920 ถูกนำเสนอโดย เฟรดเดอริก วินสโลว์ เทย์เลอร์ (Frederick W. Taylor) บิดาแห่งการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ แต่แนวคิดเรื่องสมรรถนะนั้นได้รับความสนใจมากในปี ค.ศ. 1960 โดยงานวิจัยของ เดวิด แมคเคลิล

แลนด์ (David C. McClelland) พบว่าการวัดระดับ IQ และผลการทดสอบบุคลิกภาพของบุคคลยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถและสมรรถนะที่แท้จริงของบุคคลได้ และจากผลการวิจัย เดวิด แมคเคลแลนด์ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสมรรถนะว่า เป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลงาน และปฏิบัติงานในส่วนที่ตนนั้นรับผิดชอบได้สูงกว่าปกติ หรือสามารถทำได้เหนือกว่าเกณฑ์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้ และยังมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัยไว้ว่า สมรรถนะนั้นเป็นตัวแปรที่มีความเป็นไปได้สูงที่สุดที่จะนำไปใช้ในการทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคคล โดยองค์ประกอบของสมรรถนะตามหลักแนวคิดของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) มี 5 ส่วนคือ

2.2.2.1 ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่จำเป็นต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ

2.2.2.2 ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้จนเกิดความชำนาญ

2.2.2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น

2.2.2.4 บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้นๆ

2.2.2.5 แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives / attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นแรงขับทางจิตวิทยาที่อยู่ภายในของบุคคล ที่จะส่งผลให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นพยายาม หรือแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อจะตอบสนองต่อสิ่งที่มุ่งมั่น หรือมุ่งหวังไว้ แรงจูงใจเป็นเสมือนพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งเป็นตัวกระตุ้น หรือชี้ทางให้คนเราแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสิ่งที่ต้องการ (Mehrabian, 1968) ในองค์กรก็สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรได้หลายวิธี เช่น การเลื่อนขั้น การเพิ่มค่าตอบแทน หรือตรงกันข้ามสามารถใช้จูงใจในทางลบได้เช่น การทำโทษ หรือการว่ากล่าว ตำหนิติเตียน เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรม หรือกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ซึ่งถือว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญในด้านการบริหารงานบุคคล การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น ย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลนั้นๆพยายามที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จ โดยที่มิมีการขีดเส้นกำหนด หรือมีมาตรฐานจากกา

กระทำของตนไว้ ซึ่งเมื่อการกระทำได้นั้นสำเร็จลุล่วงแล้วก็จะมีแรง หรือมีกำลังใจที่จะทำอีก และคาดหวังว่าจะสำเร็จมากขึ้นกว่ามาตรฐานเดิมของตนที่กำหนดไว้ ซึ่งแรงจูงใจที่ว่่านี้เรียกว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงผลักดันจากภายในตัวบุคคลที่มุ่งหวัง หรือปรารถนาให้การกระทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งประสบความสำเร็จ โดยมีได้หวังถึงรางวัล เงินทอง หรือสิ่งตอบแทนกลับมา ซึ่งความต้องการที่จะทำงานใดงานหนึ่งให้สำเร็จแล้วนั้น ยังคาดหวังว่าในครั้งต่อไปจะสำเร็จและดียิ่งขึ้นกว่าเดิม นั้นหมายความว่า หากองค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงอยู่จำนวนมาก ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นๆ มีความก้าวหน้า เจริญเติบโต และประสบความสำเร็จได้รวดเร็วหรือมากกว่าองค์กรอื่นๆ โดย David C. McClelland กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นเป็นดัชนีที่บ่งชี้ถึงควมมีคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์อย่างหนึ่ง เนื่องจากมีความเชื่อที่ว่าเมื่อคนเราประสบความสำเร็จด้วยความสามารถ และด้วยความพยายามของตนเอง ก็ยังมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่ดียิ่งขึ้นไป อีกทั้งยังเชื่อว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นเกิดขึ้นมาจากกระบวนการขัดเกลาตั้งแต่เด็ก ซึ่งทำให้แรงจูงใจนี้ได้รับการพัฒนาขึ้นมาในตัวบุคคล และเป็นสิ่งที่ยากแก่การมองเห็น อีกทั้งยังยากแก่การพัฒนา (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2522) และได้สรุปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง (McClelland, 1961) ไว้ดังนี้

2.4.1 กล้าเสี่ยงพอสมควร (Medium Risk-Taking) หมายถึง เมื่ออยู่ในเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถ จะสามารถตัดสินใจได้อย่างเด็ดเดี่ยวและไม่มีความมลังเล บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มักไม่พอใจที่จะทำงานง่ายๆ แต่ต้องการงานที่มีความยากลำบากเพราะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง

2.4.2 ขยันขันแข็ง (Energetic) คือชอบการกระทำที่แปลกใหม่ที่จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความขยันขันแข็ง อดทนต่อสิ่งที่ท้าทายและทำให้ตนเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลุล่วงไปแล้ว อีกทั้งยังสามารถค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

2.4.4 รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง มีความต้องการเสรีภาพในการคิด และการกระทำไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการความคิด หรือการกระทำของตน

2.4.5 ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) โดยมีค่าใช้จ่ายแค่การคาดคะเนผล แต่ต้องมีผลลัพธ์ชัดเจน อีกทั้งยังพยายามที่จะทำให้ดีกว่าเดิม หากผลการตัดสินใจนั้นยังไม่ได้พอสำหรับตน

2.4.6 มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) คือ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มักเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นผลกระทบไกล

2.4.7 มีทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills) เป็นลักษณะที่น่าจะให้เกิดสมรรถภาพในการจัดระบบงานที่ดีขึ้น

2.5 คุณลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จทำให้บุคคลมีความมานะพยายาม เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ (เขียน วันทนียตระกูล, 2553: ไม่ปรากฏเลขหน้า) จึงทำให้มีนักจิตวิทยาหลายคนได้ให้บทสรุปเกี่ยวกับ ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้มากมาย สรุปได้ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงเปรียบเทียบลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ศศธร บริสุทธิ์นฤดม, 2557)

ด้าน	McClelland (1961)	Herman (1970)	Guilford (1959)	ดารณี (1982)	Mehrabian (1968)	ชูชีพ (1979)	จิราภรณ์ (1989)
A	/			/	/	/	/
B	/	/	/	/			/
C	/	/	/	/	/	/	/
D	/	/		/	/	/	/
E	/	/		/	/		/
F	/	/		/			
G					/	/	

- (A) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านมีความกล้าเสี่ยง
- (B) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านขยันขันแข็ง
- (C) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านรับผิดชอบต่อตนเอง
- (D) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง
- (E) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า
- (F) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน
- (G) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านชอบการแข่งขัน

จากตารางเปรียบเทียบลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถสรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้ดังนี้

2.5.1 มีความกล้าเสี่ยง (Risk-Taking) เป็นบุคคลที่เลือกงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตน เนื่องจากบุคคลนั้นความมั่นใจในความสามารถของตน ซึ่งหากสามารถทำงานที่ยากลำบากให้ลุล่วงไปได้ก็จะนำความพึงพอใจมาสู่ตน โดยจะมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่มีความเสี่ยง รวมไปถึงชอบงานที่มีการตัดสินใจที่เร่งด่วน หรือการแก้ปัญหาแบบทันทีทันใด เพราะเป็นการท้าทายความสามารถของตนเอง

2.5.2 มีความขยันขันแข็ง (Energetic) มีความมานะพยายามในการคิดค้นคว้าและปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา โดยมีความตั้งใจและจริงจังกับการทำงาน สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่ามีความทุ่มเทกับการทำงาน และใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงานมากกว่าสิ่งอื่นใด นอกจากนี้ยังมีความอดทนต่องานที่แม้จะมีความยากลำบากก็ตาม

2.5.3 มีความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) มีความทะเยอทะยาน และมีความรู้สึกคาดหวังความสำเร็จมากกว่าที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว โดยมีความหวังว่าผลงานที่ออกมาจะต้องมีความสมบูรณ์และดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

2.5.4 มีความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) โดยเมื่อมีการทำงานไปแล้วจะต้องมีการติดตามผลงานของตนเอง โดยไม่ใช่เพียงการคาดคะเน และเมื่อทราบผลแล้วก็จะพยายามแก้ไขปรับปรุงผลลัพธ์ให้ดีขึ้นมากกว่าเดิม

2.5.5 มีการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ซึ่งในการทำสิ่งต่างๆ มักจะมีการวางแผนระยะยาว โดยมีการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความเป็นไปได้หรือแนวโน้มของผลกระทบต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นตามมาภายหลัง ตลอดจนหาทางป้องกันแก้ไขไว้ล่วงหน้าอยู่เสมอ

2.5.6 มีทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills) จะมีความคิดพิจารณาเลือกผู้ร่วมงานที่มีความสามารถสูงเป็นอันดับแรก เพื่อให้ระบบและงานที่ทำอยู่นั้นประสบความสำเร็จ

2.5.7 ชอบการแข่งขัน (Competition) มักเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน เพื่อเป็นการฝึกฝนความชำนาญในเรื่องที่ทำอยู่ อีกทั้งยังเป็นการได้เอาชนะอุปสรรคต่างๆ อีกด้วย

เนื่องจากองค์กรรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นนั้นมีเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกับสัญชาติอื่น จึงสนใจที่จะศึกษาว่าพนักงานในองค์กรรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อองค์กรเป็นอย่างไร จึงเพิ่มข้อความคิดเห็นที่มีต่อองค์กร (Organization) อีก 1 ข้อ เพื่อที่จะศึกษาว่าพนักงานในองค์กรมีความคิดเห็นที่มีต่อองค์กรรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่ทำการศึกษาเป็นอย่างไร

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจำนวนมาก ย่อมทำให้องค์กรมีการเติบโตและประสบความสำเร็จได้รวดเร็ว หรือมีศักยภาพเหนือกว่าองค์กรอื่น โดยเฉพาะในองค์กรรับเหมาก่อสร้าง ซึ่งเป็นองค์กรที่มีกิจกรรมของงานที่หลากหลาย เน้นการทำงานในเชิงปฏิบัติ ดังนั้นจึงต้องการบุคลากรที่มีความรับผิดชอบ มีความตั้งใจและเต็มที่กับงาน อีกทั้งยังต้องมีการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะในตำแหน่งผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ซึ่งมีหน้าที่ที่ต้องมีการตรวจสอบทั้งด้านคุณภาพของงานให้มีความถูกต้อง อีกทั้งยังต้องมีความละเอียดรอบคอบ และมีความรับผิดชอบในการทำงานสูง จึงต้องการทำการศึกษาและวิจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย เพื่อที่จะได้ทราบถึงคุณลักษณะและระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานที่ทำงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่ได้ทำการศึกษา

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 ศศธร บริสุทธิ์นฤตม (2557) ได้ศึกษา คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง โดยทำการศึกษาจากบุคลากรในโครงการก่อสร้าง ที่มีที่ตั้งโครงการอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และทำการเก็บข้อมูลในกลุ่มผู้ควบคุมงานตัวอย่างจำนวน 117 คน ด้วยวิธีแจกแบบสอบถาม (เอกสารและออนไลน์) เพื่อค้นหาลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงวิเคราะห์ (ศศธร บริสุทธิ์นฤตม, 2557)

ผลจากการศึกษา คือ

1. ด้านความกล้าเสี่ยง ,ความขยันขันแข็ง ,ความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง ,การมีความภาคภูมิใจล่วงหน้า ,การมีทักษะในการจัดระบบงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และด้านความชอบการแข่งขัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง
2. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง และด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน
3. ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษา กับแรงจูงใจ พบว่ามีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง และด้านการมีทักษะในการจัดระบบงาน
4. ใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความชอบการแข่งขัน

2.6.2 จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์ (2555) ได้ศึกษา ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงาน สายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง นครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความเท่าเทียมกันกับแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กในอำเภอเมือง นครราชสีมา จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานในตำแหน่ง วิศวกรและโพรแมนเท่านั้น เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน และการรับรู้ความเท่าเทียมกัน ได้แก่ ปัจจัยการผลิต ผลตอบแทน ความยุติธรรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบด้วย T-Test และ Anova (จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์, 2555)

ผลจากการศึกษา คือ

1. ระดับการรับรู้ความเท่าเทียมกัน และมีแรงจูงใจในการทำงาน, ระดับความเท่าเทียมกันในด้านปัจจัยการผลิต และระดับความเท่าเทียมกันในการไม่เลือกปฏิบัติที่ได้รับ มีระดับสูง ส่วนระดับความเท่าเทียมกันในด้านผลตอบแทน มีระดับปานกลาง
2. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน พบว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความเท่าเทียมกันโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง

2.6.3 อรณิส จิโนวัฒน์ (2557) ได้ศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามที่ตัวอย่างได้กรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากอาจารย์ที่ปรึกษา และมีค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด เท่ากับ 0.944 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง โดยจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่าง (T-Test) และ (F-Test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) (อรณิส จิโนวัฒน์, 2557)

ผลจากการศึกษา คือ

1. เห็นด้วยในระดับมากกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นสูงที่สุดคือ ด้านลักษณะการใช้อำนาจ, ด้านลักษณะความเป็นเพศ และด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ
2. มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานสูงที่สุด รองมาคือด้านรายได้และสวัสดิการ, ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ
3. คุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตนิกมอตุสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญ และวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น และแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตนิกมอตุสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างมีนัยสำคัญ

2.6.4 วินัย ขอนทอง (2556) ได้ศึกษา การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมก่อสร้างอาคาร กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมก่อสร้างอาคาร ในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 384 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมวิเคราะห์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัยด้วยสถิติเชิงพรรณนา ในการแจกแจงความถี่ ในรูปแบบของตารางสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ใช้ค่า T-Test และ F-Test เพื่อทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (วินัย ขอนทอง, 2556)

ผลจากการศึกษา คือ

1. แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดเห็นระดับมาก รองลงมาคือด้านสภาพงานและลักษณะของงานมีความคิดเห็นระดับมาก, ด้านการได้รับยกย่อง, ด้านรายได้และผลตอบแทนในการทำงาน, ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่องคุณลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย เป็นการทำการศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ และเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดของกรอบแนวความคิดและวิธีดำเนินการศึกษาวิจัย ดังนี้

- 3.1 ศึกษาข้อมูลเบื้องต้น และกรอบแนวคิดในการศึกษา
- 3.2 กำหนดกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 การเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม
- 3.4 วิเคราะห์ และสรุปผลการศึกษา

3.1 ศึกษาข้อมูลเบื้องต้น และกรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาเรื่องคุณลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย เริ่มจากทำการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยสรุปออกมาเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทั้งหมด 7 ด้าน คือ

- 3.1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีความกล้าเสี่ยง
- 3.1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านขยันขันแข็ง
- 3.1.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบต่อตนเอง
- 3.1.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง
- 3.1.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า
- 3.1.6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน
- 3.1.7 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านชอบการแข่งขัน

เนื่องจากบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่ได้ทำการศึกษานั้น เป็นบริษัทที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบ ญี่ปุ่น จึงต้องการศึกษาว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างภายในองค์กรจะมีความคิดเห็นที่มีต่อองค์กรเป็นอย่างไร มีความสอดคล้องและตรงตามทฤษฎีองค์กรสัญชาติญี่ปุ่นหรือไม่ จึงเพิ่มคำถามอีก 1 ด้านคือ ความคิดเห็นที่มีต่อองค์กร

3.2 กำหนดกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย วางแผนไว้ 2 ทางดังนี้

3.2.1 ประชากร (Population) ทั้งหมดของบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่ได้ทำการศึกษา โดยเป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างตามตำแหน่งในผังองค์กร (Organization Chart) ที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมงานก่อสร้าง ดังนี้

3.2.1.1 Area Manager

3.2.1.2 Project Manager

3.2.1.3 Deputy Manager

3.2.1.4 Senior Chief

3.2.1.5 Chief

3.2.1.6 Assistant Chief

3.2.1.7 Staff

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ในกรณีที่ไม่สามารถเข้าไปเก็บข้อมูลประชากรได้ทั้งหมด เนื่องด้วยข้อจำกัดในการเข้าถึงประชากร จะทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยจะทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามตำแหน่งในผังองค์กร (Organization Chart) ที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมงานก่อสร้างในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 373 คนจะใช้สูตรในการคำนวณคือ

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 \sigma^2 N}{(N - 1)e^2 + Z_{\alpha}^2 \sigma^2}$$

เมื่อ	Z_{α}	หมายถึง	ค่า Z - scores ซึ่งได้จากการกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ $(1-\alpha)$
	σ^2	หมายถึง	ค่าความแปรปรวนของประชากร
	n	หมายถึง	ขนาดของตัวอย่าง
	N	หมายถึง	ขนาดของประชากร
	e	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

3.3 การสร้างแบบสอบถาม

การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อสะดวกต่อการตอบและเก็บข้อมูล โดยทำการสร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล โดยแบบสอบถามส่วนนี้จะ เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ในแต่ละคำถามจะมีตัวเลือกคำตอบ ตั้งแต่ 2 ตัวเลือกขึ้นไป ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน รายได้/เดือน มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือสถาปัตยกรรมหรือไม่

ตารางที่ 3 แสดงตัวอย่างแบบสอบถามส่วนที่ 1

นิยาม	1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่ทำให้บุคคลทำพฤติกรรม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่ตนกำหนดไว้ โดยมีได้มุ่งหวังรางวัลหรือสิ่งตอบแทน
หมายเหตุ	2. ผู้ควบคุมงานในการวิจัยนี้ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ควบคุมและตรวจสอบงานก่อสร้าง ณ สถานที่ก่อสร้างจริง เพื่อให้การก่อสร้างเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือสัญญาที่กำหนดไว้ บนพื้นฐานการก่อสร้างที่เป็นไปตามคุณภาพมาตรฐาน และตามหลักวิชาการที่ถูกต้อง
บุคคลใดที่มีหน้าที่ หรือลักษณะงานตามความหมายนี้ ถือเป็นผู้ควบคุมงาน และสามารถตอบ แบบสอบถามได้	
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล	
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านปัจจุบัน	
1. เพศ	() ชาย () หญิง
2. อายุ	() ต่ำกว่า 30 ปี () 31 – 40 ปี () 41 – 50 ปี () 51 – 60 ปี () มากกว่า 60 ปี
3. สถานภาพสมรส	() โสด () สมรส () หย่า/หม้าย

ตารางที่ 3 แสดงตัวอย่างแบบสอบถามส่วนที่ 1 (ต่อ)

4. เพศ	<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
5. อายุ	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี	<input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี
	<input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี	<input type="checkbox"/> 51 – 60 ปี
	<input type="checkbox"/> มากกว่า 60 ปี	
6. สถานภาพสมรส	<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส
	<input type="checkbox"/> หย่า/หม้าย	
7. ระดับการศึกษาสูงสุด	<input type="checkbox"/> น้อยกว่าอนุปริญญา	<input type="checkbox"/> อนุปริญญา
	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	<input type="checkbox"/> ปริญญาโท
	<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาโท	
8. ประสบการณ์การทำงาน	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี	<input type="checkbox"/> 1 – 2 ปี
	<input type="checkbox"/> 3 – 5 ปี	<input type="checkbox"/> 5 – 10 ปี
	<input type="checkbox"/> 10 ปีขึ้นไป	
6. ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	<input type="checkbox"/> Area Manager	<input type="checkbox"/> Project Manager
	<input type="checkbox"/> Deputy Manager	<input type="checkbox"/> Senior Chief
	<input type="checkbox"/> Chief	<input type="checkbox"/> Asst. Chief
7. รายได้ / เดือน	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท	<input type="checkbox"/> 20,001 – 30,000 บาท
	<input type="checkbox"/> 30,001 – 40,000 บาท	<input type="checkbox"/> 40,001 – 50,000 บาท
	<input type="checkbox"/> สูงกว่า 50,000 บาท	
8. ท่านมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือสถาปัตยกรรม	<input type="checkbox"/> มี	<input type="checkbox"/> ไม่มี

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบคำถามในงานวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง (ศศธร บริสุทธิ์นฤดม, 2557) กับคำถามในงานวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร (วินัย ขอนทอง, 2556) (ต่อ)

หัวข้อ	A			B			C			D			E			F			G			
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
4.5 เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในบริษัทก่อสร้าง ท่านและ ผู้ร่วมงานมักร่วมกันวางแผนแก้ไขปัญหา																						
4.6 ท่านพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องงานกับ ผู้ร่วมงานเสมอ																						
4.7 ท่านมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรื่องราวต่างๆกับ ผู้ร่วมงานนอกเหนือจากเรื่องงาน																						
4.8 หัวหน้างานของท่านมักคอยกระตุ้นหรือจูงใจให้ท่านมี กำลังใจในการทำงานเสมอ																						
5. ด้านการได้รับยกย่อง																						
5.1 ท่านได้รับการยกย่องและยอมรับจากหัวหน้างาน จากการปฏิบัติงานที่สำเร็จของท่าน																						
5.2 ท่านได้รับการยกย่องและยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จากการปฏิบัติงานที่สำเร็จของท่าน																						
5.3 ท่านได้รับการยกย่องและยอมรับจากบุคคลอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องในหน่วยงาน																						
5.4 ท่านได้รับการให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่าน ประสบปัญหา																						
5.5 ท่านได้รับการให้กำลังใจจากหัวหน้างานเมื่อท่าน ประสบปัญหา																						
5.6 ท่านเป็นที่ยอมรับนับถือและได้รับความไว้วางใจจาก บุคคลในหน่วยงาน																						
5.7 เมื่องานที่มอบหมายสำเร็จ หัวหน้างานมักชมเชยการ ปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ																						
5.8 หัวหน้างานมักประกาศความสำเร็จจากการทำงาน ของท่านในที่ประชุมให้ผู้อื่นฟัง																						

หลังจากทำการเปรียบเทียบ และคัดข้อคำถามที่ใช้บ่อยในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แล้ว จึงนำมาวิเคราะห์และออกแบบคำถามเพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่ใช้เก็บข้อมูลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่พบบ่อยในผู้ควบคุมงานก่อสร้างบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่น ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ตัวอย่างแบบสอบถามส่วนที่ 2

<p>ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</p> <p>คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะสำรวจแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของท่าน</p> <p>โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง หลังข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว</p> <p>5 หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่าน มากที่สุด</p> <p>4 หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่าน ค่อนข้างมาก</p> <p>3 หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่าน ปานกลาง</p> <p>2 หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่าน น้อย</p> <p>1 หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่าน น้อยที่สุด / ไม่ตรงกับพฤติกรรมของท่านเลย</p>						
ข้อ	รายละเอียด	ระดับความรู้สึก				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
A แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านมีความกล้าเสี่ยง						
A1	ท่านมีความกล้าเสี่ยงที่จะทำงานที่ท้าทาย แปลกใหม่ หรืองานที่ท่านไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำมาก่อน					
A2	ท่านมีความกล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน					
A3	ท่านกล้าที่จะทำงานที่เร่งด่วน แม้ว่าท่านจะเห็นว่างานนั้นไม่สามารถควบคุมเวลา ให้เสร็จทันตามกำหนดได้					
B แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านขยันขันแข็ง						
B4	ท่านมีความมุ่งมั่นขยันขันแข็งในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาใช้พัฒนาความสามารถในการทำงานของท่าน					

ตารางที่ 7 ตัวอย่างแบบสอบถามส่วนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความรู้สึก				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
B5	ท่านชอบที่จะทำงานให้เสร็จก่อนระยะเวลาที่กำหนด เพื่อที่จะมีเวลาในการตรวจสอบ และป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น					
C แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านรับผิดชอบต่อตนเอง						
C6	ท่านสามารถทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายได้ เพราะท่านมีความรับผิดชอบต่อตนเอง					
C7	เมื่อท่านรู้ว่าทำงานผิดพลาด ท่านจะรีบหาทางแก้ไขด้วยตนเอง ก่อนที่จะให้ผู้อื่นมารับผิดชอบ					
C8	ท่านมักจะมาทำงานตรงต่อเวลาเสมอ เพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา					
D แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง						
D9	ท่านต้องการทราบ และติดตามผลการปฏิบัติงาน หรือผลการตัดสินใจของท่านเสมอ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา หรือใช้ปฏิบัติต่อไป					
D10	เมื่อทราบว่าผลการตัดสินใจของท่านนั้นผิดพลาด ท่านมักจะหาทางแก้ไขอยู่เสมอ					
E แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า						
E11	ท่านมักจะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขก่อนเริ่มทำงานอยู่เสมอ					
E12	ท่านจะนำแนวทางจากการคาดการณ์ล่วงหน้ามาปฏิบัติ และแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น					

ตารางที่ 7 ตัวอย่างแบบสอบถามส่วนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความรู้สึก				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
F แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน						
F 13	ท่านมีความสุขเมื่อได้ร่วมทำงานกับองค์กรที่มี ความสามารถในการจัดระบบงานที่ดี เพราะทำให้ สามารถทำงานได้อย่างมีระบบ					
F 14	เมื่อเกิดปัญหาต่างๆขึ้น ท่านจะประชุมเพื่อหารือ และติดตามกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อหาต้นตอของ ปัญหา					
F 15	ท่านชอบเป็นผู้วางแผนจัดระบบงาน และเป็น ตัวอย่างให้ผู้อื่นอยู่เสมอ					
G แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านชอบการแข่งขัน						
G16	ท่านชอบการแข่งขัน เพราะทำให้งานที่ออกมา มีการพัฒนาคุณภาพมากยิ่งขึ้น					
G17	ท่านคิดว่าการแข่งขันในที่ทำงานจะทำให้เกิดความ เครียด และเกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดี					
แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อองค์กร						
1	องค์กรของท่านให้โอกาสกับพนักงานทุกคนในการ นำเสนอผลงาน					
2	ระบบความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขององค์กร ท่าน ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงาน					
3	องค์กรของท่านสนับสนุน และส่งเสริมให้ท่านมี ความรู้ และความสามารถในการทำงาน					
4	ท่านมีความสุขที่ได้อยู่ในองค์กร เพราะองค์กรของ ท่านคอยส่งเสริมและสนับสนุนทั้งท่านและ ครอบครัว ให้มีความมั่นคง และคุณภาพชีวิตที่ดี					

3.4 การทดสอบแบบสอบถาม

3.4.1 ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามว่าแต่ละข้อคำถาม สอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยการหาค่า Cronbach's alpha ซึ่งเป็นการหาค่า "สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น" (Coefficient of Reliability) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ควบคุมงาน ก่อสร้างบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่ทำการศึกษ จำนวน 30 คนโดยใช้สูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

เมื่อ	α	หมายถึง	สัมประสิทธิ์แอลฟา
	K	หมายถึง	จำนวนข้อคำถาม
	$\sum S_i^2$	หมายถึง	ผลรวมของความแปรปรวนคะแนนแต่ละข้อ
	S^2	หมายถึง	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

โดยการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.887 ซึ่งเกณฑ์ยอมรับได้อยู่ที่ 0.7 ขึ้นไป แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและ สามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

3.4.2 ทำการทดสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity หรือ IOC) โดยให้ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านขึ้นไปให้ความเห็นชอบในแต่ละข้อคำถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตัวเลือกคือ ตรง ตามวัตถุประสงค์ ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ และ ไม่แน่ใจ ด้วยการให้คะแนน +1 -1 และ 0 ตามลำดับ

หากค่าเฉลี่ยของแต่ละปัจจัยมีค่าตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 แสดงว่าสามารถนำปัจจัยข้อนั้นไป ใช้ได้ และถ้าข้อใด ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข (กองกฤษณ์ โตะชัยวัฒน์, 2560) เพราะมีความสอดคล้องและความเหมาะสมกันต่ำ โดยในการทดสอบค่าความเที่ยงตรงเชิง เนื้อหารอบแรกในค่าเฉลี่ยในแต่ละปัจจัยบางข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 0.50 จึงต้องนำแบบสอบถามมา ปรับปรุงแก้ไขใหม่อีกรอบ โดยความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญได้แก่ ไม่เข้าใจในคำถามเนื่องจากมีการเว้นวรรคผิดตำแหน่ง ทำให้ความหมายของคำถามเปลี่ยนไป , คำถามไม่ชัดเจน , คำถามดูซับซ้อนใจในการตอบมากเกินไป , คำถามออกไปในแนวทางเชิงลบมากเกินไป เป็นต้น จากนั้นจึงได้นำข้อเสนอแนะจาก ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านมาปรับปรุงคำถามใหม่ และเมื่อนำไปทดสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รอบที่ 2 ค่าเฉลี่ยของแต่ละปัจจัยมีค่าตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 แสดงว่าสามารถนำปัจจัยข้อนั้นไปใช้ได้ (กองกฤษณ์ โตะชัยวัฒน์, 2560)

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถาม มาดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ และตรวจการให้คะแนนของแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้ว ลงรหัสตามที่กำหนดไว้ให้ถูกต้อง
3. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้ลงรหัสไว้แล้ว มาประมวลผลข้อมูล ซึ่งสามารถแยกการประมวลผลข้อมูลเป็นส่วน ได้ดังนี้

3.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ แสดงค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้างบริษัทรับเหมา ก่อสร้างสัญญาติญี่ปุ่นที่ได้ทำการศึกษา ใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้มา เปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลผล มีเกณฑ์เปรียบเทียบในการแปลผลดังนี้

มากที่สุด	กำหนดคะแนนเท่ากับ 5 คะแนน
มาก	กำหนดคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน
น้อย	กำหนดคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

จากระดับของปัจจัยต่างๆ ทั้ง 5 ระดับดังกล่าว สามารถกำหนดหลักเกณฑ์การแปลความหมาย ในระดับความสำคัญของภาพรวมของปัจจัยแต่ละด้านเป็น 5 ระดับ โดยนำคะแนนที่ได้จากการสอบถามมาจัดกลุ่มเพื่อแบ่งระดับเป็น 5 ระดับตามหลักเกณฑ์

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= (\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})/\text{จำนวนระดับชั้น} \\
 &= (5-1)/5 \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 คือให้ความสำคัญในการเลือกระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 คือให้ความสำคัญในการเลือกระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 คือให้ความสำคัญในการเลือกระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 คือให้ความสำคัญในการเลือกระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 คือให้ความสำคัญในการเลือกระดับมากที่สุด

3.3 ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้างบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่ได้ทำการศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในแต่ละกลุ่มจากเครื่องมือทางสถิติ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

3.3.1 T-Test สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ได้แก่ เพศ และใบประกอบวิชาชีพวิศวกรควบคุม หรือสถาปัตยกรรม

3.3.2 ANOVA สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน และรายได้/เดือน หากพบว่ามีค่าแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการเปรียบเทียบรายคู่ เพื่อหาว่ากลุ่มไหนแตกต่างจากกลุ่มไหนอย่างมีนัยสำคัญ

บทที่ 4

การวิเคราะห์ และผลการศึกษา

จากการศึกษาและได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์ เรื่องคุณลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่น ได้ผลการวิจัยออกมาดังนี้

4.1 ผลการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและการกระจายตัวทางประชากรศาสตร์

ในการศึกษาและวิจัย เรื่องคุณลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่น ได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามโดยเก็บข้อมูลของประชากรทั้งหมดขององค์กรรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่งในประเทศไทย ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งหมดในองค์กรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการเก็บข้อมูลคือ 600 คน จึงได้ทำการติดต่อไปยังบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นดังกล่าวและเข้าไปส่งแบบสอบถามถึงผู้ควบคุมงานที่เป็นกลุ่มเป้าหมายโดยตรง และได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 373 ชุด

ตารางที่ 8 แสดงความถี่และร้อยละ ผลของการตอบกลับมาของแบบสอบถามที่ส่งไปเก็บข้อมูล

ผลของการตอบกลับมาของแบบสอบถามที่ส่งไปเก็บข้อมูล			
ตอบกลับมา		ไม่ตอบกลับมา	
จำนวน	เปอร์เซ็นต์ (%)	จำนวน	เปอร์เซ็นต์ (%)
373	62.17 %	227	37.83 %

จากตารางที่ 8 จากตารางแสดงความถี่และร้อยละ ผลของการตอบกลับมาของแบบสอบถามที่ส่งไปเก็บข้อมูลจะสามารถเห็นได้ว่า จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปคือ 600 ชุดเพื่อเก็บข้อมูลจากจำนวนประชากรทั้งหมดในองค์กรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 373 ชุดซึ่งคิดเป็นร้อยละ 62.17 % ของจำนวนประชากรกลุ่มเป้าหมายและแบบสอบถามทั้งหมด และไม่ได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 227 ชุดซึ่งคิดเป็นร้อยละ 37.83 % ของจำนวนประชากรกลุ่มเป้าหมายและแบบสอบถามทั้งหมด

และเนื่องจากข้อจำกัดในการเข้าถึงประชากร ทำให้ไม่สามารถเก็บข้อมูลของประชากร (Population) ทั้งหมดของบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่ทำการศึกษาได้ ผู้วิจัยจึงต้องปรับมาเป็นศึกษากลุ่มตัวอย่าง (Sample) แทน โดยสูตรที่ใช้ในการคำนวณคือ

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 \sigma^2 N}{(N-1)e^2 + Z_{\alpha}^2 \sigma^2}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (1)^2 (600)}{(600-1)(0.1)^2 + (1.96)^2(1)^2}$$

$$n = 234.45$$

ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างต้องไม่น้อยกว่า 235 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ได้กลับมาคือ 373 คน จึงถือว่าผ่านเกณฑ์ จากนั้นผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลที่ได้มารวบรวม และสรุปผลต่อไป โดยในขั้นตอนสรุปผลการศึกษาข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์นี้ ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 373 ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยทำการสรุปผลด้วยสถิติเชิงพรรณนาด้วยความถี่ และร้อยละ โดยจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ทำการเก็บข้อมูล มีรายละเอียดดังตารางที่ 9 - 16

ตารางที่ 9 แสดงความถี่ ร้อยละ ด้านเพศ

เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
เพศชาย	305	81.77
เพศหญิง	66	17.69
ไม่ระบุเพศ	2	0.54
รวม	373	100.00

ตารางที่ 10 แสดงความถี่ ร้อยละ ด้านอายุ

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	235	63.00
31 - 40 ปี	81	21.72
41 - 50 ปี	30	8.04
51 - 60 ปี	19	5.09
มากกว่า 60 ปี	7	1.88

ตารางที่ 10 แสดงความถี่ ร้อยละ ด้านอายุ (ต่อ)

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
ไม่ระบุอายุ	1	0.27
รวม	373	100.00

ตารางที่ 11 แสดงความถี่ ร้อยละ ด้านสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
โสด	276	73.99
สมรส	91	24.40
หย่า / หม้าย	5	1.34
ไม่ระบุสถานภาพสมรส	1	0.27
รวม	373	100.00

ตารางที่ 12 แสดงความถี่ ร้อยละ ด้านระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
น้อยกว่าอนุปริญญา	2	0.54
อนุปริญญา	27	7.24
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	327	87.67
ปริญญาโท	14	3.75
สูงกว่าปริญญาโท	3	0.80
รวม	373	100.00

ตารางที่ 13 แสดงความถี่ ร้อยละ ด้านประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	72	19.30
1 - 2 ปี	74	19.84
3 - 5 ปี	91	24.40
5 - 10 ปี	62	16.62
10 ปีขึ้นไป	74	19.84
รวม	373	100.00

ตารางที่ 14 แสดงความถี่ ร้อยละ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน

ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่ (จำนวนทั้งหมด)	ร้อยละ (จำนวนทั้งหมด)
Area Manager	8	2.14	12	66.67
Project Manager	10	2.68	15	66.67
Deputy Manager	18	4.86	25	72.00
Senior Chief	38	10.19	50	76.00
Chief	38	10.19	55	69.09
Asst. Chief	90	24.13	140	64.29
Staff	171	45.84	303	56.44
รวม	373	100.00	600	100.00

ตารางที่ 15 แสดงความถี่ ร้อยละ ด้านรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท	21	5.63
20,001 – 30,000 บาท	144	38.61
30,001 – 40,000 บาท	99	26.54
40,001 – 50,000 บาท	49	13.14
สูงกว่า 50,000 บาท	60	16.09
รวม	373	100.00

ตารางที่ 16 แสดงความถี่ ร้อยละ ด้านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือสถาปัตยกรรม

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือสถาปัตยกรรม ของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
มี	272	72.92
ไม่มี	97	26.01
ไม่ระบุ	4	1.07

ผลการศึกษาด้านปัจจัยทางประชากรศาสตร์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้างบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่ได้ทำการศึกษาโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 30 ปี สถานภาพสมรสโสด การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีประสบการณ์การทำงาน 3-5 ปี ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่ง Staff รายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 20,001 – 30,000 บาท และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือสถาปัตยกรรม

4.2 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

ในขั้นตอนสรุปผลการศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงในผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

สามารถแสดงให้เห็นข้อมูลคุณลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 373 ตัวอย่าง โดยทำการสรุปผลมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.10 ตารางที่ 17 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านต่างๆ	ความถี่					\bar{x}		S.D.		อันดับ	
	ระดับความรู้สึก					ราย ข้อ	รวม	ราย ข้อ	รวม	ราย ข้อ	รวม
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด						
(A1)	95	221	47	4	1	4.10		0.66		6	
(A2)	80	202	82	4	0	3.97	3.97	0.69	0.70	12	5
(A3)	67	183	110	8	0	3.84		0.73		15	
(B4)	97	188	80	3	1	4.02	4.08	0.73	0.73	10	3
(B5)	121	187	54	6	1	4.14		0.73		4	
(C6)	102	223	42	1	0	4.16		0.61		3	
(C7)	125	216	26	1	0	4.26	4.12	0.59	0.66	1	1
(C8)	93	173	95	4	2	3.96		0.77		13	
(D9)	82	230	53	2	1	4.06	4.10	0.64	0.61	9	2
(D10)	92	235	41	0	0	4.14		0.58		4	
(E11)	82	198	86	2	0	3.98	3.96	0.69	0.68	11	6
(E12)	70	209	85	4	0	3.94		0.68		14	
(F13)	130	195	43	0	0	4.24		0.64		2	
(F14)	97	204	65	1	1	4.07	4.04	0.68	0.70	8	4
(F15)	77	164	115	12	0	3.83		0.79		16	
(G16)	40	122	168	21	7	3.47	2.82	0.84	0.91	20	8
(G17)	10	21	86	147	94	2.17		0.97		21	

ตารางที่ 17 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของระดับแรงงใจใจใฝ่สัมฤทธิ์
ด้านต่างๆ (ต่อ)

แรงงใจใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านต่างๆ	ความถี่					\bar{x}		S.D.		อันดับ	
	ระดับความรู้สึก					ราย ข้อ	รวม	ราย ข้อ	รวม	ราย ข้อ	รวม
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด						
(H18)	65	169	94	20	7	3.75	3.82	0.88	0.87	18	7
(H19)	68	149	106	21	14	3.66		0.97		19	
(H20)	103	193	51	9	1	4.09		0.74		7	
(H21)	82	144	110	15	6	3.79		0.90		17	

- (A) แรงงใจใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านมีความกล้าเสี่ยง
 (B) แรงงใจใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านขยันขันแข็ง
 (C) แรงงใจใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านรับผิดชอบต่อนตนเอง
 (D) แรงงใจใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง
 (E) แรงงใจใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า
 (F) แรงงใจใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน
 (G) แรงงใจใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านชอบการแข่งขัน
 (H) ความคิดเห็นที่มีต่อองค์กร

สรุปได้ว่ามีแรงงใจใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จำเป็นต่อการทำงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างอยู่ใน 3
 อันดับแรกคือ แรงงใจใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านรับผิดชอบต่อนตนเอง ด้านต้องการทราบผลการ
 ตัดสินใจของตนเอง และด้านขยันขันแข็งตามลำดับ เนื่องจากเป็นงานโครงการก่อสร้าง ซึ่งแรงงใจใจใฝ่
 สัมฤทธิ์ใน 3 ด้านนี้มีความจำเป็นในการทำงาน และมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นอันดับ 1 – 3 แต่มีข้อ (H20)
 องค์กรของท่านสนับสนุน และส่งเสริมให้ท่านมีความรู้ และความสามารถในการทำงาน ซึ่งเป็นข้อที่มี
 ค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 7 จากทั้งหมด 21 ข้อ แต่อยู่ในด้านของแรงงใจใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อองค์กร ซึ่งอยู่
 อันดับ 7 จากทั้งหมด 8 อันดับ แสดงให้เห็นว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่ทำการศึกษานี้สนับสนุน และ
 ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ และความสามารถในการทำงานสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร
 ญี่ปุ่น

4.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างด้านประชากรศาสตร์ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

ในขั้นตอนนี้เป็นการนำข้อมูลจากแบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์ และข้อมูลจากแบบสอบถามเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆไปหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

ตารางที่ 18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		เพศ				t	Sig.
		ชาย		หญิง			
		N = 305		N = 66			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
A	1. ท่านมีความกล้าเสี่ยงที่จะทำงานที่ท้าทายแปลกใหม่ หรืองานที่ท่านไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน	4.12	0.65	3.97	0.71	1.68	0.09
	2. ท่านมีความกล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน	4.02	0.69	3.77	0.66	2.63	<u>0.00</u>
	3. ท่านกล้าที่จะทำงานที่เร่งด่วน แม้ว่าท่านจะเห็นว่างานนั้นไม่สามารถควบคุมเวลา ให้เสร็จทันตามกำหนดได้	3.88	0.74	3.63	0.65	2.56	<u>0.01</u>
	รวม	4.01	0.70	3.79	0.68	3.95	<u>0.00</u>
B	4. ท่านมีความมุ่งมั่นขยันขันแข็งในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาใช้พัฒนาความสามารถในการทำงานของท่าน	4.11	0.71	3.63	0.69	4.92	<u>0.00</u>
	5. ท่านชอบที่จะทำงานให้เสร็จก่อนระยะเวลาที่กำหนด เพื่อที่จะมีเวลาในการตรวจสอบ และป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น	4.18	0.70	3.95	0.85	2.20	<u>0.02</u>
	รวม	4.11	0.71	3.63	0.69	6.97	<u>0.00</u>

ตารางที่ 18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ (ต่อ)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		เพศ				t	Sig.
		ชาย		หญิง			
		N = 305		N = 66			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
C	6. ท่านสามารถทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายได้ เพราะท่านมีความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.17	0.60	4.09	0.65	0.91	0.36
	7. เมื่อท่านรู้ว่าทำงานผิดพลาด ท่านจะรีบหาทางแก้ไขด้วยตนเองก่อนที่จะให้ผู้อื่นมารับผิดชอบ	4.29	0.57	4.11	0.64	2.29	<u>0.02</u>
	8. ท่านมักจะมาทำงานตรงต่อเวลาเสมอ เพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา	3.97	0.73	3.88	0.94	0.84	0.39
	รวม	4.14	0.65	4.03	0.76	2.19	0.28
D	9. ท่านต้องการทราบ และติดตามผลการปฏิบัติงาน หรือผลการตัดสินใจของท่านเสมอ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา หรือใช้ปฏิบัติต่อไป	4.07	0.64	3.98	0.62	1.01	0.31
	10. เมื่อทราบว่าผลการตัดสินใจของท่านนั้นผิดพลาด ท่านมักจะหาทางแก้ไขอยู่เสมอ	4.16	0.58	4.02	0.57	1.84	0.06
	รวม	4.12	0.61	4.00	0.59	1.98	<u>0.04</u>
E	11. ท่านมักจะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขก่อนเริ่มทำงานอยู่เสมอ	4.02	0.68	3.77	0.70	2.67	<u>0.00</u>
	12. ท่านจะนำแนวทางจากการคาดการณ์ล่วงหน้ามาปฏิบัติ และแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น	3.99	0.66	3.69	0.70	3.20	<u>0.00</u>
	รวม	4.00	0.67	3.73	0.70	4.15	<u>0.00</u>

ตารางที่ 18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ (ต่อ)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		เพศ				t	Sig.
		ชาย		หญิง			
		N = 305		N = 66			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
F	13. ท่านมีความสุขเมื่อได้ร่วมทำงานกับองค์กรที่มีความสามารถในการจัดระบบงานที่ดี เพราะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีระบบ	4.23	0.63	4.28	0.67	-5.78	0.56
	14. เมื่อเกิดปัญหาต่างๆขึ้น ท่านจะประชุมเพื่อหารือ และติดตามกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อหาต้นตอของปัญหา	4.09	0.69	4.02	0.67	0.75	0.45
	15. ท่านชอบเป็นผู้วางแผนจัดระบบงาน และเป็นตัวช่วยให้ผู้อื่นอยู่เสมอ	3.92	0.76	3.40	0.76	4.96	<u>0.00</u>
	รวม	4.08	0.71	3.90	0.79	3.13	<u>0.00</u>
G	16. ท่านชอบการแข่งขัน เพราะทำให้งานที่ออกมามีการพัฒนาคุณภาพมากยิ่งขึ้น	3.52	0.84	3.20	0.80	2.75	<u>0.00</u> 6
	17. ท่านคิดว่าการแข่งขันในที่ทำงานจะทำให้เกิดความเครียด และเกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดี	2.15	0.97	2.22	0.93	-0.50	0.61
	รวม	3.68	0.93	3.49	0.91	2.05	<u>0.04</u>
H	18. องค์กรของท่านให้โอกาสกับพนักงานทุกคนในการนำเสนอผลงาน	3.74	0.91	3.75	0.77	-0.04	0.96
	19. ระบบความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขององค์กรท่าน ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงาน	3.64	0.99	3.75	0.94	-0.80	0.41
	20. องค์กรของท่านสนับสนุน และส่งเสริมให้ท่านมีความรู้ และความสามารถในการทำงาน	4.10	0.75	4.06	0.68	0.32	0.74
	21. ท่านมีความสุขที่ได้อยู่ในองค์กรเพราะองค์กรของท่านคอยส่งเสริมและสนับสนุนทั้งท่านและครอบครัวให้มีความมั่นคง และคุณภาพชีวิตที่ดี	3.80	0.91	3.75	0.87	0.40	0.68
	รวม	3.69	0.95	3.75	0.86	-0.63	0.52

จากตารางที่ 18 สรุปได้ว่าเพศชายมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าเพศหญิงทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านมีความรับผิดชอบต่อตนเอง และความคิดเห็นที่มีต่อองค์กร ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าเพศชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างกันกับเพศหญิงมากที่สุดในเรื่องข้อ F15 “ท่านชอบเป็นผู้วางแผนจัดระบบงาน และเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นอยู่เสมอ” และ B4 “ท่านมีความมุ่งมั่นขยันขันแข็งในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาใช้พัฒนาความสามารถในการทำงานของท่าน” ถัดมาคือ E12 “ท่านจะนำแนวทางจากการคาดการณ์ล่วงหน้ามาปฏิบัติ และแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น” G16 “ท่านชอบการแข่งขัน เพราะทำให้งานที่ออกมามีการพัฒนาคุณภาพมากยิ่งขึ้น” E11 “ท่านมักจะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขก่อนเริ่มทำงานอยู่เสมอ” A2 “ท่านมีความกล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน” A3 “ท่านกล้าที่จะทำงานที่เร่งด่วน แม้ว่าท่านจะเห็นว่างานนั้นไม่สามารถควบคุมเวลาให้เสร็จทันตามกำหนดได้” C7 “เมื่อท่านรู้ว่าทำงานผิดพลาด ท่านจะรีบหาทางแก้ไขด้วยตนเองก่อนที่จะให้ผู้อื่นมารับผิดชอบ” และ B5 “ท่านชอบที่จะทำงานให้เสร็จก่อนระยะเวลาที่กำหนด เพื่อที่จะมีเวลาในการตรวจสอบ และป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น” ตามลำดับ

จากข้อสรุปข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า เนื่องจากวัฒนธรรมของโลกตะวันออกเพศชายจะมีความเป็นผู้นำมากกว่าผู้หญิง เปรียบเสมือนเพศชายเป็นช้างเท้าหน้าส่วนเพศหญิงเป็นช้างเท้าหลัง ทำให้เพศชายจะมีความมั่นใจมากกว่าเพศหญิง ซึ่งแตกต่างกับวัฒนธรรมของโลกตะวันตก เพศหญิงจะมีเสรีภาพทางความคิดเทียบเท่ากับเพศชาย การกระทำหรือการแสดงออกในสังคมจึงมีความเท่าเทียมกัน ส่วนในเรื่องของความรับผิดชอบและความคิดเห็นที่มีต่อองค์กรนั้นไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเป็นองค์กรก่อสร้างเป็นงานที่ซับซ้อนและละเอียดอ่อน บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบอยู่ในตัวของแต่ละบุคคลอยู่แล้ว อีกทั้งยังแสดงให้เห็นได้ว่าองค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงอย่างเท่าเทียมกัน

4.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

ตารางที่ 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	อายุ										f	Sig.	
	ต่ำกว่า 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 – 60 ปี		มากกว่า 60 ปี				
	N = 235		N = 81		N = 30		N = 19		N = 7				
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.			
A	ข้อ 1	4.14	0.60	4.09	0.80	4.00	0.70	3.94	0.72	3.86	0.69	0.832	0.50
	ข้อ 2	3.85	0.65	4.15	0.72	4.24	0.73	4.28	0.57	4.14	0.90	5.40	<u>0.00</u>
	ข้อ 3	3.78	0.71	3.94	0.78	3.83	0.71	3.94	0.72	4.29	0.95	1.48	0.20
	รวม	3.92	0.67	4.06	0.77	4.02	0.73	4.06	0.68	4.10	0.83	2.20	0.06
B	ข้อ 4	4.02	0.70	4.06	0.81	3.86	0.74	4.06	0.80	4.29	0.48	0.63	0.63
	ข้อ 5	4.11	0.74	4.27	0.77	4.10	0.67	4.11	0.67	3.86	0.69	1.00	0.40
	รวม	4.02	0.70	4.06	0.80	3.86	0.73	4.06	0.79	4.29	0.46	1.28	0.27
C	ข้อ 6	4.10	0.61	4.33	0.63	4.10	0.55	4.33	0.59	3.86	0.37	2.83	<u>0.02</u>
	ข้อ 7	4.20	0.56	4.40	0.66	4.34	0.55	4.28	0.57	4.57	0.53	2.41	<u>0.04</u>
	ข้อ 8	3.90	0.76	4.00	0.85	4.24	0.63	4.17	0.78	3.86	0.69	1.75	0.13
	รวม	4.07	0.66	4.24	0.74	4.23	0.58	4.26	0.65	4.10	0.62	4.19	<u>0.00</u>
D	ข้อ 9	4.00	0.65	4.13	0.64	4.17	0.46	4.11	0.46	4.57	0.53	2.11	0.07
	ข้อ 10	4.09	0.56	4.31	0.58	4.14	0.44	4.00	0.76	4.00	0.81	2.56	<u>0.03</u>
	รวม	4.05	0.61	4.22	0.62	4.16	0.45	4.06	0.71	4.29	0.72	2.94	<u>0.02</u>
E	ข้อ 11	3.89	0.68	4.05	0.69	4.14	0.63	4.33	0.59	4.43	0.78	3.61	<u>0.00</u>
	ข้อ 12	3.86	0.66	4.09	0.69	4.17	0.65	3.89	0.67	3.86	0.90	2.63	<u>0.03</u>
	รวม	3.88	0.67	4.07	0.69	4.16	0.64	4.11	0.66	4.14	0.86	4.72	<u>0.00</u>
F	ข้อ 13	4.19	0.65	4.29	0.66	4.34	0.48	4.28	0.66	4.43	0.53	0.76	0.54
	ข้อ 14	4.05	0.61	4.15	0.82	4.07	0.70	4.06	0.80	4.14	0.90	0.35	0.84
	ข้อ 15	3.74	0.76	3.94	0.86	3.97	0.68	4.06	0.80	4.43	0.78	2.70	<u>0.03</u>
	รวม	3.99	0.70	4.13	0.79	4.13	0.64	4.13	0.75	4.33	0.73	2.86	<u>0.02</u>

ตารางที่ 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ (ต่อ)

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	อายุ										f	Sig.	
	ต่ำกว่า 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 – 60 ปี		มากกว่า 60 ปี				
	N = 235		N = 81		N = 30		N = 19		N = 7				
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.			
G	ข้อ 16	3.48	0.83	3.38	0.96	3.59	0.68	3.50	0.63	3.71	0.75	0.54	0.70
	ข้อ 17	2.15	0.96	2.20	0.98	2.28	1.03	2.25	1.12	1.71	0.48	0.53	0.71
	รวม	3.65	0.92	3.59	0.99	3.66	0.87	3.63	0.90	4.00	0.67	0.67	0.60
H	ข้อ 18	3.74	0.88	3.72	0.98	3.83	0.80	3.63	0.71	4.14	0.69	0.49	0.73
	ข้อ 19	3.64	0.94	3.70	1.09	3.55	0.98	3.63	0.55	4.57	0.78	1.68	0.15
	ข้อ 20	4.16	0.68	3.96	0.83	3.97	0.77	3.81	0.83	4.43	0.78	2.17	0.07
	ข้อ 21	3.78	0.83	3.84	1.03	3.76	1.05	3.50	0.81	4.14	0.90	0.75	0.55
	รวม	3.83	0.86	3.81	0.99	3.78	0.91	3.64	0.80	4.32	0.72	2.95	0.01

ตารางที่ 20 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงข้อ 2 “ท่านมีความกล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน”

ช่วงอายุ	\bar{x}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี	มากกว่า 60 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	3.85	-	0.00	0.00	0.10	0.26
31 – 40 ปี	4.15	-	-	0.52	0.46	0.98
41 – 50 ปี	4.24	-	-	-	0.85	0.73
51 – 60 ปี	4.28	-	-	-	-	0.65
มากกว่า 60 ปี	4.14	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงข้อ 2 “ท่านมีความกล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความกล้าเสี่ยงน้อยกว่าช่วงอายุ 31 – 40 ปี และช่วงอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และน้อยกว่าช่วงอายุ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.10

ตารางที่ 21 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบต่อตนเองข้อ 6 “ท่านสามารถทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายได้ เพราะท่านมีความรับผิดชอบต่อตนเอง”

ช่วงอายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี	มากกว่า 60 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	4.10	-	<u>0.00</u>	0.99	0.12	0.29
31 – 40 ปี	4.33	-	-	0.09	0.95	0.05
41 – 50 ปี	4.10	-	-	-	0.21	0.33
51 – 60 ปี	4.33	-	-	-	-	0.08
มากกว่า 60 ปี	3.86	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบต่อตนเองข้อ 6 “ท่านสามารถทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายได้ เพราะท่านมีความรับผิดชอบต่อตนเอง” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปีมีความรับผิดชอบต่อตนเองน้อยกว่าช่วงอายุ 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 22 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างอายุกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบต่อตนเองข้อ 7 “เมื่อท่านรู้ว่าทำงานผิดพลาด ท่านจะรีบหาทางแก้ไขด้วยตนเองก่อนที่จะให้ผู้อื่นมารับผิดชอบ”

ช่วงอายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี	มากกว่า 60 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	4.20	-	<u>0.00</u>	0.20	0.57	0.09
31 – 40 ปี	4.40	-	-	0.66	0.42	0.46
41 – 50 ปี	4.34	-	-	-	0.70	0.36
51 – 60 ปี	4.28	-	-	-	-	0.26
มากกว่า 60 ปี	4.57	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบต่อตนเองข้อ 7 “เมื่อท่านรู้ว่าทำงานผิดพลาด ท่านจะรีบหาทางแก้ไขด้วยตนเองก่อนที่จะให้ผู้อื่นมารับผิดชอบ” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปีมีความรับผิดชอบต่อตนเองน้อยกว่าช่วงอายุ 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 23 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองข้อ 10 “เมื่อทราบว่าผลการตัดสินใจของท่านนั้นผิดพลาด ท่านมักจะหาทางแก้ไขอยู่เสมอ”

ช่วงอายุ	\bar{x}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี	มากกว่า 60 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	4.09	-	<u>0.00</u>	0.67	0.52	0.68
31 – 40 ปี	4.31	-	-	0.16	<u>0.04</u>	0.17
41 – 50 ปี	4.14	-	-	-	0.42	0.57
51 – 60 ปี	4.00	-	-	-	-	1.00
มากกว่า 60 ปี	4.00	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองข้อ 10 “เมื่อทราบว่าผลการตัดสินใจของท่านนั้นผิดพลาด ท่านมักจะหาทางแก้ไขอยู่เสมอ” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างช่วงอายุ 31 – 40 ปี ต้องการทราบผลการตัดสินใจมากกว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี และผู้ควบคุมงานก่อสร้างช่วงอายุ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 24 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้าข้อ 11 “ท่านมักจะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขก่อนเริ่มทำงานอยู่เสมอ”

ช่วงอายุ	\bar{x}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี	มากกว่า 60 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	3.89	-	0.06	0.06	<u>0.00</u>	<u>0.03</u>
31 – 40 ปี	4.05	-	-	0.55	0.11	0.16
41 – 50 ปี	4.14	-	-	-	0.34	0.31
51 – 60 ปี	4.33	-	-	-	-	0.75
มากกว่า 60 ปี	4.43	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้าข้อ 11 “ท่านมักจะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขก่อนเริ่มทำงานอยู่เสมอ” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีการคาดการณ์ล่วงหน้าน้อยกว่าช่วงอายุ 51 – 60 ปี และช่วงอายุมากกว่า 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และหากเปลี่ยนระดับความเชื่อมั่นจากเดิม 95% เป็น 90% ผู้ควบคุมงานก่อสร้างช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จะมี

การคาดการณ์ล่วงหน้าน้อยกว่าช่วงอายุ 31 – 40 ปี และ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.10

ตารางที่ 25 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า ข้อ 12 “ท่านจะนำแนวทางจากการคาดการณ์ล่วงหน้ามาปฏิบัติ และแนะนำแก่เพื่อร่วมงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น”

ช่วงอายุ	\bar{x}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี	มากกว่า 60 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	3.86	-	<u>0.01</u>	<u>0.02</u>	0.87	0.98
31 – 40 ปี	4.09	-	-	0.56	0.26	0.38
41 – 50 ปี	4.17	-	-	-	0.16	0.26
51 – 60 ปี	3.89	-	-	-	-	0.91
มากกว่า 60 ปี	3.86	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้าข้อ 12 “ท่านจะนำแนวทางจากการคาดการณ์ล่วงหน้ามาปฏิบัติ และแนะนำแก่เพื่อร่วมงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีการคาดการณ์ล่วงหน้าน้อยกว่าช่วงอายุ 31 – 40 ปี และช่วงอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 26 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงานข้อ 15 “ท่านชอบเป็นผู้วางแผนจัดระบบงาน และเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นอยู่เสมอ”

ช่วงอายุ	\bar{x}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี	มากกว่า 60 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	3.74	-	<u>0.05</u>	0.15	0.10	<u>0.02</u>
31 – 40 ปี	3.94	-	-	0.86	0.56	0.11
41 – 50 ปี	3.97	-	-	-	0.70	0.16
51 – 60 ปี	4.06	-	-	-	-	0.28
มากกว่า 60 ปี	4.43	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงานข้อ 15 “ท่านชอบเป็นผู้วางแผนจัดระบบงาน และเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นอยู่เสมอ” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีทักษะในการจัดการระบบงานน้อยกว่าช่วงอายุ 31 – 40 ปี และช่วงอายุมากกว่า 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และหากเปลี่ยนระดับความเชื่อมั่นจากเดิม 95% เป็น 90% ผู้ควบคุมงานก่อสร้างช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จะมีทักษะในการจัดการระบบงานน้อยกว่าช่วงอายุ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.10

จากข้อสรุปข้างต้นพบว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่น้อยกว่ากลุ่มอื่น เนื่องจากกลุ่มอายุนี้มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ดังแสดงตามตารางที่ 27 แม้ว่าองค์กรจะให้ความสำคัญกับบุคลากรกลุ่มอายุนี้ในการอบรมอยู่เสมอ แต่ยังไม่สามารถทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานกลุ่มอายุนี้มากขึ้นเท่ากับกลุ่มอื่นๆ อย่างไรก็ตามความเห็นของทุกกลุ่มอายุที่มีต่อองค์กรก็ไม่ได้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากองค์กรให้ความสำคัญกับทุกกลุ่มอายุอย่างเท่าเทียมกัน

ตารางที่ 27 แสดงเปรียบเทียบระหว่างอายุ กับประสบการณ์การทำงาน

อายุ	จำนวน	ร้อยละ				
		ประสบการณ์การทำงาน				
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	235	30.21	30.21	31.49	7.66	0.43
31-40 ปี	81	1.23	2.47	14.81	41.98	39.51
41-50 ปี	30	0.00	3.33	0.00	16.67	80.00
51-60 ปี	19	0.00	0.00	10.53	15.79	73.68
มากกว่า 60 ปี	7	0.00	0.00	28.57	28.57	42.86

4.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรส กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

ตารางที่ 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรส กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์		สถานภาพสมรส						f	Sig.
		โสด		สมรส		หย่า/หม้าย			
		N = 276		N = 91		N = 5			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
A	ข้อ 1	4.11	0.62	4.04	0.79	4.40	0.54	0.87	0.41
	ข้อ 2	3.92	0.67	4.14	0.72	3.80	0.83	3.65	<u>0.02</u>
	ข้อ 3	3.81	0.72	3.89	0.78	4.40	0.54	1.83	0.16
	รวม	3.95	0.68	4.03	0.77	4.20	0.67	1.96	0.14
B	ข้อ 4	4.02	0.72	4.00	0.76	4.60	0.54	1.60	0.20
	ข้อ 5	4.15	0.73	4.13	0.78	4.00	0.00	0.10	0.90
	รวม	4.02	0.72	4.00	0.76	4.60	0.51	3.21	<u>0.04</u>
C	ข้อ 6	4.12	0.61	4.28	0.62	4.20	0.44	2.40	0.09
	ข้อ 7	4.22	0.59	4.38	0.59	4.60	0.54	3.35	<u>0.03</u>
	ข้อ 8	3.88	0.77	4.16	0.75	4.40	0.54	5.11	<u>0.00</u>
	รวม	4.07	0.68	4.27	0.66	4.40	0.50	10.12	<u>0.00</u>
D	ข้อ 9	4.02	0.63	4.17	0.64	4.40	0.54	2.49	0.08
	ข้อ 10	4.10	0.58	4.27	0.57	4.00	0.70	3.02	0.05
	รวม	4.06	0.61	4.22	0.61	4.20	0.63	4.65	<u>0.01</u>
E	ข้อ 11	3.92	0.68	4.13	0.67	4.60	0.54	5.42	<u>0.00</u>
	ข้อ 12	3.87	0.68	4.13	0.62	4.40	0.54	6.53	<u>0.00</u>
	รวม	3.89	0.68	4.13	0.65	4.50	0.52	11.79	<u>0.00</u>
F	ข้อ 13	4.22	0.64	4.30	0.64	4.20	0.44	0.62	0.53
	ข้อ 14	4.06	0.65	4.10	0.78	4.40	0.54	0.69	0.49
	ข้อ 15	3.78	0.78	3.98	0.78	4.40	0.54	3.51	<u>0.03</u>
	รวม	4.02	0.72	4.13	0.75	4.33	0.48	3.48	<u>0.03</u>

ตารางที่ 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรส กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ(ต่อ)

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์		สถานภาพสมรส						f	Sig.
		โสด		สมรส		หย่า/หม้าย			
		N = 276		N = 91		N = 5			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
G	ข้อ 16	3.47	0.86	3.47	0.79	3.40	0.54	0.01	0.98
	ข้อ 17	2.11	0.93	2.37	1.03	1.80	1.09	2.80	0.06
	รวม	3.67	0.93	3.55	0.92	3.80	0.91	1.31	0.26
H	ข้อ 18	3.76	0.88	3.70	0.91	3.80	0.83	0.16	0.84
	ข้อ 19	3.71	0.96	3.49	1.00	4.20	0.83	2.45	0.08
	ข้อ 20	4.13	0.72	3.94	0.78	4.60	0.54	3.25	0.04
	ข้อ 21	3.81	0.88	3.72	0.94	3.80	0.83	0.31	0.73
	รวม	3.85	0.88	3.71	0.92	4.10	0.78	4.14	0.01

ตารางที่ 29 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างสถานภาพสมรส กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้า
เสี่ยงข้อ2 “ท่านมีความกล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน”

สถานภาพสมรส	\bar{x}	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
โสด	3.92	-	0.00	0.69
สมรส	4.14	-	-	0.27
หย่า/หม้าย	3.80	-	-	-

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้าน
ความกล้าเสี่ยงข้อ2 “ท่านมีความกล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการ
ทำงาน” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างสถานภาพโสด มีความกล้าเสี่ยงน้อยกว่าสมรสแล้ว อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 30 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างสถานภาพสมรส กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบ ต่อตนเองข้อ 7 “เมื่อท่านรู้ว่าทำงานผิดพลาด ท่านจะรีบหาทางแก้ไขด้วยตนเองก่อนที่จะให้ผู้อื่นมารับผิดชอบ”

สถานภาพสมรส	\bar{x}	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
โสด	4.22	-	<u>0.02</u>	0.15
สมรส	4.38	-	-	0.42
หย่า/หม้าย	4.60	-	-	-

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบต่อตนเองข้อ 7 “เมื่อท่านรู้ว่าทำงานผิดพลาด ท่านจะรีบหาทางแก้ไขด้วยตนเองก่อนที่จะให้ผู้อื่นมารับผิดชอบ” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างสถานภาพโสด มีความรับผิดชอบต่อตนเองน้อยกว่าสมรสแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 31 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างสถานภาพสมรส กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบ ต่อตนเองข้อ 8 “ท่านมักจะมาทำงานตรงต่อเวลาเสมอ เพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา”

สถานภาพสมรส	\bar{x}	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
โสด	3.88	-	<u>0.00</u>	0.13
สมรส	4.16	-	-	0.49
หย่า/หม้าย	4.40	-	-	-

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบต่อตนเองข้อ 8 “ท่านมักจะมาทำงานตรงต่อเวลาเสมอ เพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างสถานภาพโสด มีความรับผิดชอบต่อตนเองน้อยกว่าสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 32 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างสถานภาพสมรส กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการ คาดการณ์ล่วงหน้าข้อ 11 “ท่านมักจะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขก่อน เริ่มทำงานอยู่เสมอ”

สถานภาพสมรส	\bar{x}	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
โสด	3.92	-	<u>0.01</u>	<u>0.02</u>

ตารางที่ 32 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างสถานภาพสมรส กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้าข้อ 11 “ท่านมักจะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขก่อนเริ่มทำงานอยู่เสมอ” (ต่อ)

สถานภาพสมรส	\bar{x}	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
สมรส	4.13	-	-	0.13
หย่า/หม้าย	4.60	-	-	-

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้าข้อ 11 “ท่านมักจะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขก่อนเริ่มทำงานอยู่เสมอ” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างสถานภาพโสด มีการคาดการณ์ล่วงหน้าน้อยกว่าสมรสแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 33 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้าข้อ 12 “ท่านจะนำแนวทางจากการคาดการณ์ล่วงหน้ามาปฏิบัติ และแนะนำแก่เพื่อร่วมงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น”

สถานภาพสมรส	\bar{x}	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
โสด	3.87	-	0.00	0.07
สมรส	4.13	-	-	0.38
หย่า/หม้าย	4.40	-	-	-

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้าข้อ 12 “ท่านจะนำแนวทางจากการคาดการณ์ล่วงหน้ามาปฏิบัติ และแนะนำแก่เพื่อร่วมงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างสถานภาพสมรสโสด มีการคาดการณ์ล่วงหน้าน้อยกว่าสมรสแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 34 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างสถานภาพสมรส กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงานข้อ 15 “ท่านชอบเป็นผู้วางแผนจัดการระบบงาน และเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นอยู่เสมอ”

สถานภาพสมรส	\bar{x}	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
โสด	3.78	-	0.03	0.07
สมรส	3.98	-	-	0.24

ตารางที่ 34 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างสถานภาพสมรส กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะ ในการจัดการระบบงานข้อ 15 “ท่านชอบเป็นผู้วางแผนจัดระบบงาน และเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นอยู่เสมอ” (ต่อ)

สถานภาพสมรส	\bar{x}	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
หย่า/หม้าย	4.40	-	-	-

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงานข้อ 15 “ท่านชอบเป็นผู้วางแผนจัดระบบงาน และเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นอยู่เสมอ” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างสถานภาพโสด มีทักษะในการจัดการระบบงานน้อยกว่าสมรสแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 35 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างสถานภาพสมรส กับความคิดเห็นที่มีต่อองค์กรข้อ 20 “องค์กรของท่านสนับสนุน และส่งเสริมให้ท่านมีความรู้ และความสามารถในการทำงาน”

สถานภาพสมรส	\bar{x}	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
โสด	4.13	-	0.04	0.15
สมรส	3.94	-	-	0.05
หย่า/หม้าย	4.60	-	-	-

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ระหว่างสถานภาพสมรสกับความคิดเห็นที่มีต่อองค์กรข้อ 20 “องค์กรของท่านสนับสนุน และส่งเสริมให้ท่านมีความรู้ และความสามารถในการทำงาน” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างสถานภาพโสด มีความคิดเห็นที่มีต่อองค์กรมากกว่าสมรสแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากข้อสรุปข้างต้นพบว่าสถานภาพสมรสแล้วจะมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูงกว่าสถานภาพโสด เนื่องจากกลุ่มสถานภาพสมรสแล้วจะต้องมีภาระ ความรับผิดชอบที่สูงกว่ากลุ่มสถานภาพโสด และกลุ่มสถานภาพสมรสส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนที่มีอายุน้อยจึงทำให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่น้อยกว่า ดังตารางที่ 36

ตารางที่ 36 แสดงเปรียบเทียบระหว่างอายุ กับสถานภาพสมรส

อายุ	จำนวน	ร้อยละ	
		สถานภาพสมรส	
		สมรส	หย่า/หม้าย
ต่ำกว่า 30 ปี	235	93.62	5.96
31-40 ปี	81	49.38	48.15
41-50 ปี	30	23.33	73.33
51-60 ปี	19	26.32	68.42
มากกว่า 60 ปี	7	42.86	42.86

4.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุด กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้าน

ต่างๆ

ตารางที่ 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุด กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์		ระดับการศึกษา										f	Sig.
		น้อยกว่า อนุปริญญา		อนุปริญญา		ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า		ปริญญาโท		สูงกว่า ปริญญาโท			
		N = 2		N = 27		N = 327		N = 14		N = 3			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
A	ข้อ 1	4.50	0.70	3.77	0.71	4.12	0.65	4.14	0.77	4.00	1.00	1.93	0.10
	ข้อ 2	5.00	0.00	3.81	0.69	3.96	0.68	4.36	0.74	4.00	1.00	2.58	<u>0.03</u>
	ข้อ 3	5.00	0.00	3.65	0.62	3.84	0.73	4.00	0.78	4.33	1.15	2.18	0.07
	รวม	4.83	0.40	3.74	0.67	3.97	0.70	4.17	0.76	4.11	0.92	5.20	<u>0.00</u>
B	ข้อ 4	4.00	1.41	3.65	0.56	4.04	0.73	4.14	0.77	4.33	0.57	1.95	0.10
	ข้อ 5	5.00	0.00	3.88	0.90	4.16	0.72	4.14	0.66	3.67	0.57	1.84	0.12
	รวม	4.00	1.15	3.65	0.55	4.04	0.73	4.14	0.75	4.33	0.51	3.94	<u>0.00</u>
C	ข้อ 6	4.50	0.70	4.19	0.69	4.15	0.60	4.29	0.72	4.00	0.00	0.39	0.81
	ข้อ 7	5.00	0.00	4.15	0.67	4.26	0.57	4.36	0.74	5.00	0.00	2.27	0.06
	ข้อ 8	4.00	1.41	3.96	0.91	3.94	0.76	4.21	0.80	4.00	0.00	0.40	0.80
	รวม	4.50	0.83	4.10	0.76	4.12	0.66	4.29	0.74	4.33	0.50	1.31	0.26

ตารางที่ 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุด กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ
(ต่อ)

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์		ระดับการศึกษา										f	Sig.
		น้อยกว่า อนุปริญญา		อนุปริญญา		ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า		ปริญญาโท		สูงกว่า ปริญญาโท			
		N = 2		N = 27		N = 327		N = 14		N = 3			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
D	ข้อ 9	4.50	0.70	3.88	0.58	4.06	0.64	4.29	0.46	4.67	0.57	1.85	0.11
	ข้อ 10	4.50	0.70	3.92	0.56	4.15	0.59	4.14	0.53	4.00	0.00	1.17	0.32
	รวม	4.50	0.57	3.90	0.56	4.11	0.62	4.21	0.49	4.33	0.51	2.23	0.06
E	ข้อ 11	4.50	0.70	3.77	0.71	3.98	0.68	4.36	0.63	4.00	1.00	1.94	0.10
	ข้อ 12	5.00	0.00	3.69	0.61	3.93	0.67	4.36	0.63	4.00	1.00	3.50	<u>0.00</u>
	รวม	4.75	0.50	3.73	0.66	3.95	0.68	4.36	0.62	4.00	0.86	5.26	<u>0.00</u>
F	ข้อ 13	4.00	0.00	4.19	0.56	4.23	0.65	4.43	0.51	4.33	0.57	0.42	0.78
	ข้อ 14	4.50	0.70	3.85	0.73	4.08	0.68	4.29	0.72	4.33	0.57	1.35	0.24
	ข้อ 15	4.00	1.41	3.38	0.57	3.86	0.79	3.86	0.77	4.33	0.57	2.55	<u>0.03</u>
	รวม	4.17	0.75	3.81	0.70	4.06	0.73	4.19	0.70	4.33	0.50	2.96	<u>0.01</u>
G	ข้อ 16	4.00	1.41	3.04	0.89	3.50	0.83	3.50	0.65	3.00	0.00	2.37	0.05
	ข้อ 17	2.00	0.00	2.22	1.08	2.17	0.97	1.93	0.82	2.33	0.57	0.27	0.89
	รวม	4.00	0.81	3.41	1.05	3.66	0.92	3.79	0.78	3.33	0.51	1.39	0.23
H	ข้อ 18	4.00	0.00	3.70	0.82	3.75	0.90	3.64	0.84	4.33	0.57	0.42	0.78
	ข้อ 19	5.00	0.00	3.70	0.66	3.64	0.97	3.71	1.43	4.00	1.00	1.08	0.36
	ข้อ 20	4.50	0.70	4.11	0.64	4.08	0.73	4.00	1.17	4.33	0.57	0.29	0.88
	ข้อ 21	4.00	1.41	3.74	0.90	3.80	0.87	3.43	1.39	4.33	0.57	0.89	0.47
	รวม	4.38	0.74	3.81	0.77	3.82	0.89	3.70	1.22	4.25	0.62	1.73	0.14

ตารางที่ 38 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีความกล้า
เสี่ยงข้อ 2 “ท่านมีความกล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน”

ระดับการศึกษา	\bar{x}	น้อยกว่า อนุประญา	อนุประญา	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท	สูงกว่า ปริญญาโท
น้อยกว่า อนุประญา	5.00	-	<u>0.01</u>	<u>0.03</u>	0.21	0.11
อนุประญา	3.81	-	-	0.27	<u>0.01</u>	0.64
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	3.96	-	-	-	<u>0.03</u>	0.92
ปริญญาโท	4.36	-	-	-	-	0.41
สูงกว่า ปริญญาโท	4.00	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดกับแรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์ด้านมีความกล้าเสี่ยงข้อ 2 “ท่านมีความกล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เมื่อเกิดปัญหา
ขึ้นในการทำงาน” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างระดับศึกษาน้อยกว่าอนุประญา และปริญญาโท มี
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีความกล้าเสี่ยงมากกว่าอนุประญา และปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 39 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการ
คาดการณ์ล่วงหน้า ข้อ 12 “ท่านจะนำแนวทางจากการคาดการณ์ล่วงหน้ามาปฏิบัติ และแนะนำแก่
เพื่อร่วมงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น”

ระดับการศึกษา	\bar{x}	น้อยกว่า อนุประญา	อนุประญา	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท	สูงกว่า ปริญญาโท
น้อยกว่า อนุประญา	5.00	-	<u>0.00</u>	<u>0.02</u>	0.20	0.10
อนุประญา	3.69	-	-	0.08	<u>0.00</u>	0.45
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	3.93	-	-	-	<u>0.02</u>	0.86

ตารางที่ 39 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการ
คาดการณ์ล่วงหน้า ข้อ 12 “ท่านจะนำแนวทางจากการคาดการณ์ล่วงหน้ามาปฏิบัติ และแนะนำแก่
เพื่อร่วมงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น” (ต่อ)

ระดับการศึกษา	\bar{x}	น้อยกว่า อนุประญา	อนุปริญญา	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท	สูงกว่า ปริญญาโท
ปริญญาโท	4.36	-	-	-	-	0.40
สูงกว่า ปริญญาโท	4.00	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดกับแรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า ข้อ 12 “ท่านจะนำแนวทางจากการคาดการณ์ล่วงหน้ามาปฏิบัติ
และแนะนำแก่เพื่อร่วมงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้าง
ระดับศึกษาน้อยกว่าอนุปริญญา และปริญญาโท มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์
ล่วงหน้ามากกว่าอนุปริญญา และปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ตารางที่ 40 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะใน
การจัดการระบบงาน ข้อ 15 “ท่านชอบเป็นผู้วางแผนจัดระบบงาน และเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นอยู่เสมอ”

ระดับการศึกษา	\bar{x}	น้อยกว่า อนุปริญญา	อนุปริญญา	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท	สูงกว่า ปริญญาโท
น้อยกว่า อนุปริญญา	4.00	-	0.28	0.80	0.81	0.64
อนุปริญญา	3.38	-	-	0.00	0.07	0.04
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	3.86	-	-	-	0.98	0.29
ปริญญาโท	3.86	-	-	-	-	0.34
สูงกว่า ปริญญาโท	4.33	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน ข้อ 15 “ท่านชอบเป็นผู้วางแผนจัดระบบงาน และเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นอยู่เสมอ” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างระดับการศึกษาอนุปริญญา มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงานน้อยกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื่องจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างในระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีมากที่สุด และกลุ่มระดับการศึกษาอื่น ๆ มีน้อยมาก จึงไม่สามารถสรุปความสัมพันธ์ของระดับการศึกษา กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้อย่างน่าเชื่อถือนัก

4.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ด้านต่างๆ

ตารางที่ 41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		ประสบการณ์การทำงาน										f	Sig.
		ต่ำกว่า 1 ปี		1 – 2 ปี		3 – 5 ปี		5 – 10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
		N = 72		N = 74		N = 91		N = 62		N = 74			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
A	ข้อ 1	4.07	0.64	4.26	0.49	4.09	0.61	4.00	0.83	4.07	0.73	1.45	0.21
	ข้อ 2	3.76	0.66	3.93	0.60	3.97	0.73	4.02	0.78	4.19	0.63	3.68	<u>0.00</u>
	ข้อ 3	3.68	0.69	3.99	0.71	3.75	0.75	3.85	0.72	3.95	0.76	2.32	0.05
	รวม	3.84	0.68	4.06	0.62	3.94	0.71	3.96	0.78	4.07	0.71	4.05	<u>0.00</u>
B	ข้อ 4	3.94	0.80	4.20	0.64	3.97	0.71	4.07	0.72	3.95	0.76	1.72	0.15
	ข้อ 5	4.11	0.83	4.11	0.66	4.16	0.73	4.13	0.71	4.14	0.75	0.05	0.99
	รวม	4.03	0.81	4.18	0.65	4.06	0.73	4.10	0.72	4.04	0.76	1.04	0.38
C	ข้อ 6	4.01	0.61	4.08	0.56	4.21	0.61	4.18	0.69	4.29	0.56	2.36	0.05
	ข้อ 7	4.06	0.57	4.28	0.56	4.26	0.59	4.38	0.58	4.36	0.61	3.35	<u>0.01</u>
	ข้อ 8	3.92	0.86	3.85	0.77	3.97	0.69	4.00	0.77	4.06	0.78	0.73	0.56
	รวม	4.00	0.69	4.07	0.66	4.15	0.64	4.19	0.70	4.24	0.67	4.23	<u>0.00</u>

ตารางที่ 41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่าง
(ต่อ)

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์		ประสบการณ์การทำงาน										f	Sig.
		ต่ำกว่า 1 ปี		1 - 2 ปี		3 - 5 ปี		5 - 10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
		N = 72		N = 74		N = 91		N = 62		N = 74			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
D	ข้อ 9	3.97	0.71	4.11	0.58	3.97	0.68	4.13	0.64	4.15	0.54	1.49	0.20
	ข้อ 10	4.07	0.65	4.11	0.53	4.13	0.60	4.13	0.53	4.25	0.57	0.95	0.43
	รวม	4.02	0.68	4.11	0.56	4.05	0.64	4.13	0.58	4.20	0.56	1.95	0.09
E	ข้อ 11	3.74	0.76	3.92	0.65	3.99	0.66	4.00	0.60	4.25	0.66	5.37	<u>0.00</u>
	ข้อ 12	3.78	0.76	3.92	0.65	3.99	0.66	4.00	0.60	4.25	0.66	3.17	<u>0.01</u>
	รวม	3.78	0.77	3.92	0.59	3.91	0.66	3.92	0.69	4.17	0.62	3.17	<u>0.01</u>
F	ข้อ 13	4.18	0.67	4.28	0.60	4.19	0.68	4.25	0.65	4.29	0.59	0.47	0.75
	ข้อ 14	4.00	0.71	4.14	0.58	4.08	0.62	3.98	0.82	4.15	0.70	0.85	0.49
	ข้อ 15	3.56	0.82	3.95	0.77	3.87	0.78	3.90	0.79	3.89	0.74	2.89	<u>0.02</u>
	รวม	4.00	0.71	4.14	0.58	4.08	0.62	3.98	0.82	4.15	0.70	0.85	0.49
G	ข้อ 16	3.45	0.78	3.61	0.88	3.43	0.87	3.50	0.91	3.36	0.73	0.90	0.46
	ข้อ 17	2.16	0.96	2.17	0.91	1.98	0.94	2.23	0.94	2.35	1.06	1.55	0.18
	รวม	3.64	0.89	3.69	0.92	3.72	0.95	3.63	0.93	3.51	0.92	1.22	0.30
H	ข้อ 18	4.00	0.77	3.76	0.85	3.62	0.94	3.76	0.97	3.64	0.84	2.09	0.08
	ข้อ 19	3.97	0.73	3.69	0.91	3.56	1.09	3.73	1.00	3.40	1.00	3.32	<u>0.01</u>
	ข้อ 20	4.25	0.70	4.10	0.61	4.18	0.72	3.90	0.81	3.96	0.81	2.75	<u>0.02</u>
	ข้อ 21	3.97	0.85	3.68	0.84	3.82	0.88	3.72	1.02	3.74	0.90	1.10	0.35
	รวม	4.05	0.77	3.81	0.83	3.80	0.94	3.78	0.95	3.68	0.91	6.31	<u>0.00</u>

ตารางที่ 42 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างประสบการณ์การทำงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีความกล้าเสี่ยง ข้อ 2 “ท่านมีความกล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน”

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 5 ปี	5 – 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.76	-	0.13	0.06	<u>0.03</u>	<u>0.00</u>
1 – 2 ปี	3.93	-	-	0.75	0.66	<u>0.03</u>
3 – 5 ปี	3.97	-	-	-	0.66	0.38
5 – 10 ปี	4.02	-	-	-	-	0.14
10 ปีขึ้นไป	4.19	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ระหว่างประสบการณ์การทำงานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีความกล้าเสี่ยง ข้อ 2 “ท่านมีความกล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาขึ้นในการทำงาน” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีความกล้าเสี่ยงน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 -10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีความกล้าเสี่ยงมากกว่า 1 – 2 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 43 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างประสบการณ์การทำงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบต่อตนเอง ข้อ 7 “เมื่อท่านรู้ว่าทำงานผิดพลาด ท่านจะรีบหาทางแก้ไขด้วยตนเอง ก่อนที่จะให้ผู้อื่นมารับผิดชอบ”

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 5 ปี	5 – 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	4.06	-	<u>0.01</u>	<u>0.03</u>	<u>0.00</u>	<u>0.00</u>
1 – 2 ปี	4.28	-	-	0.78	0.35	0.42
3 – 5 ปี	4.26	-	-	-	0.22	0.27
5 – 10 ปี	4.38	-	-	-	-	0.87
10 ปีขึ้นไป	4.36	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์ระหว่างประสพการณ์การทำงานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบตนเอง ข้อ 7 “เมื่อท่านรู้ว่าทำงานผิดพลาด ท่านจะรีบหาทางแก้ไขด้วยตนเอง ก่อนที่จะให้ผู้อื่นมารับผิดชอบ” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างประสพการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบตนเองน้อยกว่า 1 -2 ปี และ 3 - 5 ปี และ 5 -10 ปี และ 10 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 44 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างประสพการณ์การทำงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า ข้อ 11 “ท่านมักจะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไข ก่อนเริ่มทำงานอยู่เสมอ”

ประสพการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 2 ปี	3 - 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.74	-	0.10	0.01	0.02	0.00
1 - 2 ปี	3.92	-	-	0.51	0.48	0.00
3 - 5 ปี	3.99	-	-	-	0.92	0.01
5 - 10 ปี	4.00	-	-	-	-	0.03
10 ปีขึ้นไป	4.25	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ระหว่างประสพการณ์การทำงานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า ข้อ 11 “ท่านมักจะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขก่อนเริ่มทำงานอยู่เสมอ” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างประสพการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีการคาดการณ์ล่วงหน้ามากกว่า 5 -10 ปี และ 3 - 5 ปี และ 1 -2 ปี และต่ำกว่า 1 ปี และประสพการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้าน้อยกว่า 10 ปีขึ้นไป และ 5 -10 ปี และ 3 - 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และหากเปลี่ยนระดับความเชื่อมั่นจากเดิม 95% เป็น 90% ผู้ควบคุมงานก่อสร้างประสพการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี จะมีการคาดการณ์ล่วงหน้าน้อยกว่า 1 -2 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.10

ตารางที่ 45 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างประสบการณ์การทำงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมี การคาดการณ์ล่วงหน้า ข้อ 12 “ท่านจะนำแนวทางจากการคาดการณ์ล่วงหน้ามาปฏิบัติ และแนะนำ แก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น”

ประสบการณ์การ ทำงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 5 ปี	5 – 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.78	-	0.20	0.21	0.23	<u>0.00</u>
1 – 2 ปี	3.92	-	-	0.93	0.99	<u>0.02</u>
3 – 5 ปี	3.99	-	-	-	0.94	<u>0.01</u>
5 – 10 ปี	4.00	-	-	-	-	<u>0.03</u>
10 ปีขึ้นไป	4.25	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์ระหว่างประสบการณ์การทำงานกับแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า ข้อ 12 “ท่านจะนำแนวทางจากการคาดการณ์ล่วงหน้ามาปฏิบัติ และแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้ามากกว่า 5 - 10 ปี และ 3 - 5 ปี และ 1 - 2 ปี และต่ำกว่า 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 46 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างประสบการณ์การทำงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมี ทักษะในการจัดการระบบงาน ข้อ 15 “ท่านชอบเป็นผู้วางแผนจัดระบบงาน และเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่น อยู่เสมอ”

ประสบการณ์การ ทำงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 5 ปี	5 – 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.56	-	<u>0.00</u>	<u>0.01</u>	<u>0.01</u>	<u>0.01</u>
1 – 2 ปี	3.95	-	-	0.51	0.74	0.66
3 – 5 ปี	3.87	-	-	-	0.77	0.84
5 – 10 ปี	3.90	-	-	-	-	0.92
10 ปีขึ้นไป	3.89	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์ระหว่างประสพการณ์การทำงานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน ข้อ 15 “ท่านชอบเป็นผู้วางแผนจัดระบบงาน และเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นอยู่เสมอ” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างประสพการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงานน้อยกว่า 1-2 ปี และ 3-5 ปี และ 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 47 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างประสพการณ์การทำงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อองค์กร ข้อ 19 “ระบบความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขององค์กรท่าน ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงาน”

ประสพการณ์การทำงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 5 ปี	5 – 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.97	-	0.08	0.00	0.16	0.00
1 – 2 ปี	3.69	-	-	0.42	0.78	0.08
3 – 5 ปี	3.56	-	-	-	0.28	0.30
5 – 10 ปี	3.73	-	-	-	-	0.05
10 ปีขึ้นไป	3.40	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 47 ผลการวิเคราะห์ระหว่างประสพการณ์การทำงานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อองค์กร ข้อ 19 “ระบบความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขององค์กรท่าน ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงาน” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างประสพการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อองค์กรมากกว่า 3-5 ปี และ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 48 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างประสพการณ์การทำงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อองค์กร ข้อ 20 “องค์กรของท่านสนับสนุน และส่งเสริมให้ท่านมีความรู้ และความสามารถในการทำงาน”

ประสพการณ์การทำงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 5 ปี	5 – 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	4.25	-	0.22	0.54	0.00	0.01
1 – 2 ปี	4.10	-	-	0.48	0.12	0.25
3 – 5 ปี	4.18	-	-	-	0.02	0.05
5 – 10 ปี	3.90	-	-	-	-	0.65

ตารางที่ 48 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างประสบการณ์การทำงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อองค์กร ข้อ 20 “องค์กรของท่านสนับสนุน และส่งเสริมให้ท่านมีความรู้ และความสามารถในการทำงาน” (ต่อ)

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 2 ปี	3 - 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
10 ปีขึ้นไป	3.96	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 48 ผลการวิเคราะห์ระหว่างประสบการณ์การทำงานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อองค์กร ข้อ 20 “องค์กรของท่านสนับสนุน และส่งเสริมให้ท่านมีความรู้ และความสามารถในการทำงาน” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อองค์กรมากกว่า 5 - 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป และ 3 - 5 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อองค์กรมากกว่า 5 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากข้อสรุปข้างต้นพบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานกับปัจจัยด้านอายุมีความสอดคล้องกัน โดยประสบการณ์ต่ำกว่า 1 ปีจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ต่ำกว่า และประสบการณ์มากกว่า 10 ปีจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า และพบว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปีมีความคิดเห็นต่อองค์กรที่สูงกว่าเกือบทุกกลุ่มอายุ เนื่องจากบริษัทมีการอบรมกลุ่มประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปีอย่างสม่ำเสมอ แต่ยังไม่สามารถทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานกลุ่มประสบการณ์นี้มากขึ้นเท่ากับกลุ่มอื่นๆได้

4.3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

ตารางที่ 49 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน														f	Sig.	
	Area Manager		Project Manager		Deputy Manager		Senior Chief		Chief		Asst. Chief		Staff				
	N = 8		N = 10		N = 18		N = 38		N = 38		N = 90		N = 171				
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.			
A	ข้อ 1	4.63	0.74	4.30	0.48	3.94	0.65	4.14	0.78	3.97	0.85	4.10	0.65	4.10	0.59	1.39	0.21
	ข้อ 2	4.00	1.19	4.40	0.69	4.24	0.75	4.38	0.59	4.05	0.73	3.97	0.71	3.82	0.61	4.94	0.00
	ข้อ 3	4.50	0.53	4.30	0.82	3.94	0.65	3.97	0.79	3.89	0.72	3.78	0.77	3.76	0.69	2.48	0.02
	รวม	4.38	0.87	4.33	0.66	4.04	0.69	4.16	0.74	3.97	0.77	3.95	0.72	3.89	0.65	5.22	0.00

ตารางที่ 49 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ (ต่อ)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน														f	Sig.	
	Area Manager		Project Manager		Deputy Manager		Senior Chief		Chief		Asst. Chief		Staff				
	N = 8		N = 10		N = 18		N = 38		N = 38		N = 90		N = 171				
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.			
B	ข้อ 4	4.25	0.88	4.30	0.67	4.00	0.70	4.03	0.79	3.84	0.82	4.08	0.67	4.01	0.72	0.85	0.53
	ข้อ 5	4.13	0.83	4.30	0.67	4.29	0.58	4.19	0.84	4.13	0.81	4.10	0.63	4.13	0.76	0.27	0.94
	รวม	4.19	0.83	4.30	0.65	4.15	0.65	4.11	0.82	3.99	0.82	4.09	0.65	4.07	0.75	0.63	0.70
C	ข้อ 6	4.25	0.70	4.30	0.48	4.18	0.52	4.30	0.66	4.11	0.51	4.17	0.64	4.11	0.62	0.76	0.59
	ข้อ 7	4.00	0.75	4.70	0.48	4.24	0.56	4.43	0.64	4.41	0.55	4.19	0.63	4.22	0.55	2.43	<u>0.02</u>
	ข้อ 8	4.38	0.51	4.70	0.48	4.12	0.69	4.30	0.70	3.86	0.78	3.73	0.76	3.94	0.77	4.83	<u>0.00</u>
	รวม	4.21	0.65	4.57	0.50	4.18	0.59	4.35	0.66	4.13	0.66	4.03	0.71	4.09	0.66	5.49	<u>0.00</u>
D	ข้อ 9	3.88	0.99	4.20	0.63	4.29	0.58	4.24	0.64	4.16	0.72	4.01	0.59	4.00	0.62	1.57	0.15
	ข้อ 10	4.00	0.92	4.20	0.63	4.18	0.52	4.22	0.75	4.22	0.53	4.10	0.49	4.12	0.59	0.39	0.87
	รวม	3.94	0.92	4.20	0.61	4.24	0.55	4.23	0.69	4.19	0.63	4.06	0.54	4.06	0.61	1.73	0.10
E	ข้อ 11	3.88	0.64	4.60	0.51	4.47	0.62	4.22	0.75	4.08	0.59	3.92	0.69	3.85	0.66	5.01	<u>0.00</u>
	ข้อ 12	4.00	0.92	4.20	0.63	4.12	0.78	4.16	0.68	4.11	0.61	3.90	0.67	3.83	0.66	2.26	<u>0.03</u>
	รวม	3.94	0.77	4.40	0.59	4.29	0.71	4.19	0.71	4.09	0.60	3.91	0.67	3.84	0.66	6.65	<u>0.00</u>
F	ข้อ 13	4.38	0.91	4.60	0.51	4.59	0.50	4.24	0.68	4.27	0.56	4.16	0.65	4.21	0.64	1.77	0.10
	ข้อ 14	4.13	0.99	4.50	0.52	4.06	0.82	4.08	0.75	4.11	0.90	4.08	0.60	4.04	0.63	0.75	0.60
	ข้อ 15	4.13	0.99	4.40	0.51	4.12	0.48	4.16	0.86	3.89	0.84	3.80	0.75	3.69	0.77	3.65	<u>0.00</u>
	รวม	4.25	0.93	4.55	0.51	4.32	0.72	4.16	0.72	4.19	0.75	4.12	0.62	4.12	0.64	1.85	0.08
G	ข้อ 16	3.63	1.06	3.60	0.69	3.50	0.51	3.69	0.82	3.39	0.85	3.33	0.85	3.49	0.86	1.01	0.41
	ข้อ 17	2.38	1.30	2.10	1.19	2.25	0.93	2.17	0.97	2.34	1.16	2.12	0.85	2.14	0.96	0.34	0.91
	รวม	3.63	1.14	3.75	0.96	3.63	0.75	3.76	0.89	3.53	1.02	3.60	0.89	3.66	0.94	0.53	0.78
H	ข้อ 18	4.25	0.46	3.60	1.07	3.56	0.89	4.06	0.82	3.68	0.96	3.59	0.89	3.78	0.86	1.83	0.09
	ข้อ 19	4.25	0.70	3.60	0.84	3.50	1.03	3.89	0.97	3.42	1.10	3.52	0.99	3.73	0.94	1.75	0.10
	ข้อ 20	4.13	1.35	3.80	0.63	4.00	0.96	4.17	0.81	3.92	0.91	4.09	0.70	4.13	0.64	0.76	0.59
	ข้อ 21	4.00	1.41	3.80	0.78	3.44	1.09	4.03	1.00	3.63	0.85	3.67	0.90	3.86	0.83	1.49	0.18
	รวม	4.16	1.01	3.70	0.82	3.63	1.00	4.03	0.90	3.66	0.96	3.72	0.90	3.87	0.84	4.73	<u>0.00</u>

ตารางที่ 50 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านมีความกล้าเสี่ยง ข้อ 2 “ท่านมีความกล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นใน การทำงาน”

ตำแหน่ง หน้าที่ใน หน่วยงาน	\bar{x}	Area Manager	Project Manager	Deputy Manager	Senior Chief	Chief	Asst. Chief	Staff
Area Manager	4.00	-	0.21	0.41	0.15	0.84	0.89	0.45
Project Manager	4.40	-	-	0.54	0.92	0.14	0.05	<u>0.00</u>
Deputy Manager	4.24	-	-	-	0.47	0.35	0.13	<u>0.01</u>
Senior Chief	4.38	-	-	-	-	<u>0.03</u>	<u>0.00</u>	<u>0.00</u>
Chief	4.05	-	-	-	-	-	0.51	0.05
Asst. Chief	3.97	-	-	-	-	-	-	0.08
Staff	3.82	-	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 50 ผลการวิเคราะห์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีความกล้าเสี่ยง ข้อ 2 “ท่านมีความกล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างตำแหน่ง Senior Chief มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีความกล้าเสี่ยงมากกว่า Chief และ Asst. Chief และ Staff ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยในตำแหน่งข้างต้นนี้อยู่ในฝ่ายปฏิบัติการหน้างาน ซึ่งมักจะเกิดปัญหาในการก่อสร้างงานอยู่บ่อยครั้ง จึงควรที่จะเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคลากรกลุ่มนี้เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดขึ้นได้ ซึ่งเป็นไปตามลักษณะขององค์กรก่อสร้างทั่วไปที่มีระดับชั้นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับอำนาจการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ตารางที่ 51 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้าน มีความกล้าเสี่ยง ข้อ 3 “ท่านกล้าที่จะทำงานที่เร่งด่วน แม้ว่าท่านจะเห็นว่างานนั้นไม่สามารถควบคุม เวลา ให้เสร็จทันตามกำหนดได้”

ตำแหน่ง หน้าที่ใน หน่วยงาน	\bar{X}	Area Manager	Project Manager	Deputy Manager	Senior Chief	Chief	Asst. Chief	Staff
Area Manager	4.50	-	0.56	0.07	0.06	<u>0.03</u>	<u>0.00</u>	<u>0.00</u>
Project Manager	4.30	-	-	0.21	0.20	0.11	<u>0.03</u>	0.24
Deputy Manager	3.94	-	-	-	0.88	0.82	0.39	0.33
Senior Chief	3.97	-	-	-	-	0.64	0.17	0.11
Chief	3.89	-	-	-	-	-	0.40	0.31
Asst. Chief	3.78	-	-	-	-	-	-	0.86
Staff	3.76	-	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 51 ผลการวิเคราะห์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีความกล้าเสี่ยง ข้อ 3 “ท่านกล้าที่จะทำงานที่เร่งด่วน แม้ว่าท่านจะเห็นว่างานนั้นไม่สามารถควบคุมเวลา ให้เสร็จทันตามกำหนดได้” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างตำแหน่ง Area Manager มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีความกล้าเสี่ยงมากกว่า Chief และ Asst. Chief และ Staff และ Project Manager มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีความกล้าเสี่ยงมากกว่า Asst. Chief อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 52 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้าน
 รับผิดชอบตนเอง ข้อ 7 “เมื่อท่านรู้ว่าทำงานผิดพลาด ท่านจะรีบหาทางแก้ไขด้วยตนเองก่อนที่จะ
 ให้อื่นมารับผิดชอบ”

ตำแหน่ง หน้าที่ใน หน่วยงาน	\bar{x}	Area Manager	Project Manager	Deputy Manager	Senior Chief	Chief	Asst. Chief	Staff
Area Manager	4.00	-	0.12	0.35	0.60	0.77	0.38	0.29
Project Manager	4.70	-	-	0.48	0.20	0.16	<u>0.00</u>	<u>0.01</u>
Deputy Manager	4.24	-	-	-	0.25	0.32	0.76	0.94
Senior Chief	4.43	-	-	-	-	0.84	<u>0.03</u>	0.05
Chief	4.41	-	-	-	-	-	0.06	0.09
Asst. Chief	4.19	-	-	-	-	-	-	0.63
Staff	4.22	-	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 52 ผลการวิเคราะห์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานกับแรงจูงใจใฝ่
 สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบตนเอง ข้อ 7 “เมื่อท่านรู้ว่าทำงานผิดพลาด ท่านจะรีบหาทางแก้ไขด้วย
 ตนเองก่อนที่จะให้อื่นมารับผิดชอบ” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างตำแหน่ง Area Manager มี
 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีความรับผิดชอบตนเองมากกว่า Asst. Chief และ Staff และ Senior
 Chief มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีความรับผิดชอบตนเองมากกว่า Asst. Chief อย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 53 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้าน
รับผิดชอบตนเอง ข้อ 8 “ท่านมักจะมาทำงานตรงต่อเวลาเสมอ เพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่เพื่อน
ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา”

ตำแหน่ง หน้าที่ใน หน่วยงาน	\bar{x}	Area Manager	Project Manager	Deputy Manager	Senior Chief	Chief	Asst. Chief	Staff
Area Manager	4.38	-	0.36	0.42	0.79	0.08	<u>0.02</u>	0.11
Project Manager	4.70	-	-	0.05	0.13	<u>0.00</u>	<u>0.00</u>	<u>0.00</u>
Deputy Manager	4.12	-	-	-	0.41	0.25	0.05	0.35
Senior Chief	4.30	-	-	-	-	<u>0.01</u>	<u>0.00</u>	<u>0.01</u>
Chief	3.86	-	-	-	-	-	0.37	0.58
Asst. Chief	3.73	-	-	-	-	-	-	<u>0.03</u>
Staff	3.94	-	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 53 ผลการวิเคราะห์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานกับแรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบตนเอง ข้อ 8 “ท่านมักจะมาทำงานตรงต่อเวลาเสมอ เพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่
เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างตำแหน่ง Project Manager และ
Senior Chief มีความรับผิดชอบตนเองสูงกว่า Chief, Asst. Chief และ Staff อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เป็นที่น่าสนใจว่า Deputy Manager มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบต่อ
ตนเอง และเป็นตัวอย่างให้แก่เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่สูงกว่าแบบไม่มีนัยสำคัญ อาจ
เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีลักษณะงานที่ไม่ได้อยู่ประจำตามสถานที่อย่างชัดเจน ในบางครั้งต้อง
อยู่ที่ออฟฟิศเพื่อประชุมหรือรับคำสั่งจากตำแหน่ง Project Manager หรือในบางครั้งจะต้องไปดูหน้า
งานเพื่อตรวจสอบงานก่อสร้าง หรือตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ตารางที่ 54 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้าน
 มีการคาดการณ์ล่วงหน้า ข้อ 11 “ท่านมักจะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา และหาแนวทางในการ
 แก้ไขก่อนเริ่มทำงานอยู่เสมอ”

ตำแหน่ง หน้าที่ใน หน่วยงาน	\bar{X}	Area Manager	Project Manager	Deputy Manager	Senior Chief	Chief	Asst. Chief	Staff
Area Manager	3.88	-	<u>0.02</u>	0.39	0.19	0.43	0.84	0.92
Project Manager	4.60	-	-	0.62	0.10	<u>0.03</u>	<u>0.00</u>	<u>0.00</u>
Deputy Manager	4.47	-	-	-	0.19	<u>0.04</u>	<u>0.00</u>	<u>0.00</u>
Senior Chief	4.22	-	-	-	-	0.38	<u>0.02</u>	<u>0.00</u>
Chief	4.08	-	-	-	-	-	0.22	0.06
Asst. Chief	3.92	-	-	-	-	-	-	0.42
Staff	3.85	-	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 54 ผลการวิเคราะห์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานกับแรงจูงใจใฝ่
 สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า ข้อ 11 “ท่านมักจะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา และหาแนวทาง
 ในการแก้ไขก่อนเริ่มทำงานอยู่เสมอ” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างตำแหน่ง Project Manager และ
 Deputy Manager มีการคาดการณ์สูงกว่า Chief และ Asst. Chief และ Staff อย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 55 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้าน
 มีการคาดการณ์ล่วงหน้า ข้อ 12 “ท่านจะนำแนวทางจากการคาดการณ์ล่วงหน้ามาปฏิบัติ และ
 แนะนำแก่เพื่อร่วมงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น”

ตำแหน่ง หน้าที่ใน หน่วยงาน	\bar{X}	Area Manager	Project Manager	Deputy Manager	Senior Chief	Chief	Asst. Chief	Staff
Area Manager	4.00	-	0.53	0.68	0.53	0.68	0.68	0.49
Project Manager	4.20	-	-	0.75	0.87	0.70	0.18	0.09
Deputy Manager	4.12	-	-	-	0.82	0.96	0.22	0.09
Senior Chief	4.16	-	-	-	-	0.73	0.47	<u>0.00</u>
Chief	4.11	-	-	-	-	-	0.11	<u>0.02</u>
Asst. Chief	3.90	-	-	-	-	-	-	0.45
Staff	3.83	-	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 55 ผลการวิเคราะห์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า ข้อ 12 “ท่านจะนำแนวทางจากการคาดการณ์ล่วงหน้ามาปฏิบัติ และ
 แนะนำแก่เพื่อร่วมงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้าง
 ตำแหน่ง Staff มีการคาดการณ์ล่วงหน้าต่ำกว่า Senior Chief และ Chief อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 56 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้าน มีทักษะในการจัดการระบบงาน ข้อ 15 “ท่านชอบเป็นผู้วางแผนจัดระบบงาน และเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นอยู่เสมอ”

ตำแหน่ง หน้าที่ใน หน่วยงาน	\bar{X}	Area Manager	Project Manager	Deputy Manager	Senior Chief	Chief	Asst. Chief	Staff
Area Manager	4.13	-	0.45	0.98	0.90	0.44	0.25	0.11
Project Manager	4.40	-	-	0.36	0.38	0.06	<u>0.02</u>	<u>0.00</u>
Deputy Manager	4.12	-	-	-	0.84	0.32	0.12	<u>0.02</u>
Senior Chief	4.16	-	-	-	-	0.13	<u>0.01</u>	<u>0.00</u>
Chief	3.89	-	-	-	-	-	0.54	0.14
Asst. Chief	3.80	-	-	-	-	-	-	0.26
Staff	3.69	-	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 56 ผลการวิเคราะห์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน ข้อ 15 “ท่านชอบเป็นผู้วางแผนจัดระบบงาน และเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นอยู่เสมอ” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างตำแหน่ง Project Manager และ Senior Chief มีทักษะในการจัดการระบบงานสูงกว่าตำแหน่ง Asst. Chief และ Staff อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

จากข้อสรุปข้างต้นพบว่า ตำแหน่งในสายบริหารงาน และตำแหน่งที่สูงกว่า จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูงกว่าตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ แต่ตำแหน่งในระดับปฏิบัติการจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่น้อยกว่าตำแหน่งที่สูงกว่าในบางข้อ ดังนั้นจึงควรส่งเสริมและผลักดันให้ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสอดคล้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4.3.7 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้างบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่ได้ทำการศึกษา ในการตอบแบบสอบถามด้านต่างๆ

ตารางที่ 57 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์		รายได้ต่อเดือน										f	Sig.
		ต่ำกว่าหรือ เทียบเท่า 20,000 บาท		20,001 – 30,000 บาท		30,001 – 40,000 บาท		40,001 – 50,000 บาท		สูงกว่า 50,000 บาท			
		N = 21		N = 144		N = 99		N = 49		N = 60			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
A	ข้อ 1	4.15	0.74	4.12	0.62	4.15	0.59	4.00	0.70	4.03	0.81	0.61	0.64
	ข้อ 2	3.70	0.73	3.82	0.68	4.05	0.69	4.02	0.62	4.26	0.66	5.45	<u>0.00</u>
	ข้อ 3	3.70	0.86	3.80	0.72	3.84	0.72	3.92	0.78	3.93	0.72	0.66	0.61
	รวม	3.85	0.79	3.91	0.69	4.01	0.68	3.98	0.70	4.07	0.74	2.36	0.05
B	ข้อ 4	3.95	0.68	4.03	0.79	4.06	0.66	3.90	0.65	4.05	0.78	0.50	0.73
	ข้อ 5	4.05	0.94	4.08	0.80	4.25	0.67	4.14	0.64	4.12	0.65	0.86	0.48
	รวม	4.00	0.81	4.06	0.79	4.16	0.67	4.02	0.65	4.09	0.71	0.86	0.48
C	ข้อ 6	3.85	0.48	4.10	0.63	4.28	0.65	4.12	0.52	4.23	0.56	2.89	<u>0.02</u>
	ข้อ 7	4.00	0.56	4.22	0.58	4.29	0.64	4.33	0.55	4.35	0.55	1.66	0.15
	ข้อ 8	3.50	1.00	3.99	0.76	3.98	0.76	3.78	0.77	4.14	0.69	3.36	<u>0.01</u>
	รวม	3.78	0.73	4.10	0.67	4.19	0.70	4.07	0.66	4.24	0.61	6.02	<u>0.00</u>
D	ข้อ 9	3.90	0.44	4.03	0.68	4.04	0.63	4.16	0.55	4.14	0.66	0.96	0.42
	ข้อ 10	4.00	0.56	4.12	0.59	4.18	0.61	4.08	0.44	4.21	0.61	0.78	0.53
	รวม	3.95	0.50	4.07	0.64	4.11	0.62	4.12	0.50	4.18	0.64	1.20	0.30
E	ข้อ 11	3.70	0.65	3.86	0.71	3.96	0.69	4.12	0.56	4.28	0.62	5.36	<u>0.00</u>
	ข้อ 12	3.70	0.73	3.84	0.67	3.98	0.70	4.12	0.60	4.04	0.65	2.70	<u>0.03</u>
	รวม	3.70	0.68	3.85	0.69	3.97	0.69	4.12	0.57	4.16	0.64	7.28	<u>0.00</u>
F	ข้อ 13	4.15	0.67	4.21	0.68	4.22	0.64	4.18	0.63	4.40	0.53	1.20	0.30
	ข้อ 14	3.95	0.68	4.06	0.69	4.09	0.60	4.08	0.67	4.11	0.81	0.21	0.92
	ข้อ 15	3.30	0.86	3.74	0.80	3.89	0.79	4.00	0.64	4.00	0.75	4.19	<u>0.00</u>
	รวม	3.80	0.81	4.00	0.75	4.07	0.69	4.09	0.65	4.17	0.72	3.50	<u>0.00</u>

ตารางที่ 57 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ต่อ)

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์		รายได้ต่อเดือน										f	Sig.
		ต่ำกว่าหรือ เทียบเท่า 20,000 บาท		20,001 – 30,000 บาท		30,001 – 40,000 บาท		40,001 – 50,000 บาท		สูงกว่า 50,000 บาท			
		N = 21		N = 144		N = 99		N = 49		N = 60			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
G	ข้อ 16	3.26	0.99	3.45	0.87	3.57	0.89	3.44	0.71	3.43	0.71	0.72	0.57
	ข้อ 17	1.95	0.78	2.15	0.93	2.17	1.04	2.08	0.87	2.34	1.06	0.78	0.53
	รวม	3.66	0.96	3.63	0.93	3.70	0.98	3.68	0.82	3.54	0.90	0.53	0.71
H	ข้อ 18	3.95	0.70	3.73	0.91	3.76	0.92	3.79	0.75	3.66	0.94	0.40	0.80
	ข้อ 19	4.05	0.70	3.74	0.94	3.60	1.05	3.56	0.96	3.50	1.00	1.60	0.17
	ข้อ 20	4.26	0.45	4.17	0.65	4.04	0.79	3.96	0.74	4.02	0.90	1.26	0.28
	ข้อ 21	4.00	0.88	3.88	0.84	3.80	0.97	3.52	0.87	3.70	0.91	1.85	0.11
	รวม	4.07	0.69	3.88	0.86	3.80	0.95	3.71	0.85	3.72	0.95	3.64	<u>0.00</u>

ตารางที่ 58 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างรายได้ต่อเดือน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีความกล้า
เสี่ยงข้อ 2 “ท่านมีความกล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน”

รายได้ต่อเดือน	\bar{x}	ต่ำกว่าหรือ เทียบเท่า 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	สูงกว่า 50,000 บาท
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท	3.70	-	0.44	<u>0.03</u>	0.07	<u>0.00</u>
20,001 – 30,000 บาท	3.82	-	-	<u>0.01</u>	0.08	<u>0.00</u>
30,001 – 40,000 บาท	4.05	-	-	-	0.80	0.07
40,001 – 50,000 บาท	4.02	-	-	-	-	0.07
สูงกว่า 50,000 บาท	4.26	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 58 ผลการวิเคราะห์ระหว่างรายได้ต่อเนื่องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้าน มีความกล้าเสี่ยง ข้อ 2 “ท่านมีความกล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างรายได้ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท และ 20,001 – 30,000 บาท มีความกล้าเสี่ยงน้อยกว่า 30,001 – 40,000 บาท และ สูงกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และหากเปลี่ยนระดับความเชื่อมั่นจากเดิม 95% เป็น 90% ผู้ควบคุมงานก่อสร้างรายได้ต่อเนื่องสูงกว่า 50,000 บาทจะมีความกล้าเสี่ยงมากกว่าทุกช่วงของรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.10

ตารางที่ 59 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างรายได้ต่อเนื่อง กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบต่อนอง ข้อ 6 “ท่านสามารถทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายได้ เพราะท่านมีความรับผิดชอบต่อตนเอง”

รายได้ต่อเนื่อง	\bar{X}	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	สูงกว่า 50,000 บาท
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท	3.85	-	0.08	<u>0.00</u>	0.09	0.17
20,001 – 30,000 บาท	4.10	-	-	<u>0.02</u>	0.80	0.17
30,001 – 40,000 บาท	4.28	-	-	-	0.13	0.58
40,001 – 50,000 บาท	4.12	-	-	-	-	0.37
สูงกว่า 50,000 บาท	4.23	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 59 ผลการวิเคราะห์ระหว่างรายได้ต่อเนื่องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้าน รับผิดชอบต่อตนเอง ข้อ 6 “ท่านสามารถทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายได้ เพราะท่านมีความรับผิดชอบต่อตนเอง” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างรายได้ 30,001 – 40,000 บาท มีความรับผิดชอบต่อตนเองสูงกว่า 20,001 – 30,000 บาท และต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 60 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างรายได้ต่อเดือน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบต่อตนเอง ข้อ 8 “ท่านมักจะมาทำงานตรงต่อเวลาเสมอเพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

รายได้ต่อเดือน	\bar{x}	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	สูงกว่า 50,000 บาท
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท	3.50	-	<u>0.00</u>	<u>0.01</u>	0.17	<u>0.00</u>
20,001 – 30,000 บาท	3.99	-	-	0.89	0.08	0.22
30,001 – 40,000 บาท	3.98	-	-	-	0.13	0.21
40,001 – 50,000 บาท	3.78	-	-	-	-	<u>0.01</u>
สูงกว่า 50,000 บาท	4.14	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 60 ผลการวิเคราะห์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบต่อตนเอง ข้อ 8 “ท่านมักจะมาทำงานตรงต่อเวลาเสมอเพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างรายได้ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท มีความรับผิดชอบต่อตนเองต่ำกว่า 20,001 – 30,000 บาท และ 30,001 – 40,000 บาท และสูงกว่า 50,000 บาท และ 40,001 – 50,000 บาท มีความรับผิดชอบต่อตนเองต่ำกว่าสูงกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 61 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างรายได้ต่อเดือน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการ
คาดการณ์ล่วงหน้า ข้อ 11 “ท่านมักจะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขก่อน
เริ่มทำงานอยู่เสมอ”

รายได้ต่อ เดือน	\bar{x}	ต่ำกว่าหรือ เทียบเท่า 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	สูงกว่า 50,000 บาท
ต่ำกว่าหรือ เทียบเท่า 20,000 บาท	3.70	-	0.32	0.11	0.19	<u>0.00</u>
20,001 – 30,000 บาท	3.86	-	-	0.26	<u>0.02</u>	<u>0.00</u>
30,001 – 40,000 บาท	3.96	-	-	-	0.16	<u>0.00</u>
40,001 – 50,000 บาท	4.12	-	-	-	-	0.23
สูงกว่า 50,000 บาท	4.28	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 61 ผลการวิเคราะห์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้าน
มีการคาดการณ์ล่วงหน้า ข้อ 11 “ท่านมักจะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา และหาแนวทางในการ
แก้ไขก่อนเริ่มทำงานอยู่เสมอ” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างรายได้สูงกว่า 50,000 บาท มีการ
คาดการณ์ล่วงหน้าสูงกว่าต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท และ 20,001 – 30,000 บาท และ
30,001 – 40,000 บาท และ 40,001 – 50,000 บาท มีการคาดการณ์ล่วงหน้าสูงกว่า 20,001 –
30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 62 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างรายได้ต่อเดือน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการ
 คาดการณ์ล่วงหน้า ข้อ 12 “ท่านจะนำแนวทางจากการคาดการณ์ล่วงหน้ามาปฏิบัติ และแนะนำแก่
 เพื่อร่วมงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น”

รายได้ต่อ เดือน	\bar{x}	ต่ำกว่าหรือ เทียบเท่า 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	สูงกว่า 50,000 บาท
ต่ำกว่าหรือ เทียบเท่า 20,000 บาท	3.70	-	0.38	0.09	<u>0.01</u>	0.05
20,001 – 30,000 บาท	3.84	-	-	0.11	<u>0.01</u>	0.06
30,001 – 40,000 บาท	3.98	-	-	-	0.22	0.62
40,001 – 50,000 บาท	4.12	-	-	-	-	0.50
สูงกว่า 50,000 บาท	4.04	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 62 ผลการวิเคราะห์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้าน
 มีการคาดการณ์ล่วงหน้า ข้อ 12 “ท่านจะนำแนวทางจากการคาดการณ์ล่วงหน้ามาปฏิบัติ และ
 แนะนำแก่เพื่อร่วมงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างรายได้
 40,001 – 50,000 บาท มีการคาดการณ์ล่วงหน้าสูงกว่ารายได้ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท
 และ 20,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 63 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างรายได้ต่อเดือน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน ข้อ 15 “ท่านชอบเป็นผู้วางแผนจัดระบบงาน และเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นอยู่เสมอ”

รายได้ต่อเดือน	\bar{x}	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	สูงกว่า 50,000 บาท
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท	3.30	-	<u>0.01</u>	<u>0.00</u>	<u>0.00</u>	<u>0.00</u>
20,001 – 30,000 บาท	3.74	-	-	0.14	<u>0.04</u>	<u>0.03</u>
30,001 – 40,000 บาท	3.89	-	-	-	0.41	0.39
40,001 – 50,000 บาท	4.00	-	-	-	-	1.00
สูงกว่า 50,000 บาท	4.00	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 63 ผลการวิเคราะห์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน ข้อ 15 “ท่านชอบเป็นผู้วางแผนจัดระบบงาน และเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นอยู่เสมอ” พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างรายได้ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท มีทักษะในการจัดการระบบงานต่ำกว่า 20,001 – 30,000 บาท และ 30,001 – 40,000 บาท และ 40,001 – 50,000 บาท และสูงกว่า 50,000 บาท และ 20,001 – 30,000 บาท มีทักษะในการจัดการระบบงานต่ำกว่า 40,001 – 50,000 บาท และสูงกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากข้อสรุปข้างต้นพบว่า ระดับรายได้ต่อเดือนสูง จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูงกว่าระดับรายได้ต่อเดือนที่ต่ำกว่าในบางข้ออย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งระดับรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับตำแหน่งงานดังแสดงในตารางที่ 64 ดังนั้นจึงควรส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนสูงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สอดคล้องกับรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 64 แสดงเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่ง กับรายได้ต่อเดือน

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ				
		รายได้ต่อเดือน				
		ต่ำกว่าหรือ เทียบเท่า 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001- 50,000 บาท	สูงกว่า 50,000 บาท
Area Manager	8	12.50	25.00	50.00	0.00	12.50
Project Manager	10	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00
Deputy Manager	18	0.00	0.00	5.56	11.11	83.33
Senior Chief	38	0.00	7.89	23.68	18.42	50.00
Chief	38	2.63	5.26	13.16	50.00	28.95
Asst. Chief	90	2.22	35.56	36.67	21.11	4.44
Staff	171	9.94	61.40	27.49	1.17	0.00

4.3.8 ความสัมพันธ์ระหว่างมีใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือสถาปัตยกรรม

กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

ตารางที่ 65 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างมีใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือสถาปัตยกรรม

กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		มีใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือสถาปัตยกรรม				t	Sig.
		มี		ไม่มี			
		N = 272		N = 97			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
A	1. ท่านมีความกล้าเสี่ยงที่จะทำงานที่ท้าทาย แปลกใหม่ หรืองานที่ท่านไม่เคยมีประสบการณ์การทํามาก่อน	4.14	0.67	4.00	0.65	1.77	0.07
	2. ท่านมีความกล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน	4.01	0.69	3.85	0.71	1.95	0.05
	3. ท่านกล้าที่จะทำงานที่เร่งด่วน แม้ว่าท่านจะเห็นว่างานนั้นไม่สามารถควบคุมเวลา ให้เสร็จทันตามกำหนดได้	3.89	0.71	3.69	0.80	2.21	<u>0.02</u>
	รวม	4.01	0.69	3.85	0.73	3.40	<u>0.00</u>
B	4. ท่านมีความมุ่งมั่นขยันขันแข็งในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาใช้พัฒนาความสามารถในการทำงานของท่าน	4.09	0.72	3.84	0.73	2.83	<u>0.00</u>
	5. ท่านชอบที่จะทำงานให้เสร็จก่อนระยะเวลาที่กำหนด เพื่อที่จะมีเวลาในการตรวจสอบ และป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น	4.19	0.69	4.00	0.83	2.20	<u>0.02</u>
	รวม	4.14	0.71	3.92	0.78	3.55	<u>0.00</u>
C	6. ท่านสามารถทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายได้ เพราะท่านมีความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.17	0.61	4.13	0.62	0.62	0.53
	7. เมื่อท่านรู้ว่าทำงานผิดพลาด ท่านจะรีบหาทางแก้ไขด้วยตนเองก่อนที่จะให้ผู้อื่นมารับผิดชอบ	4.30	0.59	4.16	0.58	2.05	0.04
	8. ท่านมักจะมาทำงานตรงต่อเวลาเสมอ เพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา	3.94	0.77	3.98	0.79	-0.37	0.70
	รวม	4.14	0.68	4.09	0.67	1.11	0.26

ตารางที่ 65 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างมีใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือสถาปัตยกรรม
กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ (ต่อ)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		มีใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรม ควบคุม หรือสถาปัตยกรรม				t	Sig.
		มี		ไม่มี			
		N = 272		N = 97			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
D	9. ท่านต้องการทราบ และติดตามผลการปฏิบัติงาน หรือผลการตัดสินใจของท่านเสมอ เพื่อเป็นแนวทางใน การพัฒนา หรือใช้ปฏิบัติต่อไป	4.09	0.66	3.98	0.56	1.44	0.15
	10. เมื่อทราบว่าผลการตัดสินใจของท่านนั้นผิดพลาด ท่านมักจะหาทางแก้ไขอยู่เสมอ	4.17	0.60	4.04	0.52	1.86	0.06
	รวม	4.13	0.63	4.01	0.54	2.31	<u>0.02</u>
E	11. ท่านมักจะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา และหา แนวทางในการแก้ไขก่อนเริ่มทำงานอยู่เสมอ	4.01	0.68	3.88	0.72	1.69	0.09
	12. ท่านจะนำแนวทางจากการคาดการณ์ล่วงหน้ามา ปฏิบัติ และแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้สามารถ ดำเนินงานได้อย่างราบรื่น	3.97	0.68	3.84	0.68	1.56	0.11
	รวม	3.99	0.68	3.86	0.70	2.30	<u>0.02</u>
F	13. ท่านมีความสุขเมื่อได้ร่วมทำงานกับองค์กรที่มี ความสามารถในการจัดระบบงานที่ดี เพราะทำให้ สามารถทำงานได้อย่างมีระบบ	4.24	0.64	4.22	0.65	0.29	0.76
	14. เมื่อเกิดปัญหาต่างๆขึ้นท่านจะประชุมเพื่อหารือ และติดตามกับเพื่อนร่วมงานเพื่อหาต้นตอของปัญหา	4.11	0.68	3.97	0.70	1.70	0.08
	15. ท่านชอบเป็นผู้วางแผนจัดระบบงาน และเป็น ตัวอย่างให้ผู้อื่นอยู่เสมอ	3.92	0.78	3.57	0.75	3.73	<u>0.00</u>
	รวม	4.09	0.71	3.92	0.74	3.39	<u>0.00</u>

ตารางที่ 65 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างมีใบประกอบวิชาชีพวิศวกรควบคุม หรือสถาปัตยกรรม กับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ (ต่อ)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		มีใบประกอบวิชาชีพวิศวกรควบคุม หรือสถาปัตยกรรม				t	Sig.
		มี		ไม่มี			
		N = 272		N = 97			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
G	16. ท่านชอบการแข่งขัน เพราะทำให้งานที่ออกมามีการพัฒนาคุณภาพมากยิ่งขึ้น	3.52	0.84	3.28	0.80	2.42	<u>0.01</u>
	17. ท่านคิดว่าการแข่งขันในที่ทำงานจะทำให้เกิดความเครียดและเกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดี	2.20	0.99	2.08	0.90	1.06	0.28
	รวม	3.65	0.93	3.60	0.91	0.65	0.51
H	18. องค์กรของท่านให้โอกาสกับพนักงานทุกคนในการนำเสนอผลงาน	3.74	0.92	3.76	0.78	-0.13	0.89
	19. ระบบความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขององค์กรท่านขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงาน	3.63	1.01	3.72	0.86	-0.73	0.46
	20. องค์กรของท่านสนับสนุน และส่งเสริมให้ท่านมีความรู้ และความสามารถในการทำงาน	4.06	0.75	4.18	0.71	-1.33	0.18
	21. ท่านมีความสุขที่ได้อยู่ในองค์กร เพราะองค์กรของท่านคอยส่งเสริมและสนับสนุนทั้งท่านและครอบครัว ให้มีความมั่นคง และคุณภาพชีวิตที่ดี	3.77	0.90	3.83	0.90	-0.55	0.58
	รวม	3.80	0.91	3.87	0.83	-1.30	0.19

จากตารางสรุปได้ว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่มีใบประกอบวิชาชีพวิศวกรควบคุม หรือสถาปัตยกรรม มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพวิศวกรควบคุม หรือสถาปัตยกรรม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สูงที่สุดคือข้อ F15 “ท่านชอบเป็นผู้วางแผนจัดระบบงาน และเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นอยู่เสมอ” รองมาคือ B4 “ท่านมีความมุ่งมั่นขยันขันแข็งในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาใช้พัฒนาความสามารถในการทำงานของท่าน” ถัดมาคือ G16 “ท่านชอบการแข่งขัน เพราะทำให้งานที่ออกมามีการพัฒนาคุณภาพมากยิ่งขึ้น” และสุดท้าย A3 “ท่านกลัวที่จะทำงานที่เร่งด่วน แม้ว่าท่านจะเห็นว่างานนั้นไม่สามารถควบคุมเวลา

ให้เสร็จทันตามกำหนดได้” เท่ากับ B5 “ท่านชอบที่จะทำงานให้เสร็จก่อนระยะเวลาที่กำหนด เพื่อที่จะมีเวลาในการตรวจสอบ และป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ซึ่งมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ 2 ด้านที่ไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญคือ ด้านรับผิดชอบต่อตนเอง และด้านชอบการแข่งขัน เนื่องจากเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล ไม่เกี่ยวข้องกับใบประกอบวิชาชีพ

4.4 ผลการเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในกลุ่มตัวอย่างแบบทั่วไป

เมื่อได้ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้างบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญญาชาติ ญี่ปุ่นที่ทำการศึกษามาแล้ว จึงนำมาเปรียบเทียบกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆของผลการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง (ศศธร บริสุทธิ์นฤดม, 2557) ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างแบบทั่วไป ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงสรุปเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการมีนัยสำคัญทางสถิติ และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆกับผลการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง ในกลุ่มตัวอย่างแบบทั่วไป

ปัจจัย	คุณลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง : กรณีศึกษาบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญญาชาติญี่ปุ่น		คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง (ศศธร บริสุทธิ์นฤดม, 2557)	
	การมีนัยสำคัญทางสถิติ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การมีนัยสำคัญทางสถิติ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
เพศ	มี	ด้านมีความกล้าเสี่ยง ,ด้านขยันขันแข็ง ,ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า ,ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน ,ด้านชอบการแข่งขัน	-	-
อายุ	มี (ข้อมูลไม่เพียงพอ)	ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า	ไม่มี	-

ตารางที่ 66 แสดงสรุปเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการมีนัยสำคัญทางสถิติ และระดับแรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆกับผลการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน
ก่อสร้าง ในกลุ่มตัวอย่างแบบทั่วไป (ต่อ)

ปัจจัย	คุณลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่น		คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้าน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง (ศศธร บริสุทธิ์นฤตม,2557)	
	การมีนัยสำคัญ ทางสถิติ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การมีนัยสำคัญ ทางสถิติ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
สถานภาพสมรส	มี	ด้านมีการคาดการณ์ ล่วงหน้า	-	-
ระดับการศึกษาสูงสุด	ไม่มี	-	มี	ความกล้าเสี่ยง, การ มีทักษะในการ จัดการระบบ
ประสบการณ์การทำงาน	มี	ด้านรับผิดชอบต่อ ตนเอง ,ด้านมีการ คาดการณ์ล่วงหน้า , ด้านมีทักษะในการ จัดการระบบงาน	มี	ความกล้าเสี่ยง, ความขยันขันแข็ง
ประสบการณ์การทำงานใน ตำแหน่งผู้ควบคุมงานใน บริษัทปัจจุบัน	-	-	ไม่มี	-
ตำแหน่งหน้าที่ใน หน่วยงาน	ไม่มี	-	-	-
รายได้ / เดือน	มี	ด้านมีความกล้าเสี่ยง ,ด้านมีทักษะในการ จัดการระบบงาน	-	-

ตารางที่ 66 แสดงสรุปเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการมีนัยสำคัญทางสถิติ และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆกับผลการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง ในกลุ่มตัวอย่างแบบทั่วไป (ต่อ)

ปัจจัย	คุณลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง : กรณีศึกษาบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่น		คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง (ศศธร บริสุทธิ์นฤตม,2557)	
	การมีนัยสำคัญทางสถิติ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การมีนัยสำคัญทางสถิติ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรม	มี		มี	ความชอบการแข่งขัน

จากตารางที่ 66 สามารถสรุปแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ขึ้นกับลักษณะประชากรศาสตร์เฉพาะประเด็นที่ชัดเจนได้ดังนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขององค์กรบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่ทำการศึกษา แปรผันตรงกับอายุการทำงาน แตกต่างจากการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง (ศศธร บริสุทธิ์นฤตม, 2557) ซึ่งสรุปว่าอายุไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นจะดูแลพนักงานเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน อีกทั้งยังเป็นการจ้างแบบระยะยาว ซึ่งจะแตกต่างจากวัฒนธรรมองค์กรแบบไทยหรืออเมริกา ที่จะไม่ได้ผูกพันและทำงานอยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลาสั้น เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่ต้องใช้ระยะเวลานานในการสร้าง สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นที่ค่อยๆเติบโตและอยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน จึงแสดงให้เห็นว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบญี่ปุ่นจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แปรผันตรงกับอายุการทำงาน

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา

จากผลการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามจำนวน 373 ชุด พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่ได้ทำการศึกษาเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง และมีหลายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้างบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่ได้ทำการศึกษา ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ผลการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้างบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่ได้ทำการศึกษา กับตัวแปรข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง สามารถแบ่งได้เป็น 6 หัวข้อ ตามข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ดังนี้

1. เพศต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเพศชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าเพศหญิงทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านมีความรับผิดชอบต่องาน และความคิดเห็นที่มีต่อองค์กร ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
2. อายุต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า โดยผู้ควบคุมงานก่อสร้าง บริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่ได้ทำการศึกษา อายุมากกว่า 60 ปี มักจะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขก่อนเริ่มทำงานอยู่เสมอ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างทุกช่วงอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10 ซึ่งบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่น้อยกว่ากลุ่มอื่น เนื่องจากกลุ่มอายุนี้มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ดังแสดงตามตารางที่ 27 แม้ว่าองค์กรจะให้ความสำคัญกับบุคลากรกลุ่มอายุนี้นในการอบรมอยู่เสมอ แต่ยังไม่สามารถทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานกลุ่มอายุนี้น่าขึ้นเท่ากับกลุ่มอื่นๆ อย่างไรก็ตามความเห็นของทุกกลุ่มอายุที่มีต่อองค์กรก็ไม่ได้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากองค์กรให้ความสำคัญกับทุกกลุ่มอายุอย่างเท่าเทียมกัน
3. สถานภาพสมรสต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า โดยผู้ควบคุมงานก่อสร้าง บริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่ได้ทำการศึกษา สถานภาพสมรสแล้ว

มักจะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขก่อนเริ่มทำงานอยู่เสมอ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในหัวข้อนี้สูงกว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่ยังโสดอยู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบต่องานของตนเอง และด้านมีทักษะในการจัดระบบงาน โดยผู้ควบคุมงานก่อสร้าง บริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่ได้ทำการศึกษาประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี เมื่อรู้ว่าทำงานผิดพลาดจะรีบหาทางแก้ไขด้วยตนเองก่อนที่จะให้ผู้อื่นมารับผิดชอบ และเรื่องการเป็นผู้วางแผนจัดระบบงาน และเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นอยู่เสมอ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำกว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างทุกช่วงอายุประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า โดยผู้ควบคุมงานก่อสร้าง บริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่ได้ทำการศึกษา ประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปี มักจะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขก่อนเริ่มทำงานอยู่เสมอ อีกทั้งยังนำแนวทางจากการคาดการณ์ล่วงหน้ามาปฏิบัติ และแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างทุกช่วงอายุประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน โดยผู้ควบคุมงานก่อสร้าง บริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่ได้ทำการศึกษา รายได้ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท ชอบเป็นผู้วางแผนจัดระบบงาน และเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นอยู่เสมอ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ต่ำกว่าทุกช่วงรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า โดยผู้ควบคุมงานก่อสร้างบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่ได้ทำการศึกษาประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปีจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้าที่สูงกว่าทุกช่วงอายุ ซึ่งแตกต่างจากผลการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง (ศศธร บริสุทธิ์ นฤตม, 2557) ซึ่งเป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างปกติทั่วไป โดยผลการวิจัยสรุปว่าประสบการณ์การทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า อาจจะมาจกเหตุผลที่ว่าวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่น พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปนั้นจะทำงานอยู่ในองค์กรนั้นๆเป็นเวลานาน

เนื่องวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นจะมีความผูกพันต่อพนักงาน มีการจ้างตลอดชีวิตงาน (ธีรภิติ นวรัตน์ ฌอยุธยา, 2549) ส่งผลให้ผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไปที่อยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน จะมีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ จึงส่งผลให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ทำให้สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขก่อนเริ่มทำงานอยู่เสมอ อีกทั้งยังนำแนวทางจากการคาดการณ์ล่วงหน้ามาปฏิบัติ และแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น

5.3 ข้อเสนอแนะ/ข้อจำกัด

1. การเก็บข้อมูลครั้งนี้ต้องการเก็บข้อมูลของประชากรทั้งหมดคือ 600 คน แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดในการเข้าถึงกลุ่มข้อมูลทั้งหมด โดยต้องส่งแบบสอบถามผ่านฝ่ายบุคคลของบริษัท ซึ่งเป็นการประเมินตนเอง และบริษัทที่ได้ทำการศึกษาไม่เพียงบริษัทเดียว จึงอาจจะทำให้ข้อมูลเกิดความคลาดเคลื่อนได้ โดยสามารถเก็บข้อมูลได้จำนวน 373 คนจากทั้งหมด 600 คน ซึ่งหากสามารถเก็บข้อมูลได้จากประชากรทั้งหมด ก็อาจจะทำให้ได้ผลการศึกษาที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงยิ่งขึ้น

2. ควรเพิ่มการศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในวัฒนธรรมองค์กรสัญชาติอื่น หรือองค์กรที่มีวัฒนธรรมบางอย่างที่ชัดเจนแตกต่างจากวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่น



รายการอ้างอิง

- Beach, D. S. (1957). Personnel : The Management of People at Work.
- Kotler, P. (2002). Principles of Marketing.
- McClelland, D. C. (1961). The achieving society.
- Mehrabian, A. (1968). An Analysis of Personality Theories.
- กระทรวงแรงงาน, ก. (2541). พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.
- กองกฤษ โทชัยวัฒน์. (2560). เขียนข้อเสนอวิจัย (Proposal) ทำได้ง่าย ๆ.
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2550). เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ.
- จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์. (2555). ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง นครราชสีมา. โครงการ ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. (2522). มารู้อีก COMPETENCY กันเถอะ.
- ธีรกิต นวรัตน์ ณ ออยุธยา. (2549). นักบริหาร.
- มนต์ชัย วงศ์สันติราษฎร์. (2556). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการควบคุมงานก่อสร้างกรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลภายในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- รังสรรค์ เลิศในสัตย์. (2560). 8 กฎแห่งความสำเร็จ บริหารกลยุทธ์สไตล์ญี่ปุ่น. Retrieved from http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1423117972
- วินัย ขอนทอง. (2556). การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร. โครงการ ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ศศธร บริสุทธิ์นฤดม. (2557). คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษาโครงการก่อสร้าง มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency based learning.
- สุนันทา เสียงไทย. (2552). วัฒนธรรมและการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น. กรุงเทพมหานคร.
- สุพรรณษา ดิสิงห์. (2556). การยอมรับวัฒนธรรมองค์กรแบบญี่ปุ่นของพนักงานระดับต่างๆในนิคมอุตสาหกรรมลาพูน. 8.

อรณีส จิโนวัฒน์. (2557). คุณลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น และแรงจูงใจที่มีผล
ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโท มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
อิม่าอิ ฮีโรชิ. (2554). การบริหารสไตล์ญี่ปุ่น.





ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นาย มีชัย น้อยพิทักษ์
วัน เดือน ปี เกิด	7 พฤษภาคม 2530
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลนครปฐม
วุฒิการศึกษา	ปริญญาสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต (สถ.บ.)
ที่อยู่ปัจจุบัน	118 ม.1 ต.คลองใหม่ อ.สามพราน จ.นครปฐม 73110
รางวัลที่ได้รับ	รางวัลที่ 1 PPS Rising Star Award ปี 2017 รางวัลที่ 3 Young Creative INSEE Award ปี 2007

