



การศึกษาทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาในผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้าง



โดย

นางสาวกรวิณี เพ็ชรเล็ก

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการโครงการก่อสร้าง แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาเทคนิคสถาปัตยกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

การศึกษาทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาในผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในงาน
ก่อสร้าง



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการโครงการก่อสร้าง แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาเทคนิคสถาปัตยกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

A STUDY OF NON COGNITIVE SKILLS FOUND IN CONSTRUCTION PROJECT
MANAGERS INHERITED SUCCESS FACTORS IN MANAGING A PROJECT



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Science CONSTRUCTION PROJECT MANAGEMENT

Department of Architectural Technology
Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2022

Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ การศึกษาทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาในผู้จัดการโครงการที่พบ
ปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้าง
โดย นางสาวกรวิณี เพ็ชรเล็ก
สาขาวิชา การจัดการโครงการก่อสร้าง แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญา
มหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นนท์ คุณค้ำชู

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

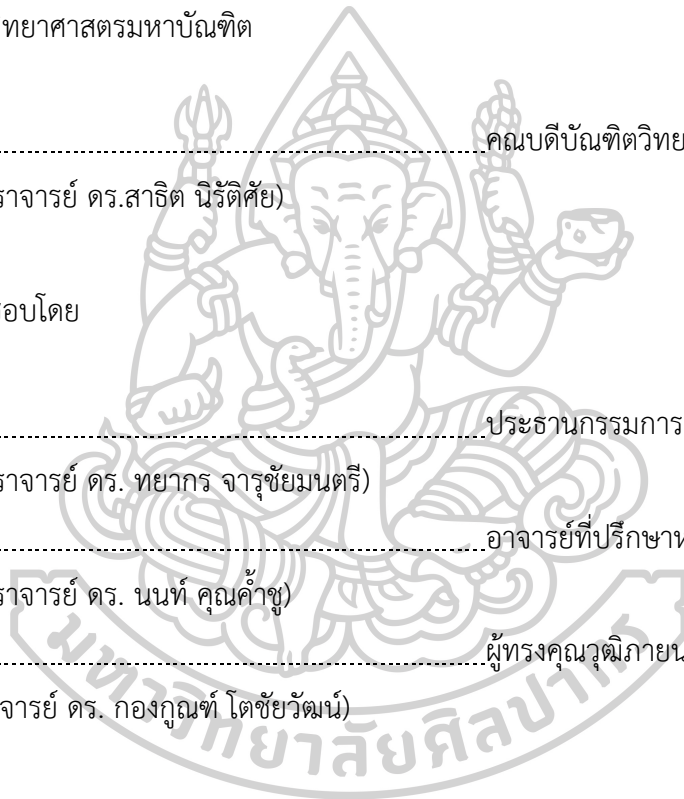
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย (ผู้รักษาการแทน)
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต นีรติศัย)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทยากร จารุชัยมนตรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นนท์ คุณค้ำชู)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(รองศาสตราจารย์ ดร. กงกฤษ โตชัยวัฒน์)



60055309 : การจัดการโครงการก่อสร้าง แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทบัณฑิต

คำสำคัญ : ผู้จัดการโครงการก่อสร้าง, ทักษะทางปัญญา, ทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา, ปัจจัยความสำเร็จ

นางสาว กรวิณี เพ็ชรเล็ก: การศึกษาทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาในผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้าง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นนท์ คุณคำชู

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา (Non Cognitive Skills-NCS) ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง, การควบคุมตนเองและทักษะทางสังคมในผู้จัดการโครงการ (Project Manager-PM) กับปัจจัยความสำเร็จในการบริหารงานก่อสร้าง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง NCS กับคุณลักษณะประชากรศาสตร์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง PM จำนวน 60 คน ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามปลายปิดและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า จำนวนปัจจัยความสำเร็จใน PM มีความสัมพันธ์กับ NCS ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง, ทักษะทางสังคมเรื่องการควบคุมทางสังคมระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับการควบคุมตนเอง, ทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางอารมณ์, เรื่องการแสดงออกทางสังคม, เรื่องความไวทางสังคมระดับน้อย โดย PM ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางอารมณ์สูงกว่าระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า และ PM ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางอารมณ์และความไวทางสังคมสูงกว่าระดับอนุปริญญาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

60055309 : Major CONSTRUCTION PROJECT MANAGEMENT

Keyword : Construction Project Manager, Cognitive Skills, Non Cognitive Skills, Success Factors

MISS KORNWINEE PETLEK : A STUDY OF NON COGNITIVE SKILLS FOUND IN CONSTRUCTION PROJECT MANAGERS INHERITED SUCCESS FACTORS IN MANAGING A PROJECT THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR NON KHUNCUMCHOO, Ph.D.

This research aimed to study 1) relationships between construction project managers' Non Cognitive Skills (NCS): Self Resilience, Self Control, and Social Skills and the success factors in managing a construction project and 2) relationships between NCS and construction project managers' characteristics. The data were collected from 60 construction project managers (CPM) using a closed-ended questionnaire and analyzing using statistical tools.

The results showed that the amount of success factors possessed in CPM correlated with Self Resilience, Social Skills on Social Control at a moderate level; while Social Skills (Emotional Sensitivity, Social Expressivity, Social Sensitivity) were related at a low level. The CPMs with a master's degree education had higher Social Skills in Emotional Expression than a bachelor's degree (or equivalent) and the CPMs with a master's degree education had higher Social Skills in Emotional Sensitivity and Social Sensitivity than the CPMs with a diploma degree.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องด้วยได้รับความอนุเคราะห์และสนับสนุนจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นนท์ คุณค้ำชู ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทาง และให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย ส่งผลให้งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสิ้นถูกต้องและสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ทยากร จารุชัยมนตรี ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.กองกฤษ โตชัยวัฒน์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำปรึกษา พร้อมทั้งขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาการจัดการโครงการก่อสร้างทุกท่านที่ให้ความรู้ คำแนะนำ แง่คิดในการนำไปประกอบวิชาชีพ และเพื่อน ๆ พี่ ๆ สาขาการจัดการโครงการทุกท่านที่ให้คำแนะนำและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งเรื่องการเรียน การทำงานในสายวิชาชีพ และเป็นกำลังใจให้เสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณผู้จัดการโครงการทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และผู้บังคับบัญชาที่เห็นความสำคัญของการศึกษา และให้โอกาสได้ศึกษาต่อในสาขาวิชาการจัดการโครงการก่อสร้าง ส่งผลให้เกิดงานวิจัยฉบับนี้

สุดท้าย ขอขอบพระคุณครอบครัวที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่ดี คุณค่าหรือประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชามอบให้บุพการี ครูอาจารย์ที่อบรมสั่งสอน ให้คำแนะนำ และการศึกษาเป็นอย่างดีเสมอมา

นางสาว กรวิณี เพ็ชรเล็ก

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่ 1	1
1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2 กำหนดกรอบแนวความคิดการวิจัย	3
3 จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
4 คำถามของงานวิจัย.....	4
5 ขอบเขตการศึกษา.....	4
6 ขั้นตอนและวิธีการศึกษา.....	5
7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	7
8 นิยามศัพท์.....	7
บทที่ 2	10
ผู้จัดการโครงการก่อสร้าง	11
คุณสมบัติของผู้จัดการโครงการก่อสร้าง.....	11
การบริหารโครงการ.....	14
ประเภทนิติบุคคล	15
การจัดประเภทธุรกิจของนิติบุคคล โดยกรมพัฒนาธุรกิจการค้า.....	16

การแบ่งขนาดทางธุรกิจ.....	18
ทุนมนุษย์ (Human capital).....	19
ทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills).....	20
ทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา (Non Cognitive Skills).....	20
ปัจจัยทักษะด้าน Non Cognitive Skills.....	21
ปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการศึกษากลุ่มเป้าหมาย.....	26
การวัด (Measurement).....	27
ปัญหาและความท้าทายในการวัด.....	27
บทที่ 3.....	30
1 ศึกษาข้อมูลเบื้องต้น และเอกสารที่เกี่ยวข้อง.....	30
2 กำหนดวัตถุประสงค์.....	31
3 กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
4 จัดทำเครื่องมือในการทำวิจัย และตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัย.....	32
5 สํารวจและเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
6 วิเคราะห์และสรุปผลการศึกษา.....	47
บทที่ 4.....	50
1 ผลการศึกษาส่วนที่ 1.....	52
2 ผลการศึกษาส่วนที่ 2.....	54
3 ผลการศึกษาส่วนที่ 3.....	75
4 ผลการศึกษาส่วนที่ 4.....	96
5 ผลการศึกษาส่วนที่ 5.....	106
บทที่ 5.....	112
1 การวิเคราะห์ผลการศึกษา.....	112
2 สรุปผลการศึกษา.....	115

3 ข้อเสนอแนะ	115
รายการอ้างอิง	116
ภาคผนวก.....	119
ภาคผนวก ก.....	120
ภาคผนวก ข.....	133
ภาคผนวก ค.....	141
ประวัติผู้เขียน.....	155



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงหลักเกณฑ์การแบ่งรายได้รวมตามขนาดธุรกิจ โดยกรมพัฒนาธุรกิจการค้า	19
ตารางที่ 2 แสดงหลักเกณฑ์การแบ่งจำนวนการจ้างงานตามขนาดธุรกิจ โดยกรมพัฒนาธุรกิจ	19
ตารางที่ 3 แสดงการแบ่ง NCS ตามแนวคิด (Borghans et al., 2008; Lipnevich et al., 2013) .	21
ตารางที่ 4 แสดงปัจจัยด้านบวกของ CS และ NCS ที่ส่งผลต่อรายได้ในภาครัฐ	23
ตารางที่ 5 แสดงปัจจัยด้านบวกของ CS และ NCS ที่ส่งผลต่อรายได้ในภาคเอกชน	23
ตารางที่ 6 แสดงสรุปปัจจัย Non Cognitive Skills ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
ตารางที่ 7 แสดงคำถามและคำถามคัดกรองคำตอบ NCS ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง (Zhou, 2016).....	38
ตารางที่ 8 แสดงระดับคะแนนและค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านการควบคุมตนเอง (Zhou, 2016).....	39
ตารางที่ 9 แสดงคำถามและคำถามคัดกรองคำตอบ NCS ด้านการแสดงออกทางอารมณ์ (EE)	40
ตารางที่ 10 แสดงคำถาม NCS ด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางอารมณ์ (ES).....	41
ตารางที่ 11 แสดงคำถามและคำถามคัดกรองคำตอบ NCS ด้านการควบคุมอารมณ์ (EC).....	41
ตารางที่ 12 แสดงคำถามและคำถามคัดกรองคำตอบ NCS ด้านการแสดงออกทางสังคม (SE).....	42
ตารางที่ 13 แสดงคำถาม NCS ด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวสังคม (SS)	42
ตารางที่ 14 แสดงคำถามและคำถามคัดกรองคำตอบ NCS ด้านการควบคุมทางสังคม (SC).....	43
ตารางที่ 15 แสดงจำนวนตอบกลับแบบสอบถาม แยกตามวิธีเก็บข้อมูลและระยะเวลาเก็บข้อมูล ...	50
ตารางที่ 16 แสดงความถี่และร้อยละ ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	52
ตารางที่ 17 แสดงความถี่และร้อยละ ด้านประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ (ทั้งหมดที่ผ่านมาตลอดระยะเวลาการทำงาน)	52
ตารางที่ 18 แสดงความถี่และร้อยละ ด้านเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	53

ตารางที่ 19 แสดงความถี่และร้อยละ ด้านประเภทงานของโครงการที่ผู้ตอบแบบสอบถามรับผิดชอบ
..... 53

ตารางที่ 20 แสดงความถี่และร้อยละ ด้านระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 54

ตารางที่ 21 แสดงความถี่และร้อยละ ของการมีใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือ
สถาปัตยกรรมควบคุม ของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 54

ตารางที่ 22 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน, ค่าคะแนนและค่าเฉลี่ยระดับคะแนนในหัวข้อ
คุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านความรับผิดชอบ (N = 60 คน)..... 55

ตารางที่ 23 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน, ค่าคะแนนและค่าเฉลี่ยระดับคะแนนในหัวข้อ
คุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านความซื่อสัตย์สุจริต (N = 60 คน)..... 57

ตารางที่ 24 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน, ค่าคะแนนและค่าเฉลี่ยระดับคะแนนในหัวข้อ
คุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านมีเป้าหมาย เข้าใจและสามารถลำดับความสำคัญของ
เป้าหมายได้ (N = 60 คน)..... 58

ตารางที่ 25 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน, ค่าคะแนนและค่าเฉลี่ยระดับคะแนนในหัวข้อ
คุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านการวางแผนงานและวางตำแหน่งโครงการอย่างมี
ประสิทธิภาพ (N = 60 คน)..... 60

ตารางที่ 26 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน, ค่าคะแนนและค่าเฉลี่ยระดับคะแนนในหัวข้อ
คุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านการวางแผนงานและวางตำแหน่งโครงการอย่างมี
ประสิทธิภาพ (N = 60 คน)..... 61

ตารางที่ 27 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน, ค่าคะแนนและค่าเฉลี่ยระดับคะแนนในหัวข้อ
คุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านการจัดวางบุคคลให้เหมาะสมกับงาน (N = 60 คน).. 62

ตารางที่ 28 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน, ค่าคะแนนและค่าเฉลี่ยระดับคะแนนในหัวข้อ
คุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านการติดตามผลงานของแต่ละโครงการที่รับผิดชอบอย่าง
สม่ำเสมอ (N = 60 คน)..... 64

ตารางที่ 29 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน, ค่าคะแนนและค่าเฉลี่ยระดับคะแนนในหัวข้อ
คุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านการติดตามผลงานของแต่ละโครงการที่รับผิดชอบอย่าง
สม่ำเสมอ (N = 60 คน)..... 65

ตารางที่ 30 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน, ค่าคะแนนและค่าเฉลี่ยระดับคะแนนในหัวข้อ คุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านการจัดการสรรและควบคุมการใช้ทรัพยากรในแต่ละ โครงการ (N = 60 คน).....	66
ตารางที่ 31 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน, ค่าคะแนนและค่าเฉลี่ยระดับคะแนนในหัวข้อ คุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านความรู้ความสามารถ (N = 60 คน).....	68
ตารางที่ 32 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน, ค่าคะแนนและค่าเฉลี่ยระดับคะแนนในหัวข้อ คุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านการควบคุมเวลาและงบประมาณในแต่ละโครงการ (N = 60 คน).....	69
ตารางที่ 33 แสดงเกณฑ์ค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยความสำเร็จ, ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยความสำเร็จ และ จำนวนผู้ผ่านเกณฑ์ลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ.....	70
ตารางที่ 34 แสดงผลการประเมินปัจจัยความสำเร็จที่พบในผู้จัดการโครงการก่อสร้างจากการศึกษา	73
ตารางที่ 35 แสดงการแจกแจงความถี่ของจำนวนปัจจัยความสำเร็จที่พบในผู้จัดการโครงการ.....	74
ตารางที่ 36 แสดงคำถามและคำตอบ NCS ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง (Self Resilience)	75
ตารางที่ 37 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนนและค่าคะแนน NCS ด้านความสามารถในการพึ่งพา ตนเอง (Self Resilience)	76
ตารางที่ 38 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนนและค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้าน การควบคุมตนเอง (Self Control).....	78
ตารางที่ 39 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนนและค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้าน การควบคุมตนเอง (Self Control).....	80
ตารางที่ 40 แสดงคำถามและคำตอบ NCS ด้านการแสดงออกทางอารมณ์ (Emotional Expressivity).....	83
ตารางที่ 41 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนนและค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้าน ทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางอารมณ์ (Emotional Expressivity).....	83
ตารางที่ 42 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนนและค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้าน ทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางอารมณ์ (Emotional Sensitivity)	85

ตารางที่ 43 แสดงคำถามและคำตอบ NCS ด้านการควบคุมอารมณ์ (Emotional Control).....	87
ตารางที่ 44 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนนและค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้าน ทักษะทางสังคมเรื่องการควบคุมอารมณ์ (Emotional Control)	88
ตารางที่ 45 แสดงคำถามและคำตอบ NCS ด้านการแสดงออกทางสังคม (Social Expressivity)....	89
ตารางที่ 46 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนนและค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้าน ทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางสังคม (Social Expressivity).....	90
ตารางที่ 47 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนนและค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้าน ทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางสังคม (Social Sensitivity).....	92
ตารางที่ 48 แสดงคำถามและคำตอบ NCS ด้านการควบคุมทางสังคม (Social Control).....	94
ตารางที่ 49 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนนและค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้าน ทักษะทางสังคมเรื่องการควบคุมทางสังคม (Social Control).....	94
ตารางที่ 50 ค่าเฉลี่ย NCS ในผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จ	97
ตารางที่ 51 การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Best, 1977).....	97
ตารางที่ 52 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ค่า Sig.(2-tailed) และระดับ ความสัมพันธ์ของปัจจัยความสำเร็จในผู้จัดการโครงการกับ NCS ด้านความสามารถในการพึ่งพา ตนเอง	97
ตารางที่ 53 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ค่า Sig.(2-tailed) และระดับ ความสัมพันธ์ของปัจจัยความสำเร็จในผู้จัดการโครงการกับ NCS ด้านการควบคุมตนเอง	98
ตารางที่ 54 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ค่า Sig.(2-tailed) และระดับ ความสัมพันธ์ของปัจจัยความสำเร็จในผู้จัดการโครงการกับ NCS ด้านทักษะทางสังคมเรื่องการ แสดงออกทางอารมณ์.....	100
ตารางที่ 55 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ค่า Sig.(2-tailed) และค่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยความสำเร็จในผู้จัดการโครงการกับ NCS ด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไว ทางอารมณ์	101
ตารางที่ 56 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ค่า Sig.(2-tailed) และระดับ ความสัมพันธ์ของปัจจัยความสำเร็จในผู้จัดการโครงการกับ NCS ด้านทักษะทางสังคมเรื่องการ ควบคุมอารมณ์.....	102

ตารางที่ 57 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ค่า Sig.(2-tailed) และระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยความสำเร็จในผู้จัดการโครงการกับ NCS ด้านทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางอารมณ์.....	103
ตารางที่ 58 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ค่า Sig.(2-tailed) และระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยความสำเร็จในผู้จัดการโครงการกับ NCS ด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางสังคม	104
ตารางที่ 59 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ค่า Sig.(2-tailed) และระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยความสำเร็จในผู้จัดการโครงการกับ NCS ด้านทักษะทางสังคมเรื่องการควบคุมทางสังคม.....	105
ตารางที่ 60 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง NCS กับอายุของผู้จัดการโครงการ	106
ตารางที่ 61 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง NCS กับอายุประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ	107
ตารางที่ 62 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง NCS กับเพศของผู้จัดการโครงการ.....	107
ตารางที่ 63 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง NCS กับประเภทโครงการก่อสร้างของผู้จัดการโครงการที่รับผิดชอบ	108
ตารางที่ 64 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง NCS กับระดับการศึกษาสูงสุดของผู้จัดการโครงการที่รับผิดชอบ	109
ตารางที่ 65 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง NCS กับการได้รับใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือ สถาปัตยกรรมควบคุมของผู้จัดการโครงการ.....	110
ตารางที่ 66 แสดงจำนวนตัวอย่าง ค่า Sig.(2-tailed) และ Correlation ของจำนวนปัจจัยความสำเร็จในผู้จัดการโครงการกับ NCS ด้านต่าง ๆ.....	113
ตารางที่ 67 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างการศึกษาของผู้จัดการโครงการกับ NCS ด้านทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางอารมณ์ทางอารมณ์ในผู้จัดการโครงการก่อสร้าง	114
ตารางที่ 68 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างการศึกษาของผู้จัดการโครงการกับ NCS ด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางอารมณ์ในผู้จัดการโครงการก่อสร้าง	114
ตารางที่ 69 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างระดับการศึกษาของผู้จัดการโครงการ กับ NCS ด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางสังคมในผู้จัดการโครงการก่อสร้าง	114

ตารางที่ 70 แสดงผลการเก็บข้อมูลในด้านข้อมูลทางประชากรศาสตร์ 121

ตารางที่ 71 แสดงผลการเก็บข้อมูล PM ที่ประสบความสำเร็จในงานก่อสร้าง ด้านความรับผิดชอบ, ความซื่อสัตย์สุจริต, มีเป้าหมาย เข้าใจ และสามารถลำดับความสำคัญของเป้าหมายได้, การวางแผนงานและวางตำแหน่งโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ 124

ตารางที่ 72 แสดงผลการเก็บข้อมูล PM ที่ประสบความสำเร็จในงานก่อสร้าง ด้านการจัดวางบุคคลให้เหมาะสมกับงาน, การติดตามผลงานของแต่ละโครงการที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ, การจัดสรรและควบคุมการใช้ทรัพยากรในแต่ละโครงการ, ความรู้ความสามารถ, การควบคุมเวลาและงบประมาณในแต่ละโครงการ..... 127

ตารางที่ 73 ผลการเก็บข้อมูลทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา..... 130



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย Theory of action and job Performance: best fit	3
ภาพที่ 2 Decomposing Variance Explained for Achievement Tests and Grades into IQ and Non-Cognitive Skills: Stella Maris Secondary School, Maastricht, Holland.....	21
ภาพที่ 3 ตัวอย่างแบบสอบถามส่วนที่ 1	35
ภาพที่ 4 ตัวอย่างแบบสอบถามส่วนที่ 2.....	37
ภาพที่ 5 ตัวอย่างแบบสอบถามส่วนที่ 3.....	44
ภาพที่ 6 แสดงความถี่ของผู้จัดการที่ตอบในแต่ละช่วงคะแนนของทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง	77
ภาพที่ 7 แสดงความถี่ของค่าคะแนนเฉลี่ยทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านการควบคุมตนเอง (Self Control).....	82
ภาพที่ 8 แสดงความถี่ของค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางอารมณ์.....	84
ภาพที่ 9 แสดงความถี่ของค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางอารมณ์	87
ภาพที่ 10 แสดงความถี่ของค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางสังคมเรื่องการควบคุมอารมณ์.....	89
ภาพที่ 11 แสดงความถี่ของค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางสังคม.....	91
ภาพที่ 12 แสดงความถี่ของค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางสังคม.....	93
ภาพที่ 13 แสดงความถี่ของค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางสังคมเรื่องการควบคุมทางสังคม.....	96
ภาพที่ 14 แบบสอบถาม.....	134

ภาพที่ 15 แสดงข้อมูลสถิติ Spearman Correlation Analysis.....	142
ภาพที่ 16 แสดงข้อมูลสถิติ N, X , Std, F-test ระหว่าง NCS ด้าน Self Resilience, EE, EC กับอายุของผู้จัดการโครงการ.....	143
ภาพที่ 17 แสดงข้อมูลสถิติ N, X , Std, F-test ระหว่าง NCS ด้าน Self Control, ES, SE, SS, SC กับอายุของผู้จัดการโครงการ.....	144
ภาพที่ 18 แสดงข้อมูลสถิติ N, X , Std, F-test ระหว่าง NCS ด้าน Self Resilience, EE, EC กับอายุประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ.....	145
ภาพที่ 19 แสดงข้อมูลสถิติ N, X , Std, F-test ระหว่าง NCS ด้าน Self Control, ES, SE, SS, SC กับอายุประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ.....	146
ภาพที่ 20 แสดงข้อมูลสถิติ N, X , Std, F-test ระหว่าง NCS ด้าน Self Resilience, EE, EC, SC กับเพศผู้จัดการโครงการ.....	147
ภาพที่ 21 แสดงข้อมูลสถิติ N, X , Std, F-test ระหว่าง NCS ด้าน Self Control, ES, SE, SS กับเพศของผู้จัดการโครงการ.....	148
ภาพที่ 22 แสดงข้อมูลสถิติ N, X , Std, F-test ระหว่าง NCS ด้าน Self Resilience, EE, EC, SC กับประเภทงานของผู้จัดการโครงการ.....	149
ภาพที่ 23 แสดงข้อมูลสถิติ N, X , Std, F-test ระหว่าง NCS ด้าน Self Control, ES, SE, SS กับประเภทงานของผู้จัดการโครงการ.....	150
ภาพที่ 24 แสดงข้อมูลสถิติ N, X , Std, F-test ระหว่าง NCS ด้าน Self Resilience, EE, EC กับระดับการศึกษาของผู้จัดการโครงการ.....	151
ภาพที่ 25 แสดงข้อมูลสถิติ N, X , Std, F-test ระหว่าง NCS ด้าน Self Control, ES, SE, SS, SC กับระดับการศึกษาของผู้จัดการโครงการ.....	152
ภาพที่ 26 แสดงข้อมูลสถิติ N, X , Std, F-test ระหว่าง NCS ด้าน Self Resilience, EE, EC กับการได้รับใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือสถาปัตยกรรมควบคุมของผู้จัดการโครงการ.....	153
ภาพที่ 27 แสดงข้อมูลสถิติ N, X , Std, F-test ระหว่าง NCS ด้าน Self Control, ES, SE, SS กับการได้รับใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือสถาปัตยกรรมควบคุมของผู้จัดการโครงการ.....	154

บทที่ 1

บทนำ

1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ปัญหาเรื่องการขาดแคลนทรัพยากรแรงงานเป็นปัญหาใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างในปัจจุบัน และยังมีแนวโน้มว่าจะดีขึ้น (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ส่งผลโดยตรงต่อความเสียหายที่เกิดจากความล่าช้าของงานก่อสร้าง การแก้ปัญหาอย่างตรงไปตรงมาก็คือการเพิ่มกำลังคนเพื่อเพิ่มกำลังการผลิต แต่ทรัพยากรทุกอย่างรวมถึงทรัพยากรมนุษย์นั้นมีอยู่อย่างจำกัด การแก้ปัญหาอาจไม่ง่ายหากใช้วิธีการอย่างตรงไปตรงมา ทั้งนี้หากมองรอบด้านยังพบอีกหลักการหนึ่งซึ่งช่วยเพิ่มผลิตผลนอกจากวิธีการเพิ่มปริมาณทรัพยากรนั่นคือการพัฒนา “ทุนมนุษย์” ทุนมนุษย์รู้จักกันอย่างกว้างขวางในวงการการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการเพิ่มผลผลิต (Mincer, 1981) และเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้สามารถรับมือกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่มีความผันผวนอย่างมาก (มณีวรรณ และคณะ, 2561) ดังที่ Smith (1976) ได้กล่าวถึงปัจจัยการผลิตว่าขึ้นอยู่กับสิ่งต่าง ๆ ที่มากกว่าอาคาร เครื่องจักรและที่ดิน หากแต่รวมถึงความสามารถของกำลังแรงงานอีกด้วยที่ควรได้รับการกระตุ้นให้มีความชำนาญพิเศษเพื่อรับมือกับงานที่แตกต่างกัน Becker (1964) ได้ให้นิยามเกี่ยวกับทุนมนุษย์ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มผลผลิต และเพิ่มคุณภาพบุคคลให้เพิ่มพูนได้ การลงทุนในมนุษย์จึงเป็นการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับนายจ้าง และระบบเศรษฐกิจในภาพรวม

ในอุตสาหกรรมธุรกิจก่อสร้างที่มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนมาก ตั้งแต่ระดับผู้ใช้แรงงานอย่างกรรมกร ช่างฝีมือ ตลอดจนผู้ควบคุมงานและผู้บริหารโครงการก่อสร้าง ทุนมนุษย์จึงเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญตัวหนึ่งที่จะพยากรณ์ว่าโครงการมีแนวโน้มประสบความสำเร็จหรือไม่ ทุนมนุษย์มีองค์ประกอบที่สำคัญที่เรียกว่า “ทักษะ (Skills)” เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดีของแต่ละบุคคลรวมถึงการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศ สร้างมูลค่าและส่งผลกระทบต่อการกระจายรายได้ของบุคคล (Zhou, 2016) ในมุมมองของสังคมวิทยาจะมุ่งเน้นการประเมินจากความซับซ้อนของงานซึ่งต้องใช้ทักษะเฉพาะด้าน (Attewell, 1990) ในมุมมองของจิตวิทยาจะมุ่งเน้นไปที่การสร้างทักษะและการทำงานของทักษะ (Green, 2011) ทักษะแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ทักษะทางปัญญา (Cognitive skills - CS) และทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา (Non cognitive skill - NCS)

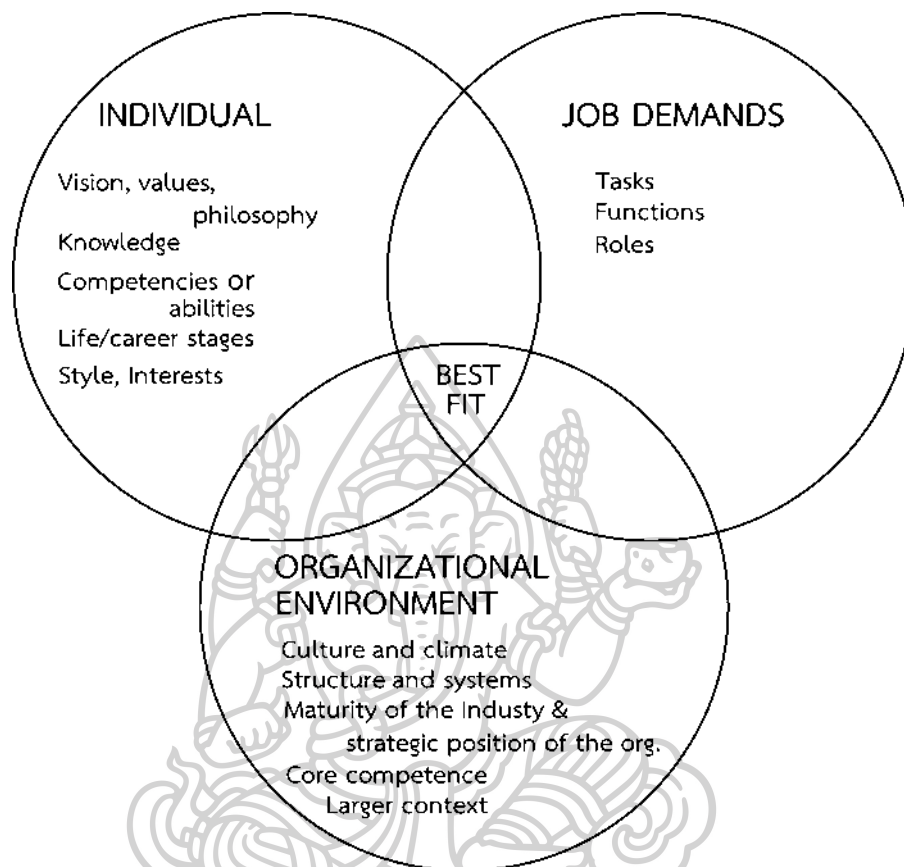
ในอดีตผู้คนมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับทักษะทางปัญญา อันหมายถึงความสามารถในการคิดและการเรียนรู้ (ability to think and learn) เพียงด้านเดียว ตั้งแต่ศตวรรษที่ 21 เป็นต้นมา

เป้าหมายการเรียนรู้ได้เปลี่ยนไปโดยให้ความสำคัญกับการปลูกฝัง “ทักษะ” ในหลายด้าน (ปกป้อง จันวิทย์ & ศุภณัฐ ศึกษาศาสตร์, 2556) โดยเฉพาะทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา มีการค้นพบว่า ทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา อันหมายถึงรูปแบบของการคิด ความรู้และพฤติกรรมของบุคคล ที่สามารถพัฒนาได้ตลอดเวลาอันเป็นการสร้างมูลค่าให้กับตนเอง (ธัญสินี เล่าสัสม, 2564) นอกจากนี้จะมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จทางการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแล้ว ยังมีความสัมพันธ์ต่อแรงงานในเชิงบวกอีกด้วย (ศศิธร เห็นงาม & จงรัชช์ หงษ์งาม, 2557) นั่นคือบุคคลที่มีทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาสูง จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีรายได้เพิ่มขึ้นด้วย ทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญามีปัจจัยที่ถูกกล่าวถึงบ่อยครั้งในงานวิจัยต่าง ๆ ได้แก่ ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง การควบคุมตนเอง ทักษะทางสังคม แรงจูงใจ ความพากเพียร ความมั่นคงทางอารมณ์ และการมองโลกในแง่ดี (Granger & Noguera, 2015; Gutman. & Schoon, 2013; Lipnevich, MacCann, & Roberts, 2013; ธัญสินี เล่าสัสม, 2564) หากบุคคลนั้นมีทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาในด้านที่เกี่ยวกับพฤติกรรม ด้านทักษะชีวิต และด้านทักษะทางสังคม จะทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จได้โดยไม่ต้องมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ดีเสมอไป

ระบบการศึกษาในปัจจุบันของประเทศส่วนใหญ่ใน Organization for economic co-operation and development (OECD) ได้ออกแบบหลักสูตรทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาเพื่อบรรจุใช้ในประเทศของตนแล้ว ทั้งยังมีองค์กรต่าง ๆ อาทิเช่น World Bank Group ได้มีการนำแบบทดสอบทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญามาใช้ในการคัดเลือกบุคคล หากแต่ยังไม่มีมาตรฐานสำหรับวัดทักษะมาตรฐานระดับโลกสืบเนื่องจากการประเมินทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาที่มีความยากและมีข้อจำกัดมากมาย (Zhou, 2016) รวมทั้งยังไม่มีผลการศึกษาย่างกว้างขวางรวมถึงการศึกษาในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจและต้องการศึกษาทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา โดยเน้นศึกษาในส่วนของงานอุตสาหกรรมก่อสร้าง การศึกษาเฉพาะส่วนงานอุตสาหกรรมนอกจากช่วยลดความหลากหลายที่เกิดจากปัจจัยภายนอกของลักษณะงานและสังคมลงได้แล้วนั้น ยังเป็นประโยชน์สำหรับพัฒนาศักยภาพบุคคล โดยเฉพาะในตำแหน่งผู้จัดการโครงการก่อสร้าง ซึ่งถือเป็นผู้บริหารหน่วยงานผู้บริหารที่มีศักยภาพนอกจากจะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาความขาดแคลนแรงงานแล้วนั้น ยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการด้านอื่น ๆ ที่ช่วยให้โครงการประสบความสำเร็จด้วย

ทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาเป็นรูปแบบของความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม (Borghans et al., 2008) ที่ถูกกำหนดโดยสังคมและสามารถพัฒนาได้ตลอดชีวิตเพื่อสร้างคุณค่า (Zhou, 2016) นอกจากนี้ ธัญสินี เล่าสัสม (2564) ยังให้ความเห็นว่าการมีทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ยังส่งผลย้อนกลับไปพัฒนาทักษะทางปัญญาให้สูงขึ้นอีกด้วย

2 กำหนดกรอบแนวความคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย Theory of action and job Performance: best fit (Boyatzis, 2007)

จากกรอบแนวคิดในงานวิจัย (ภาพที่ 1) แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพสูงสุดของงานเกิดจากความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1 ปัจจัยด้านบุคคล (Individual) ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ แยกเป็น 2 ประเภทหลักตามงานวิจัย ได้แก่ ทักษะทางปัญญาประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) สถานะชีวิตหรือการประกอบอาชีพ (Life/career stages) และทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาประกอบด้วย วิสัยทัศน์ (Vision) ค่านิยม (Values) และความสามารถหรือสมรรถนะของแต่ละบุคคล (Competencies or abilities)

2 ภาระงาน (Job Demands) ประกอบด้วย ภาระหน้าที่ (Task), หน้าที่ (Functions) และบทบาท (Roles)

3 สิ่งแวดล้อมขององค์กร (Organizational Environment) ประกอบด้วย บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (Culture and climate) โครงสร้างและระบบ (Structure and system) สภาพของอุตสาหกรรมและการวางกลยุทธ์ขององค์กร (Maturity of the Industry & strategic position of the organization)

ทฤษฎี Theory of action and job Performance อธิบายว่าผลงานที่ดีที่สุดเกิดจากความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านบุคคล (Individual) ภาระงาน (Job Demands) และสิ่งแวดล้อมขององค์กร (Organizational Environment) ที่มีความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกัน ความสัมพันธ์ของทั้ง 3 องค์ประกอบสามารถทำนายผลลัพธ์ขององค์กรได้ โดยความสำเร็จที่เกิดขึ้น เกิดจากบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากงานและสภาพแวดล้อมองค์กร จนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและเกิดผลงานสูงสุด

3 จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3.1 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง, การควบคุมตนเอง, และทักษะทางสังคมกับผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในการงานก่อสร้าง

3.2 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง การควบคุมตนเอง และทักษะทางสังคมของผู้จัดการโครงการ เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ อายุประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ, เพศ, ประเภทงาน, ระดับการศึกษาสูงสุด และใบประกอบวิชาชีพ

4 คำถามของงานวิจัย

คำถามของงานวิจัย คือ บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งผู้จัดการโครงการก่อสร้างหากมีทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ในด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง (Self-Resilience), การควบคุมตนเอง (Self-Control) และทักษะทางสังคม (Social Skill) จะมีผลต่อจำนวนปัจจัยที่ใช้ในการบริหารโครงการก่อสร้างให้ประสบความสำเร็จ

5 ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยเรื่องทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ในผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้าง ผู้วิจัยทำการศึกษาในผู้จัดการโครงการของบริษัทก่อสร้างทั้งหมด ไม่เจาะจงประเภทงาน เฉพาะในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เนื่องจากลักษณะงานวิจัยเป็นการศึกษาลักษณะในตัวบุคคล พื้นที่ที่ทำการศึกษาก็งไม่มีผลต่อการศึกษา

6 ขั้นตอนและวิธีการศึกษา

6.1 ขั้นตอนการศึกษา

- 6.1.1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้จัดการโครงการที่ประสบความสำเร็จในงานก่อสร้าง และปัจจัยด้าน NCS ของผู้จัดการโครงการก่อสร้าง
- 6.1.2 กำหนดกลุ่มประชากร โดยกลุ่มประชากรที่ศึกษาเป็นผู้จัดการโครงการก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อไปทำการศึกษาผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยที่จะประสบความสำเร็จในงานก่อสร้าง
- 6.1.3 การออกแบบเครื่องมือทำวิจัย
- 6.1.4 นำแบบสอบถามไปทดสอบกับบุคคลอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 5 ท่าน
- 6.1.5 ยื่นเอกสารขออนุญาต
- 6.1.6 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
- 6.1.7 นำข้อมูลแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์และคัดแยกตามปัจจัยภายนอกด้านบุคคลที่กำหนดไว้
- 6.1.8 สรุปและวิเคราะห์ผลการศึกษา ทำเล่นวิทยานิพนธ์

6.2 วิธีการศึกษา

- 6.2.1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากเอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ จากห้องสมุดและอินเทอร์เน็ต เกี่ยวกับผู้จัดการโครงการที่ประสบความสำเร็จในงานก่อสร้าง และปัจจัยด้าน NCS ของผู้จัดการโครงการก่อสร้าง
- 6.2.2 กำหนดกลุ่มประชากร โดยหาจำนวนนิติบุคคลที่จดทะเบียนเป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครตั้งแต่อดีตถึงปี พ.ศ.2564 ที่ยังคงสถานะดำเนินกิจการอยู่จากเว็บไซต์ (www.dbd.go.th) ของกรมพัฒนาธุรกิจการค้าเพื่อหาจำนวนประชากรผู้จัดการโครงการก่อสร้างการหาจำนวนประชากร

เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นจึงหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของคอคแรน (Cochran, 1977) สำหรับการหากลุ่มตัวอย่างที่ไม่ทราบจำนวนประชากร

6.2.3 ออกแบบเครื่องมือทำวิจัย

การศึกษานี้เลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire Survey) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยออกแบบแบบสอบถามเพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้จัดการโครงการที่ประสบความสำเร็จ โดยอ้างอิงจากงานวิจัยการศึกษาปัจจัยความสำเร็จของผู้บริหารในโครงการก่อสร้าง

(พริญญา พรหมพูล, 2009) และประยุกต์แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาจากต่างประเทศ (Zhou, 2016) มาใช้ หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่แล้วเสร็จ ทำ pilot study กับบุคคลอื่น จำนวน 5 ท่านเพื่อทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ก่อนนำไปดำเนินการ คำถามในแบบสอบถามจะประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้าง และ 3) แบบสอบถามทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา

6.2.4 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูล 2 วิธี

วิธีที่ 1 ส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Email หรือ Line) ตามความสะดวกของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากปัญหาสถานการณ์โควิดจึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ ช่วงเดือนพฤศจิกายน 2564 - มกราคม 2565 และตรวจจำนวนแบบตอบกลับในช่วงสิ้นเดือนมกราคม 2565 หากข้อมูลไม่ได้ตามจำนวนที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลโดยวิธีที่ 2

วิธีที่ 2 ส่งแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ (Snowball sampling) ในวิธีที่ 2 ผู้วิจัยเริ่มต้นการเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้กับผู้จัดการโครงการก่อสร้างที่รู้จักและมีคุณสมบัติตรงตามงานวิจัยผ่านทาง Line และขอให้ช่วยแนะนำผู้จัดการโครงการท่านอื่น ๆ ที่รู้จักและมีคุณสมบัติตรงตามวัตถุประสงค์การศึกษา เพื่อส่งแบบสอบถามต่อไปเรื่อย ๆ ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ 2565 - มีนาคม 2565 โดยตั้งค่าเปิดรับคำตอบถึงสิ้นเดือนมีนาคม 2565 ตามแผนงานที่ตั้งไว้ หลังจากนั้นจึงรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามที่ส่งกลับมา

6.2.5 นำข้อมูลมาวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษา หาความสัมพันธ์เกี่ยวกับทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาในผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้าง และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญากับคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์

การศึกษาและวิเคราะห์ผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้างมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบจำนวนผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้าง (1-9 ปัจจัย) จากแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้จัดการโครงการก่อสร้างที่ประสบความสำเร็จ

ขั้นตอนที่ 2 ระบุผู้จัดการโครงการที่มีทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา (NCS) จากแบบสอบถามเกี่ยวกับ Non cognitive skills

ขั้นตอนที่ 3 หากกลุ่มผู้จัดการโครงการที่มีทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาและมีปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้าง จากการตัดแยกจากแบบสอบถามทั้งสองส่วนเพื่อรวบรวมปัจจัยที่พบในผู้จัดการ

ขั้นตอนที่ 4 หาความสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้างกับ NCS และหาความสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดการที่มี NCS กับคุณลักษณะประชากรศาสตร์

7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการศึกษา

7.1 ทราบถึงทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาที่พบในผู้จัดการโครงการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานก่อสร้าง

7.2 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคคลจากที่มีทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาไปสู่การพัฒนาทักษะทางปัญญา และคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน

8 นิยามศัพท์

8.1 ผู้จัดการโครงการก่อสร้าง หรือ Construction Project Manager (PM)

หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่บริหารงานก่อสร้าง ณ สถานที่ก่อสร้าง รับผิดชอบในส่วนของการวางแผน การดำเนินการ และการจัดการโครงการเพื่อให้งานก่อสร้างเป็นไปตามเป้าหมาย โดยส่วนใหญ่หน้าที่ของผู้จัดการโครงการจะมีกล่าวถึงใน อุตสาหกรรมก่อสร้าง สถาปัตยกรรม การพัฒนาซอฟต์แวร์ ผู้จัดการโครงการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของบริษัทในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ในการจัดการ เวลา ราคา และคุณภาพของงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยนอกจากนี้ยังบริหารความเสี่ยง และพนักงานอีกด้วย (เวนิช วัฒนภูริภากร, 2555)

8.2 ทุนมนุษย์ หรือ Human capital

หมายถึง การปลูกฝังความสามารถของมนุษย์เพื่อรู้จักใช้ปัจจัยการผลิต และเพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิตให้ได้คุณภาพตามที่ต้องการของสังคมเพิ่มขึ้น เพราะมนุษย์คือปัจจัยการผลิตประเภทหนึ่งนอกเหนือจากธรรมชาติ ทุนมนุษย์เป็นผลรวมของทักษะ ความรู้ ละประสบการณ์ที่เป็นปัจจัยเพิ่มมูลค่าให้องค์กร หากได้รับการดูแลและจัดการอย่างเหมาะสม

8.3 ทักษะทางปัญญา หรือ Cognitive Skills

หมายถึง ความสามารถในการคิดและการเรียนรู้ (ability to think and learn) ประกอบด้วย การรับรู้ (perception) ความสนใจ (attention) การจำ (memory) ภาษา (language) และการคิด (thinking) ที่ได้รับการประมวลข้อมูลจากประสาทสัมผัสต่าง ๆ จากสมอง ก่อให้เกิดการคิดและการเรียนรู้ ซึ่งทักษะการรู้คิดในแต่ละด้านจะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันทั้งหมดและเป็นเหตุปัจจัยซึ่งกันและกัน (ธัญสินี เล่าสั้ม, 2564)

8.4 ทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา หรือ Non Cognitive Skills

หมายถึง รูปแบบของความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม ที่ถูกกำหนดโดยสังคมและสามารถพัฒนาได้ตลอดชีวิต ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง การควบคุมตนเอง ทักษะทางสังคม แรงจูงใจ ความพากเพียร ความมั่นคงทางอารมณ์ และการมองโลกในแง่ดี ฯลฯ ตามลำดับที่พบมากที่สุดจากการศึกษาวรรณกรรม (Granger & Noguera, 2015; Lipnevich et al., 2013; ณิชชา บ่อทอง, 2557; ธัญสินี เล่าสั้ม, 2564) ซึ่งผู้วิจัยเลือก 3 ด้านแรกมาศึกษา ดังนี้

8.5 ทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง หรือ Self Resilience

ความสามารถที่จะปรับสภาพจิตใจหลังเกิดเหตุการณ์วิกฤตได้สำเร็จ แสดงถึงการเอาชนะปัญหาอุปสรรค สามารถปรับวิกฤตให้เป็นโอกาสได้ เป็นการยกระดับจิตใจและความคิดเมื่อผ่านวิกฤตนั้นไปแล้ว

8.6 ทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านการควบคุมตนเอง หรือ Self Control

ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงการตอบสนองของตนเองให้สอดคล้องกับมาตรฐานต่าง ๆ เช่น อุดมการณ์ ค่านิยม ศีลธรรม ความคาดหวัง เพื่อการแสวงหาเป้าหมายระยะยาว

8.7 ทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางสังคม หรือ Social Skills

ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยใช้การสื่อสารหรือวิธีการต่าง ๆ ความสามารถในการรับรู้บรรทัดฐานและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสังคมในขณะนั้น ประกอบด้วย 6 ด้านย่อย คือ 1) การแสดงออกทางอารมณ์หรือ Emotional Expressivity 2) ความไวทางอารมณ์หรือ Emotional Sensitivity 3) การควบคุมอารมณ์หรือ Emotional Control 4) การแสดงออกทางสังคมหรือ Social Expressivity 5) ความไวทางสังคมหรือ Social Sensitivity 6) การควบคุมทางสังคมหรือ Social Control

8.8 ความสำเร็จ หรือ Achievement

ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การลงมือกระทำการใดๆ ที่ทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจ ทำและทำอย่างตั้งใจ และทำอย่างรวดเร็ว เพื่อให้เสร็จสิ้นในงานนั้นๆ และปรับให้เป็นบรรทัดฐาน

ไว้ ความสำเร็จในการบริหารโครงการ (Achievement in Project Management) การที่โครงการสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยผู้บริหารโครงการที่มีความเชี่ยวชาญในด้านบริหารเป็นอย่างสูง (เวนิช วัฒนฤริภากร, 2555)

การก่อสร้าง (Construction) คือกิจกรรม การกระทำให้เกิด การประกอบ หรือการติดตั้งให้เกิดเป็นอาคาร โครงสร้าง ระบบสาธารณูปโภค หรือส่วนประกอบของสิ่งที่กล่าวข้างต้น โครงการก่อสร้าง (Construction Project) หมายถึง ค่าโครงการหรือภาพรวมของกิจกรรมการประกอบอาคาร จะกำหนดระยะเวลาการดำเนินการ มีจุดเริ่มต้นและจุดจบ (เวนิช วัฒนฤริภากร, 2555)



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มีคำกล่าวที่ว่าทรัพยากรทุกอย่างบนโลกมีอยู่อย่างจำกัดจึงไม่เพียงพอต่อความต้องการหากไร้ซึ่งการจัดการที่ดี เมื่อเทียบกับอัตราการขยายตัวของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างจะพบว่า ในช่วงปี 2564 ธุรกิจมีแนวโน้มขยายตัวเร่งขึ้นเป็น 7.5 – 9.5% ตามลำดับ ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างเป็นธุรกิจที่ต้องใช้ทรัพยากรเป็นพื้นฐานของธุรกิจ (Management of Business Resource) ต้องพึ่งปัจจัย 5 ประการที่เรียกว่า 5M ประกอบด้วย กำลังคน (Manpower), วัสดุ (Material), เครื่องมือ เครื่องจักร (Machine), เงิน (Money) และการบริหารจัดการ (Management) แต่ทรัพยากรต่าง ๆ โดยเฉพาะความต้องการกำลังคนกลับสวนทางกับปริมาณแรงงานในท้องตลาดที่ลดลงจนเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน อีกวิธีการหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มผลผลิตได้โดยหลีกเลี่ยงการเพิ่มจำนวนแรงงานคือการพัฒนา “ทุนมนุษย์ (Human capital)” มีการศึกษาพบว่าทุนมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการเพิ่มผลผลิต (Mincer, 1981) และเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้สามารถรับมือกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่มีความผันผวนอย่างมาก (มณีวรรณ ฉัตรอุทัย et al., 2561) นิชา บ่อทอง (2557) กล่าวว่าปัจจัยด้านทุนมนุษย์ซึ่งประกอบด้วย ทักษะทางปัญญาและทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาส่งผลต่อการสร้างรายได้ในอนาคตของบุคลากรของทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

ยิ่งในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนมาก ตั้งแต่ระดับผู้ใช้แรงงานอย่างกรรมกร, ช่างฝีมือ, ตลอดจนผู้ควบคุมงานและผู้บริหารโครงการก่อสร้าง มนุษย์จึงเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญตัวหนึ่งที่จะพยากรณ์ว่าโครงการมีแนวโน้มประสบความสำเร็จหรือไม่ มนุษย์มีองค์ประกอบที่สำคัญที่เรียกว่า “ทักษะ (Skills)” ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางว่าทักษะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดีของแต่ละบุคคลรวมถึงการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ มีการศึกษาและกล่าวถึงทักษะในหลายแง่มุม ในมุมมองของเศรษฐกิจทักษะเป็นรูปแบบของมนุษย์ที่สร้างมูลค่าและส่งผลกระทบต่อการกระจายรายได้ ในมุมมองของสังคมวิทยาทักษะถูกประเมินโดยความซับซ้อนของงานซึ่งต้องใช้ทักษะเฉพาะด้าน (Attewell, 1990) ในมุมมองของจิตวิทยามุ่งเน้นไปที่การสร้างทักษะและการทำงานของทักษะ (Green, 2011) ทักษะแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) และทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา (Non Cognitive Skills)

การพัฒนาทักษะการใช้ชีวิตและการทำงานช่วยรองรับการซับซ้อนของการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพในยุคข้อมูลข่าวสาร ประกอบด้วยความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ รวมทั้งความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ

ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงประโยชน์และความเป็นไปได้ที่จะพัฒนามนุษย์จึงให้ความสนใจและต้องการศึกษาทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา โดยเน้นศึกษาในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่ยังคงใช้อัตรากำลังคนสูง โดยเฉพาะพัฒนาบุคคลในตำแหน่งผู้จัดการโครงการก่อสร้าง ซึ่งถือเป็นผู้บริหารหน่วยงาน ผู้บริหารที่มีศักยภาพนอกจากจะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาความขาดแคลนแรงงานแล้วนั้น ยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการด้านอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จของโครงการได้ดังวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ เพราะทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญานั้นเป็นรูปแบบของความคิดความรู้สึกและพฤติกรรม (Borghans et al., 2008) ที่ถูกกำหนดโดยสังคมและสามารถพัฒนาได้ตลอดชีวิตเพื่อสร้างคุณค่า (Zhou, 2016) นอกจากนี้ ธัญสินี เลาห์สม (2564) ยังให้ความเห็นว่า การมีทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญายังสามารถส่งผลย้อนกลับไปพัฒนาทักษะทางปัญญาให้สูงขึ้นอีกด้วย

ผู้จัดการโครงการก่อสร้าง

ผู้จัดการโครงการก่อสร้าง (Construction Project Manager) หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่บริหารงานก่อสร้าง ณ สถานที่ก่อสร้าง รับผิดชอบในส่วนของการวางแผน การดำเนินการ และการจัดการโครงการเพื่อให้งานก่อสร้างเป็นไปตามเป้าหมาย โดยส่วนใหญ่หน้าที่ของผู้จัดการโครงการจะกล่าวถึงในอุตสาหกรรมก่อสร้าง สถาปัตยกรรม การพัฒนาซอฟต์แวร์ ผู้จัดการโครงการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของบริษัทในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ในการจัดการ เวลา ราคา และคุณภาพของงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยนอกจากนี้ยังบริหารความเสี่ยง และพนักงานอีกด้วย (เวนิช วัฒนฤวิภากร, 2555) หากบุคลากรในตำแหน่งผู้จัดการโครงการมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ขาดปัจจัยเกื้อหนุนต่าง ๆ ในการบริหารงานให้สำเร็จย่อมหมายถึงมูลค่าความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับโครงการและส่งผลกระทบต่อผู้ลงทุนอย่างมหาศาล (สุรินทร์ โกลลพิศิษฐ์, 2557)

คุณสมบัติของผู้จัดการโครงการก่อสร้าง

คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้จัดการโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ ประกอบด้วยคุณสมบัติมากมายหลากหลาย มีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้ความต้องการบางประการแตกต่างกัน เช่น ประเภทธุรกิจของโครงการ อาจไม่มีความจำเป็นที่จะต้องการคุณสมบัติเหมือนกับในอีกธุรกิจ หรือบางคุณสมบัติที่ไม่ถูกระบุในเอกสารบทความและงานวิจัยต่าง ๆ แต่ปรากฏอยู่ในบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ที่ประสบความสำเร็จ ผลการศึกษาเปรียบเทียบกับคุณสมบัติของผู้จัดการโครงการจาก สถาบัน PMI การประกาศรับสมัครงานตำแหน่งผู้จัดการโครงการของบริษัท

ก่อสร้างขนาดใหญ่ และบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ที่ประสบความสำเร็จ พบคุณสมบัติที่ตรงกัน 9 ประการ (สุรินทร์ โกศลพิศิษฐ์, 2557) ดังนี้

1 การบริหารจัดการโครงการอย่างบูรณาการ

คุณสมบัติของผู้จัดการที่ดีจะต้องมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ มากมาย สมกับคำว่า “บูรณาการ” ซึ่งหมายถึง กระบวนการผสมผสานเชื่อมโยงองค์ความรู้ตั้งแต่ 2 องค์ความรู้ขึ้นไปเข้าด้วยกันอย่างสอดคล้องเป็นระบบ องค์ความรู้แรกที่จะต้องมีความรู้ คือ ความเข้าใจอย่างแท้จริงก่อนเข้ามาบริหารโครงการ ต้องมีการศึกษาทำความเข้าใจลักษณะโครงการ ขบวนการและขั้นตอนในการบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จ วงจรชีวิตของโครงการตั้งแต่เริ่มต้นโครงการ ระหว่างดำเนินโครงการ และจุดสุดท้ายของโครงการ ต้องมีคุณสมบัติในการบริหาร จัดสรรทรัพยากร ความรู้ ความสามารถ เทคโนโลยี ประสานงาน และวิธีการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยรวมกันทำหน้าที่กลมกลืนเป็นหนึ่งเดียวในทุกกระบวนการ ทุกหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2 การบริหารจัดการขอบเขตงาน

ผู้จัดการที่ดีจะต้องทราบถึงขอบเขตของโครงการอย่างถ่องแท้เสียก่อนว่า โครงการที่จะบริหารจัดการมีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดที่ใด ความรับผิดชอบในการดำเนินการทั้งโครงการมีอะไรบ้าง ต่อมาต้องบริหารจัดการลำดับความสำคัญก่อนหลังในแต่ละหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกโครงการ กำหนดแผนและขอบเขตงานในแต่ละส่วนงาน การมอบหมายหน้าที่ให้กับบุคลากรและทีมงานในองค์กรของโครงการ การประสานงานและติดตามผลงานในแต่ละส่วนงาน การจัดการและควบคุมขอบเขตของงานใหม่ในแต่ละส่วนไม่ให้เกิดความขัดแย้งหรือเหลื่อมล้ำในขอบเขตของงาน การประสานงานในการส่งต่องานจนไปถึงการดำเนินโครงการแล้วเสร็จสามารถส่งมอบงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามเวลาที่กำหนดในแผน ไม่มีงานเพิ่มลดจากขอบเขตที่กำหนด หรือหากมีต้องบริหารจัดการให้นอกเหนือจากขอบเขตงานน้อยที่สุด เพราะส่งผลต่อเวลา งบประมาณ และบุคลากร ทำให้เกิดผลกระทบต่อภาพรวมของความสำเร็จของโครงการทั้งสิ้น

3 การบริหารจัดการความเสี่ยง

ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในการก่อสร้าง เช่น ดินถล่ม วัสดุก่อสร้างและแรงงานขาดแคลน ราคาวัสดุเพิ่มสูงขึ้น สภาพอากาศที่มีผลต่องานก่อสร้าง หรือเหตุการณ์ไม่คาดคิดอื่น ๆ ล้วนมีผลกระทบทั้งต่อบุคลากรที่บานปลายและความล่าช้าของงานก่อสร้าง ผู้จัดการที่ดีจึงควรให้ความสำคัญและวางแผนบริหารความเสี่ยงของโครงการ โดยเริ่มจาก แยกประเภทความเสี่ยง วางแผนเพื่อเขียน

กระบวนการความเสี่ยง และหากกลยุทธ์ป้องกันความเสี่ยงดังกล่าวรวมถึงวิเคราะห์ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นตามมา ทั้งเรื่องเวลาและการเงิน จากนั้นควรหาวิธีควบคุม ติดตาม และประเมินผลของแผน ความเสี่ยงที่วางไว้

4 การบริหารจัดการคุณภาพ

ผู้จัดการที่ดีจะต้องสามารถบริหารจัดการคุณภาพเพื่อให้เกิดความมั่นคงและความมั่นใจในโครงการที่ต้องรับผิดชอบ โดยข้อกำหนดหลักของโครงการในเรื่องคุณภาพคือจะต้องมีการรับประกันคุณภาพเพื่อสร้างความมั่นใจระหว่างและหลังการส่งมอบงาน ในเรื่องมาตรฐานคุณภาพตรงตามหลักหรือแบบแผน การใช้วัสดุอุปกรณ์ที่นำมาใช้ในก่อสร้างได้มาตรฐาน การควบคุมงานก่อสร้างอย่างเข้มงวดจากบุคลากรผู้เชี่ยวชาญอย่างแท้จริง และปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมายที่มีผลกระทบต่อระบบคุณภาพในการก่อสร้างจนถึงส่งมอบงานโครงการ

5 การบริหารจัดการเวลา

โครงการเป็นกิจกรรมที่มีการกำหนดเป้าหมายชัดเจน ทั้งวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุด ตั้งแต่การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จะกำหนดนำเข้าทรัพยากรตามแผนงาน จัดลำดับความสำคัญก่อนหลังเพื่อควบคุมงานแล้วเสร็จในเวลาที่กำหนด

6 การบริหารจัดการต้นทุน

ต้นทุนการเงิน เป็นปัจจัยหลักของธุรกิจทุกสาขา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ธุรกิจดำเนินไปอย่างราบรื่น ในธุรกิจก่อสร้างค่าใช้จ่ายของโครงการสะท้อนมาจากวัตถุประสงค์ของโครงการ ซึ่งค่าใช้จ่ายเป็นปัจจัยหลักควบคุมความก้าวหน้าของการดำเนินงาน ผู้บริหารโครงการที่ประสบความสำเร็จจะสามารถประเมินค่าใช้จ่ายของโครงการได้จากกิจกรรมที่ดำเนินการไปแล้วจริงจะถูกนำมาเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายประมาณการในแผนงบประมาณตลอดอายุโครงการ

7 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทโครงการ หมายถึงทีมงานหรือคณะทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการจัดการองค์รวมทั้งการบริหารโครงการ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดบทบาทหน้าที่ การรู้จักเลือกใช้บุคคลที่หลากหลายที่มา หลากหลายคุณสมบัติ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ

8 การบริหารการสื่อสาร

ผู้บริหารโครงการต้องอาศัยทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในการประสานงาน การติดต่อสื่อสารทั้งทีมนภายในและภายนอกองค์กร ภายในองค์กรผู้บริหารใช้การสื่อสารในการมอบหมายงาน สร้างช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงและปฏิบัติปฏิบัติงาน การแก้ไขความขัดแย้งให้แก่ทีมงาน ภายนอกองค์กรต้องใช้การสื่อสารในการประสานงาน

9 การบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผู้บริหารโครงการนอกจากจะต้องบริหารโครงการในด้านอื่น ๆ แล้ว ปัจจัยที่มีความสำคัญในการบรรลุผลสำเร็จคือการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Management) หรือ สดคโฮลเดอร์ (Stakeholder) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีทั้งบุคคลภายในองค์กร ได้แก่ คณะกรรมการ ผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร และภายนอกองค์กร ได้แก่ ลูกค้า Supplier สหภาพแรงงาน หากผู้บริหารโครงการเข้าใจถึงความคาดหวังและระดับอำนาจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนที่เกี่ยวข้องในโครงการ จะสามารถกำหนดความสำเร็จของโครงการได้ (ไพบูลย์ ปัญญายุทธการ, 2551)

การบริหารโครงการ

การบริหารโครงการ คือ การจัดการ การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างเหมาะสม และ สมบูรณ์ที่สุด เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยทรัพยากรดังกล่าวนั้นหมายถึง บุคลากร รวมถึงความเชี่ยวชาญ ความสามารถ ความร่วมมือของทีมงาน รวมไปถึงเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ตลอดจนข้อมูล ระบบงาน เทคนิค เงินทุน และเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ โดย เป้าหมายในการดำเนินโครงการมี 3 องค์ประกอบหลัก คือ ต้นทุน เวลา และคุณภาพ (วิสูตร จิระดำเกิง, 2552) ลักษณะของงานบริหารโครงการเป็นงานที่ให้ความรู้สึกของความสำเร็จอย่างชัดเจน ซึ่งมีความหลากหลายของเนื้องานมากกว่างานประจำทั่วไป เป็นทั้งงานที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในเวลาเดียวกัน ด้านที่เป็นศาสตร์ คือ การเรียนรู้วิธีการให้นิยามของงาน การประสานงาน และการทำเอกสาร ส่วนด้านที่เป็นศิลป์ คือ การพัฒนาวิจารณ์ของคุณและการเรียนรู้วิธีการเป็นผู้นำ (สุรินทร์ โกศลพิศิษฐ์, 2557) ในปัจจุบันผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ตระหนักและรับรู้ว่าการบริหารโครงการเป็นความสามารถเชิงกลยุทธ์ที่มีความจำเป็นต่อความสำเร็จของธุรกิจ และ ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือและผ่านการรับรองความรู้ความสามารถเป็นหนึ่งในทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร

โครงการ(Project) หมายถึง ข้อเสนอที่จะดำเนินงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในสำเร็จโดยมีการเตรียมวางแผนงานไว้ล่วงหน้า เป็นการจัดการเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในเรื่องหนึ่งหรือในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง

Henri (1986) เป็นวิศวกรเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศส ได้สร้างผลงานแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารซึ่งมุ่งที่ผู้บริหารระดับสูง โดยศึกษาทฤษฎีที่เป็นสากลและได้เขียนหนังสือ Industrial General Management เสนอแนวคิดและกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารของผู้บริหารดังนี้ 1) การวางแผน (Planning) หมายถึง การที่ผู้บริหารจะต้องเตรียมการวางแผนการทำงานขององค์กรไว้ล่วงหน้า, 2) การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง การที่ผู้บริหารจะต้องเตรียมจัดโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมกับทรัพยากรทางการบริหาร, 3) การสั่งการ (Directing) หมายถึง การที่ผู้บริหารจะต้องมีการวินิจฉัยสั่งการที่ดีเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรดำเนินการไปตามเป้าหมาย, 4) การประสานงาน (Co-Ordinating) หมายถึง การที่มีผู้บริหารมีหน้าที่เชื่อมโยงต่างๆขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างสอดคล้องต่อกัน, 5) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การที่ผู้บริหารคอยควบคุมและกำกับกิจกรรมต่างๆภายในองค์กรให้ดำเนินไปตามแผนที่วางไว้

การจดทะเบียนนิติบุคคลเป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้าง

ประเภทนิติบุคคล

นิติบุคคล (Juristic Person) หมายถึง บุคคลที่กฎหมายกำหนดขึ้นให้มีสภาพบุคคลและความสามารถเช่นเดียวกับบุคคลธรรมดา เช่น ความสามารถในการทำนิติกรรม สัญญา สิทธิในการเป็นเจ้าของทรัพย์สินต่าง ๆ หน้าที่ในการเสียภาษี การเป็นเจ้าหนี้ลูกหนี้ เป็นต้น ยกเว้นสิทธิและหน้าที่ซึ่งโดยสภาพแล้วจะมีหรือเป็นได้เฉพาะบุคคลธรรมดาเท่านั้น โดยนิติบุคคลมี 5 ประเภท ได้แก่ ห้างหุ้นส่วนสามัญจดทะเบียน, ห้างหุ้นส่วนจำกัด, บริษัทจำกัด, บริษัทมหาชนจำกัด และองค์กรธุรกิจจัดตั้งหรือจดทะเบียนภายใต้กฎหมายเฉพาะ

ห้างหุ้นส่วนสามัญจดทะเบียน (Registered Ordinary Partnership)

นิติบุคคลที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปตกลงเข้าหุ้นกัน เพื่อประกอบกิจการค้าร่วมกัน โดยมุ่งหวังกำไรและแบ่งปันกำไรระหว่างผู้เป็นหุ้นส่วน และได้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล ซึ่งผู้เป็นหุ้นส่วนทุกคนต้องรับผิดชอบร่วมกันในหนี้สินทั้งหมดของห้างหุ้นส่วนอย่างไม่จำกัดจำนวนเช่นเดียวกับห้างหุ้นส่วนสามัญที่ไม่จดทะเบียน

ห้างหุ้นส่วนจำกัด (Limited Partnership)

นิติบุคคลที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปตกลงเข้าหุ้นกัน เพื่อประกอบกิจการค้าร่วมกัน โดยมุ่งหวังกำไรและแบ่งปันกำไรระหว่างผู้เป็นหุ้นส่วนซึ่งประกอบด้วยหุ้นส่วนจำพวกจำกัดความรับผิด และหุ้นส่วนจำพวกไม่จำกัดความรับผิด ทั้งนี้ ห้างหุ้นส่วนจำกัดต้องจดทะเบียนและมีสภาพเป็นนิติบุคคล กรณีที่ยังไม่ได้จดทะเบียน กฎหมายให้ถือเป็นห้างหุ้นส่วนสามัญไม่จดทะเบียน ซึ่งมีผลให้หุ้นส่วนทุกคนต้องรับผิดในหนี้ของห้างหุ้นส่วนโดยไม่จำกัดจำนวน

บริษัทจำกัด (Company Limited)

นิติบุคคลที่มีบุคคล (ผู้เริ่มก่อการ) ตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป เข้าร่วมกัน เพื่อจัดตั้งเป็นบริษัท โดยแบ่งทุนออกเป็นหุ้น มีมูลค่าละเท่า ๆ กัน ซึ่งแต่ละหุ้นมีมูลค่าไม่น้อยกว่า 5 บาท และมีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบกิจการค้าร่วมกันโดยหวังผลกำไร และนำกำไรนั้นมาแบ่งปันระหว่างผู้ถือหุ้น ซึ่งผู้ถือหุ้นทุกคนมีความรับผิดในหนี้ของบริษัทไม่เกินจำนวนเงินที่ยังส่งใช้ค่าหุ้นไม่ครบตามมูลค่าของหุ้นที่ผู้ถือหุ้นนั้นได้ถืออยู่

บริษัทมหาชนจำกัด (Public Company Limited)

นิติบุคคลที่ตั้งขึ้นด้วยความประสงค์ที่จะเสนอขายหุ้นต่อประชาชนตามที่ระบุไว้ในหนังสือบริคณห์สนธิ โดยมีบุคคล (ผู้เริ่มจัดตั้ง) ตั้งแต่ 15 คนขึ้นไปเข้าร่วมกันเพื่อจัดตั้งเป็นบริษัท และมีจำนวนกรรมการของบริษัทไม่น้อยกว่า 5 คน โดยกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งต้องมีที่อยู่ในประเทศไทย บริษัทมหาชนจำกัดไม่มีการกำหนดจำนวนทุนจดทะเบียนขั้นต่ำไว้ ทั้งนี้หุ้นของบริษัทมหาชนจำกัดแต่ละหุ้นจะต้องมีมูลค่าเท่ากัน และต้องชำระค่าหุ้นครั้งเดียวเต็มมูลค่าหุ้น โดยผู้ถือหุ้นมีความรับผิดจำกัดไม่เกินจำนวนเงินค่าหุ้นที่ต้องชำระ

องค์กรธุรกิจจัดตั้งหรือจดทะเบียนภายใต้กฎหมายเฉพาะ

คือรูปแบบธุรกิจที่ประกอบด้วยผู้ถือหุ้นตั้งแต่ 15 คนขึ้นไป และจะต้องมีกรรมการไม่น้อยกว่า 5 คน โดยจะแบ่งทุนออกเป็นหุ้น มูลค่าหุ้นละเท่า ๆ กัน มีการชำระค่าหุ้นครั้งเดียวเต็มจำนวน

การจัดประเภทธุรกิจของนิติบุคคล โดยกรมพัฒนาธุรกิจการค้า

ปัจจุบันกรมพัฒนาธุรกิจการค้าได้นำหลักการการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) ปี 2552 (Thailand Standard Industrial Classification : TSIC) ของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เป็นเกณฑ์ในการกำหนดรหัสธุรกิจ เพื่อใช้ในการจัดประเภทธุรกิจของนิติบุคคล และยังคำนึงถึงการเป็นคลังข้อมูลธุรกิจของประเทศที่มีการจัดเก็บข้อมูลนิติบุคคลแยกตาม

ประเภทธุรกิจทำให้สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจวางแผนในการลงทุนเริ่มต้นธุรกิจหรือต่อยอดธุรกิจ

หมวดใหญ่ F การก่อสร้าง หมวดย่อย 41 การก่อสร้างอาคาร

หมวดย่อยนี้รวมถึงการก่อสร้างอาคารทุกชนิด ทั้งการก่อสร้างใหม่ การซ่อม การต่อเติมและการตัดแปลง การติดตั้งชิ้นส่วนสำเร็จรูปหรือโครงสร้างในเขตก่อสร้างและการก่อสร้างอาคารชั่วคราว ยังรวมถึงการก่อสร้างอาคารที่อยู่อาศัย อาคารสำนักงาน อาคารคลังสินค้า อาคารสาธารณะ และอาคารด้านสาธารณูปโภค อาคารด้านการเกษตร ฯลฯ

หมู่ย่อย 4100 การก่อสร้างอาคาร

หมู่ย่อยนี้รวมถึงการก่อสร้างที่พักอาศัย และการก่อสร้างที่ไม่ใช่ที่พักอาศัย ที่ดำเนินการโดยเจ้าของกิจการเพื่อขาย โดยได้รับค่าตอบแทนหรือตามสัญญาจ้าง รวมทั้งการก่อสร้างที่ดำเนินการบางส่วนหรือการก่อสร้างแบบเหมารวมก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้ แต่ถ้าบางส่วนเป็นการดำเนินการเฉพาะทาง จะจัดไว้ในหมวดย่อย 43 (กิจกรรมการก่อสร้างที่ต้องใช้ผู้ชำนาญการเฉพาะด้าน) รวมถึงการก่อสร้างที่พักอาศัยทุกประเภท เช่น บ้านเดี่ยว อาคารอยู่อาศัยรวม รวมทั้งอาคารสูง การก่อสร้างอาคารที่ไม่ใช่ที่พักอาศัย เช่น อาคารเพื่อการผลิตสินค้า เช่น โรงงาน โรงซ่อม โรงงานประกอบชิ้นส่วน โรงพยาบาล โรงเรียน อาคารสำนักงาน โรงแรม อาคารเก็บสินค้า ศูนย์การค้า ภัตตาคาร ท่าอากาศยาน สิ่งอำนวยความสะดวกของสนามกีฬาในร่ม อาคารจอดรถ รวมถึงที่จอดรถใต้ดิน คลังสินค้า ศาสนสถาน การประกอบอาคารสำเร็จรูปบริเวณสถานที่ก่อสร้าง รวมทั้งการตัดแปลง หรือปรับปรุงอาคารที่อยู่อาศัยเดิม

แต่ไม่รวมถึง

- การติดตั้งชิ้นส่วนสำเร็จรูปที่ไม่ใช่งานคอนกรีต ดูหมวดย่อย 16 และ 25
- การก่อสร้างระบบสาธารณูปโภค สิ่งอำนวยความสะดวก ยกเว้น ตัวอาคารของโรงงาน อุตสาหกรรม ดูหมวดย่อย 4290
- กิจกรรมทางสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม ดูหมู่ย่อย 7110
- งานการบริหารโครงการก่อสร้าง ดูหมู่ย่อย 7110

กิจกรรม 41001 การก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย

การก่อสร้างอาคารที่เป็นที่พักอาศัยทุกประเภท บ้านเดี่ยว อาคารอยู่อาศัยรวม อาคารสูง การดัดแปลงหรือการปรับปรุงอาคารที่อยู่อาศัยเดิม การประกอบอาคารเพื่อการอยู่อาศัยสำเร็จรูป บริเวณสถานที่ก่อสร้าง

กิจกรรม 41002 การก่อสร้างอาคารที่ไม่ใช่ที่พักอาศัย

การก่อสร้าง การก่อสร้างอาคาร/สิ่งก่อสร้างที่ไม่ใช่ที่พักอาศัยทุกประเภท อาคาร/สิ่งก่อสร้าง เพื่อการผลิตสินค้า เช่น โรงงาน โรงซ่อม โรงงานประกอบชิ้นส่วน โรงพยาบาล โรงเรียน อาคาร สำนักงาน ศาสนสถาน โรงแรม ร้านค้า ศูนย์การค้า ภัตตาคาร ท่าอากาศยาน สิ่งอำนวยความสะดวกของสนามกีฬาในร่ม เช่น สนามเทนนิสในร่ม โรงยิม สถานที่สำหรับเล่นกีฬาในร่มทั่วไป โรงเก็บเรือ ลานน้ำแข็ง ฯลฯ คลังสินค้า อาคารจอดรถ รวมถึงที่จอดรถใต้ดิน การดัดแปลงหรือปรับปรุงอาคารที่ไม่ใช่ที่พักอาศัย การประกอบอาคารที่ไม่ใช่ที่พักอาศัยสำเร็จรูปบริเวณสถานที่ก่อสร้าง การบูรณะ โบราณสถานและอาคาร

แต่ไม่รวมถึง

- การติดตั้งชิ้นส่วนสำเร็จรูปที่ไม่ใช่งานคอนกรีต ตูมวดย่อย 16 และ 25
- การก่อสร้างระบบสาธารณูปโภค สิ่งอำนวยความสะดวก ยกเว้น ตัวอาคารของ โรงงานอุตสาหกรรม คู่มือ 42901
- การก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกของสนามกีฬากลางแจ้ง คู่มือ 42909

การแบ่งขนาดทางธุรกิจ

ขนาดธุรกิจ กำหนดตามนิยามของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งแบ่งตามกฎกระทรวงกำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ถาวรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปี 2545

ธุรกิจขนาดเล็ก (S) หมายถึง ธุรกิจการผลิต บริการ ค้าส่ง ที่มีมูลค่าสินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 50 ล้านบาท และธุรกิจค้าปลีกที่มีมูลค่าสินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 30 ล้านบาท

ธุรกิจขนาดกลาง (M) หมายถึง ธุรกิจการผลิตและบริการ ที่มีมูลค่าสินทรัพย์ถาวรระหว่าง 50 – 200 ล้านบาท ธุรกิจค้าส่งที่มีมูลค่าสินทรัพย์ถาวรระหว่าง 50 – 100 ล้านบาท และธุรกิจค้าปลีกที่มีมูลค่าสินทรัพย์ถาวรระหว่าง 30 – 60 ล้านบาท

ธุรกิจขนาดใหญ่ (L) หมายถึง ธุรกิจการผลิตและบริการ ที่มีมูลค่าทรัพย์สินถาวรมากกว่า 200 ล้านบาทขึ้นไป ธุรกิจค้าส่งที่มีมูลค่าสินทรัพย์ถาวรมากกว่า 100 ล้านบาทขึ้นไป และธุรกิจค้าปลีกที่มีมูลค่าสินทรัพย์ถาวรมากกว่า 60 ล้านบาทขึ้นไป

หลักเกณฑ์การจัดกลุ่มขนาดธุรกิจ แบ่งเป็น 2 เกณฑ์ ดังนี้

1. เกณฑ์ในการแบ่งตามรายได้รวม

ตารางที่ 1 แสดงหลักเกณฑ์การแบ่งรายได้รวมตามขนาดธุรกิจ โดยกรมพัฒนาธุรกิจการค้า

กลุ่มธุรกิจ	รายได้รวม		
	กลุ่มธุรกิจขนาดเล็ก (S)	กลุ่มธุรกิจขนาดกลาง (M)	กลุ่มธุรกิจขนาดใหญ่ (L)
การผลิต	ไม่เกิน 100 ล้านบาท	เกิน 100 - 500 ล้านบาท	เกิน 500 ล้านบาท
การบริการ	ไม่เกิน 50 ล้านบาท	เกิน 50 - 300 ล้านบาท	เกิน 300 ล้านบาท
การค้าส่ง	ไม่เกิน 50 ล้านบาท	เกิน 50 - 300 ล้านบาท	เกิน 300 ล้านบาท
การค้าปลีก	ไม่เกิน 50 ล้านบาท	เกิน 50 - 300 ล้านบาท	เกิน 300 ล้านบาท

2. เกณฑ์ในการแบ่งตามจำนวนการจ้างงาน

ตารางที่ 2 แสดงหลักเกณฑ์การแบ่งจำนวนการจ้างงานตามขนาดธุรกิจ โดยกรมพัฒนาธุรกิจการค้า

กลุ่มธุรกิจ	จำนวนการจ้างงาน		
	กลุ่มธุรกิจขนาดเล็ก (S)	กลุ่มธุรกิจขนาดกลาง (M)	กลุ่มธุรกิจขนาดใหญ่ (L)
การผลิต	ไม่เกิน 50 คน	เกิน 50 - 200 คน	เกิน 200 คน
การบริการ	ไม่เกิน 30 คน	เกิน 30 - 100 คน	เกิน 100 คน
การค้าส่ง	ไม่เกิน 30 คน	เกิน 30 - 100 คน	เกิน 100 คน
การค้าปลีก	ไม่เกิน 30 คน	เกิน 30 - 100 คน	เกิน 100 คน

ทุนมนุษย์ (Human capital)

อมาตยา เช่น นักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบล ให้คำนิยาม ‘capability’ ว่า “พลังความสามารถของบุคคลในการลงมือกระทำสิ่งที่มีคุณค่าหรือบรรลุถึงสภาพการดำรงอยู่ที่มีคุณค่า

แสดงให้เห็นถึงส่วนผสมของทางเลือกที่แตกต่างหลากหลาย ในสิ่งที่คุณจะสามารถกระทำหรือเป็นได้” (ปกป้อง จันวิทย์ & ศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์, 2556)

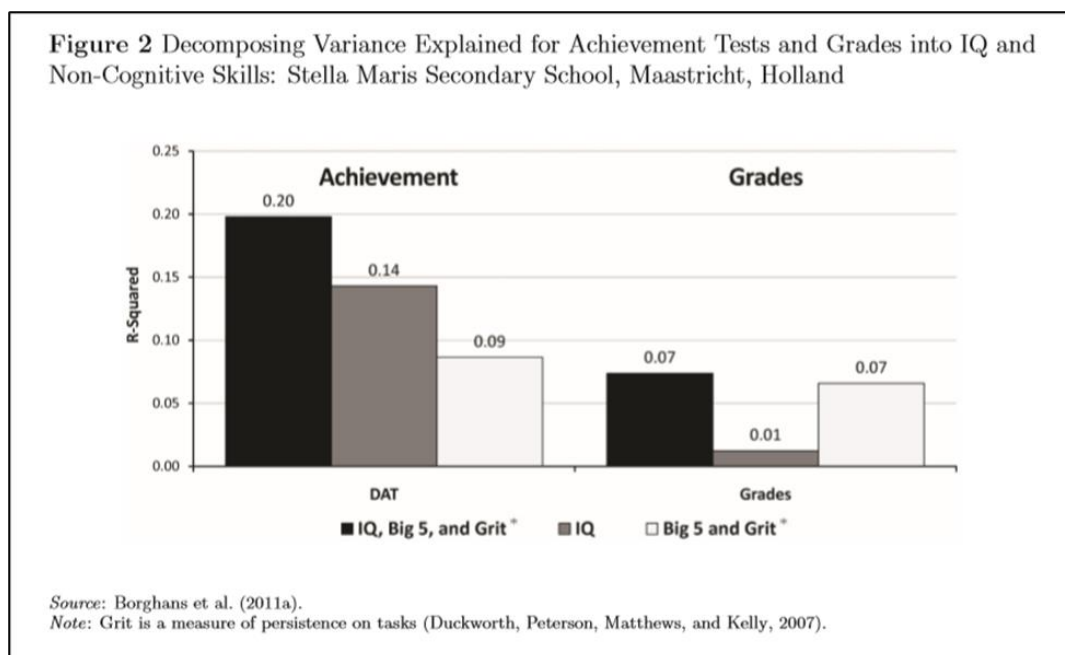
ทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills)

ณิชา บ่อทอง (2557) ได้กล่าวถึงคำนิยามของทักษะทางปัญญา หมายถึง ความสามารถทางสมองที่ตอบสนองสิ่งเร้าในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกต ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้ ให้คำจำกัดความของ “ทักษะการรู้คิด” หมายถึง ความสามารถในการคิดและการเรียนรู้ (ability to tough and learn) ประกอบด้วย การรับรู้ (perception) ความสนใจ (attention) การจำ (memory) ภาษา (language) และการคิด (thinking) โดยสมอง (brain) เป็นส่วนประมวลผลข้อมูล (processing) ที่รับเข้ามาจากประสาทสัมผัสต่างๆ ก่อให้เกิดการคิดและการเรียนรู้ขึ้น มนุษย์ทุกคนมีพัฒนาการทักษะการรู้คิดตั้งแต่เกิด จากปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างและสิ่งแวดล้อมรอบตัว โดยทั่วไปทักษะการรู้คิดจะมีพัฒนาการดีขึ้นเรื่อย ๆ ตามลำดับพัฒนาการ เริ่มจากสิ่งที่ย่างไปสู่สิ่งที่ยากหรือซับซ้อน (complexity) มากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามจะลดต่ำลงเมื่อมีอายุมากขึ้น จากความเสื่อมของสมองตามอายุขัย

ทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา (Non Cognitive Skills)

ทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา เป็นรูปแบบของความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม ที่ถูกกำหนดโดยสังคมและสามารถพัฒนาได้ตลอดชีวิต ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ทศนคติ และแรงจูงใจ จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมเป็นปัจจัยสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมของบุคลิกภาพ มีการศึกษาระยะยาวของฝาแฝดพบว่าร้อยละ 80 ของความมั่นคงของบุคลิกภาพมาจากปัจจัยทางพันธุกรรม การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมอย่างถาวรและต่อเนื่อง

แม้ว่าทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาจะถูกกำหนดโดยสังคม แต่จะแตกต่างจากแรงจูงใจและอารมณ์ซึ่งได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอกต่าง ๆ ในขณะนั้นตรงที่ NCS ค่อนข้างคงที่ในแต่ละช่วงชีวิต มีหลักฐานพบว่า NCS มีผลในเชิงบวกต่อผลลัพธ์การจ้างงานและการศึกษาและฝึกอบรมสามารถส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการพัฒนา Non cognitive skills และจากภาพที่ 3 แสดงให้เห็นว่าในนักเรียนที่มีเกรดต่ำ ไม่ได้สะท้อนถึงการมี NCS ที่ต่ำเสมอไป



ภาพที่ 2 Decomposing Variance Explained for Achievement Tests and Grades into IQ and Non-Cognitive Skills: Stella Maris Secondary School, Maastricht, Holland

ประเทศส่วนใหญ่ใน Organization for economic co-operation and development (OECD) ซึ่งมีสมาชิก 36 ประเทศ ได้มีการบรรจุ NCS เข้าในหลักสูตรการศึกษาระดับชาติในประเทศของตน

ปัจจัยทักษะด้าน Non Cognitive Skills

จากการศึกษาพบว่ามีงานวิจัยต่าง ๆ มีการแบ่งทักษะ NCS ไว้หลายท่าน ดังนี้

Borghans et al. (2008) และ Lipnevich et al. (2013) ได้แบ่ง Non Cognitive skill เป็น 2 กลุ่ม คือทักษะภายในบุคคล และทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงการแบ่ง NCS ตามแนวคิด (Borghans et al., 2008; Lipnevich et al., 2013)

ทักษะภายในบุคคล	ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- แรงจูงใจ	- การทำงานเป็นทีม
- ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง	- การสื่อสาร
- การจัดการเวลา	- การเจรจาต่อรอง
- การควบคุมตนเอง	- การสร้างความสัมพันธ์
- การมองโลกในแง่ดี	

ทักษะภายในบุคคล	ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- ความมั่นคงทางอารมณ์	

Gutman. and Schoon (2013) ระบุทักษะ NCS ไว้ 8 ประการ ประกอบด้วย

- 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self Perception of Ability)
- 2) แรงจูงใจ (Motivation)
- 3) ความขยันหมั่นเพียร (Perseverance)
- 4) การควบคุมตนเอง (Self Control)
- 5) กลยุทธ์ทางปัญญา (Metacognitive Strategies)
- 6) ความสามารถทางสังคม (Social Competencies)
- 7) ความสามารถในการฟื้นฟิตตนเอง (Resilience)
- 8) การรับมือ (Coping)
- 9) ความคิดสร้างสรรค์ (As well as creativity)

Granger and Noguera (2015) ได้แบ่ง NCS ออกเป็น 3 ทักษะ ดังนี้

- 1) ความสามารถในการฟื้นฟิตตนเอง (Self Resilience)
- 2) ความพากเพียร (Perseverance)
- 3) การควบคุมตนเอง (Self Control)

ฉัญสินี เล่าส้ม (2564) ได้เสนอ NCS ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตและช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

- 1) ความพากเพียร (Perseverance)

- 2) การควบคุมตนเอง (Self Control)
- 3) ทักษะทางสังคมหรือสมรรถนะทางสังคม (Social Skills or Social Competency)
- 4) ความสามารถในการฟื้นฟิตตนเอง (Self Resilience)

ณิชา บ่อทอง (2557) ได้สรุปปัจจัยด้านบวกที่ส่งผลต่อรายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ของทักษะด้าน Cognitive skills และ Non Cognitive skills ในภาครัฐและเอกชนดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงปัจจัยด้านบวกของ CS และ NCS ที่ส่งผลต่อรายได้ในภาครัฐ

Cognitive Skills	Non Cognitive Skills
1.จำนวนปีการศึกษา	1.บุคลิกเปิดกว้าง มีจินตนาการ ยอมรับสิ่งใหม่ๆ
2.จำนวนปีประสบการณ์ทำงาน	2.ความเชื่อในพลังอำนาจของตนเอง แนวทางการบริหารโครงการโดยเฉพาะบริหารความขัดแย้ง
3.ทักษะด้านการพูดภาษาอังกฤษ	

ตารางที่ 5 แสดงปัจจัยด้านบวกของ CS และ NCS ที่ส่งผลต่อรายได้ในภาคเอกชน

Cognitive skills	Non cognitive skills
1.จำนวนปีการศึกษา	1.ความเชื่อในพลังอำนาจของตนเอง
2.จำนวนปีประสบการณ์ทำงาน	2.ทัศนคติในการเห็นคุณค่าของตนเอง
3.เพศ	

จากแนวคิดทั้งหมดสามารถสรุปทักษะด้าน Non Cognitive skills ที่ส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จออกมาเป็นตารางดังนี้

ตารางที่ 6 แสดงสรุปปัจจัย Non Cognitive Skills ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Lipnevich et al. (2013)	Gutman, and Schoon (2013)	Granger and Noguera (2015)	ัญญสินี เล่าลัม (2564)	ณิชชา บ่อทอง (2557)
แรงจูงใจ	แรงจูงใจ			
		ความพากเพียร	ความพากเพียร	
การควบคุมตนเอง	การควบคุมตนเอง	การควบคุมตนเอง	การควบคุมตนเอง	
ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง	ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง	ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง	ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง	ทัศนคติในการเห็นคุณค่าในตัวเอง
การสร้างความสัมพันธ์	ความสามารถทางสังคม		ทักษะทางสังคม	
ความมั่นคงทางอารมณ์	การเผชิญกับปัญหา			
การมองโลกในแง่ดี				บุคลิกเปิดกว้าง มีจินตนาการ, ยอมรับสิ่งใหม่

จากตารางสรุปปัจจัยด้าน NCS ผู้วิจัยขอสรุปปัจจัยเพื่อใช้ในการศึกษาสำหรับงานวิจัยนี้ จากความถี่ที่พบมากที่สุด ดังนี้

อันดับ 1 ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง (พบ 5 ใน 5 ของงานวิจัย)

อันดับ 2 การควบคุมตนเอง (พบ 4 ใน 5 ของงานวิจัย)

อันดับ 3 ทักษะทางสังคม (พบ 3 ใน 5 ของงานวิจัย)

อันดับ 4 แรงจูงใจ (พบ 2 ใน 5 ของงานวิจัย)

อันดับ 5 ความพากเพียร (พบ 2 ใน 5 ของงานวิจัย)

อันดับ 6 ความมั่นคงทางอารมณ์ (พบ 2 ใน 5 ของงานวิจัย)

อันดับ 7 การมองโลกในแง่ดี (พบ 2 ใน 5 ของงานวิจัย)

จากตารางที่ 6 พบปัจจัย NCS ในอันดับที่ 1-3 มีความถี่ที่พบมากตามลำดับ ในอันดับ 4-7 มีค่าความถี่ที่พบรองลงมา ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกอันดับที่ 1-3 มาประกอบการวิจัย

ความสามารถในการฟื้นฟิตตนเอง (Self Resilience)

ธัญสินี เล่าสั้ม (2564) กล่าวว่าความสามารถในการฟื้นฟิตตนเองเป็นความสามารถของบุคคลในการฟื้นฟิตจิตใจของตนหรือปรับสภาพจิตใจหลังเกิดเหตุการณ์วิกฤตได้สำเร็จ แสดงถึงการเอาชนะปัญหาอุปสรรค สามารถปรับวิกฤตเป็นโอกาสได้ เป็นการยกระดับจิตใจและความคิดเมื่อสามารถก้าวผ่านเหตุการณ์วิกฤตนั้นไปแล้ว ซึ่งเป็นคุณสมบัติหนึ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในสังคมไทย เป็นคุณสมบัติที่ช่วยให้บุคคลผ่านพ้นปัญหาอุปสรรค และสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขได้ในสังคม ควรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้วิธีการฟื้นฟิตจิตใจหลังจากประสบกับเหตุการณ์วิกฤต พบความสัมพันธ์ของความสามารถฟื้นฟิตตนเองและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในอนาคต และความสุขของผู้เรียน ความสามารถฟื้นฟิตตนเองเป็นตัวพยากรณ์การเรียนรู้ทางวิชาการของผู้เรียน และความพึงพอใจในการดำรงชีวิตในอนาคต

การควบคุมตนเอง (Self Control)

ในงานวิจัยที่หลากหลายต่างใช้คำศัพท์เพื่อกล่าวถึงการควบคุมตนเองที่แตกต่างกัน เช่น การควบคุมตนเอง (Self Regulation) ,วินัยในตนเอง (Self Discipline) ,จิตตานุภาพ (Willpower) , การควบคุมความพยายาม (Effortful Control) ,ความแข็งแกร่งของอัตตรา (Ego Strength) ,การควบคุมการยับยั้ง (Inhibitory Control) เป็นต้น (Borghans et al., 2008) การควบคุมตนเองถูกกำหนดให้เป็นความสามารถในการเปลี่ยนแปลงการตอบสนองของตนเองโดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานต่าง ๆ เช่น อุดมการณ์ ค่านิยม ศีลธรรม ความคาดหวังของสังคม และเพื่อการแสวงหาเป้าหมายระยะยาว (Baumeister, Vohs, & Tice, 2007)

การควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการปรับสภาพจิตใจ ผลการเรียนรู้ พฤติกรรม การเป็นพลเมืองในองค์กร การริเริ่มส่วนบุคคล และการเผชิญปัญหาเชิงรุก Honken and Ralston (2013) ได้ทำการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างจากตัวอย่างนักศึกษาวิศวกรรม ผลการศึกษาพบว่า การขาดการควบคุมตนเองในโรงเรียนมัธยมมีความสัมพันธ์ในทางลบกับเกรดเฉลี่ยของนักเรียน ในภาคแรกของวิทยาลัย และยังพบอีกว่าการควบคุมตนเองมีการเชื่อมโยงเชิงลบกับการตั้งครุฑที่ไม่พึงประสงค์ การสูบบุหรี่ การดื่มสุราและยาเสพติด และการกระทำผิดตลอดชีวิต การควบคุมตนเองสามารถพยากรณ์พฤติกรรมในการเตรียมความพร้อมการทำงานและความตั้งใจทำงานของนักศึกษา ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Baay et al., 2014) โดย Vazsonyi and Belliston (2017) แสดงให้เห็นว่า

กระบวนการของครอบครัว เช่น ความใกล้ชิด การสนับสนุน และเฝ้าติดตาม มีผลกระทบต่อการควบคุมตนเองในหลายประเทศ

Zhou (2016) สรุปผลการศึกษาว่าการควบคุมตนเองได้รับผลกระทบอย่างมากจากสิ่งแวดล้อม การควบคุมตนเองในวัยเด็กสามารถคาดการณ์ถึงผลการศึกษา สุขภาพ ความมั่นคงทางการเงิน และความมั่นคงทางการงานได้ การควบคุมตนเองเป็นโครงสร้างที่เชื่อมโยงกันหลายมิติ หลังจากตรวจสอบความถูกต้องที่บรรจบกันในระห่างการวัดที่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่าจำเป็นต้องมีการวัดหลายวิธี

ธัญสินี เล่าสั้ม (2564) กล่าวว่า การควบคุมตนเองเป็นความสามารถในการแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีเหตุผล โดยใช้วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการรวมกัน ทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกมาจากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์แบบใดก็ตาม ดังนั้นบุคคลที่สามารถควบคุมตนเองได้ดีจะทำให้ได้รับสิ่งเร้าจากภายนอกได้น้อย สิ่งเร้าภายนอกก็จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลได้น้อยเช่นกัน จากการศึกษาของ และจากการศึกษาของ Moffitt et al. (2011) พบว่าการควบคุมตนเองในวัยเด็กเป็นตัวพยากรณ์ความสำเร็จด้านการเรียน สุขภาพ ความมั่นคงด้านการเงิน และความพึงพอใจในการทำงานได้

ทักษะทางสังคม (Social Skills)

ธัญสินี เล่าสั้ม (2564) กล่าวว่า ทักษะทางสังคมเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยใช้การสื่อสารหรือวิธีการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือการแสดงท่าทาง เป็นความสามารถในการรับรู้บรรทัดฐานและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสังคมในขณะนั้น สามารถควบคุมตนเอง การแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม รู้จักวิธีปฏิบัติต่อผู้อื่น การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ จนเป็นที่ยอมรับต่อสมาชิกในสังคมทำให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง

ปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการศึกษากลุ่มเป้าหมาย

1 อายุ มีผลต่อความสามารถทางสังคมในบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งของทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา เนื่องจากทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาเป็นรูปแบบของความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่ถูกกำหนดโดยสังคมและสามารถพัฒนาได้ตลอดชีวิตตนเอง (ธัญสินี เล่าสั้ม, 2564) บุคคลในแต่ละช่วงอายุจึงมีความสามารถทางสังคมที่แตกต่างกันตามแต่ละช่วงอายุ และยังมี การค้นพบความสัมพันธ์

ระหว่างความสามารถทางสังคมและช่วงอายุของเด็กในช่วงระหว่าง 3 ปี ถึง 6 ปี ว่าอายุที่สูงขึ้นจะมีความก้าวร้าวลดลงอย่างมีนัยสำคัญ (Zhou, 2016)

2 อายุประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ ส่งผลต่อการมีรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งในภาครัฐและเอกชน (ฉิชา บ่อทอง, 2557) จากการศึกษาความสำเร็จในการบริหารโครงการพบว่า ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้จัดการโครงการประสบความสำเร็จในการบริหารโครงการก่อสร้างคือปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ (พริญา พรหมพูล, 2009) ความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถ กล่าวคือผู้จัดการโครงการที่มีความรู้ความสามารถสูงจะมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จสูงด้วย (Zhou, 2016)

3 ระดับการศึกษาสูงสุด เป็นปัจจัยด้านบวกที่ส่งผลต่อการมีรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ฉิชา บ่อทอง, 2557) และมีผลต่อการควบคุมตนเองซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยของทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา พบความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างการควบคุมตนเองกับผลการเรียน จากการศึกษาของ Bayy et al. (2014) พบว่าการควบคุมตนเองยังสามารถพยากรณ์ความตั้งใจทำงานของนักศึกษา ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และในระบบการศึกษาใช้ระดับการศึกษาเป็นเกณฑ์ในการวัดความรู้ความสามารถของบุคคล

4 เพศ มีผลต่อความสามารถทางสังคมซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยของทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา มีการสำรวจความสามารถทางสังคมและการแสดงออกทางอารมณ์ของเด็กก่อนวัยเรียน 4,640 คน พบว่าเด็กผู้ชายก่อนวัยเรียนมีความก้าวร้าวและความสามารถทางสังคมน้อยกว่าเด็กผู้หญิงอย่างเห็นได้ชัด และ ฉิชา บ่อทอง (2557) ยังพบอีกว่าการมีทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาในเพศชายส่งผลด้านบวกต่อรายได้ในธุรกิจภาคเอกชนสูงกว่าเพศหญิง ได้แก่ปัจจัยความเชื่อในพลังอำนาจของตนและทัศนคติในการเห็นคุณค่าของตน

5 ประเภทงาน เป็นเกณฑ์ที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อศึกษาว่างานก่อสร้างในประเภทต่าง ๆ มีทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาแตกต่างกันหรือไม่

การวัด (Measurement)

ปัญหาและความท้าทายในการวัด

จาก Challenge for Global Monitoring พบว่าปัจจุบันยังไม่มีมาตรการการวัดทักษะมาตรฐานระดับโลกที่เป็นที่ยอมรับ เนื่องจากการประเมินทักษะมีความยากและมีข้อจำกัดที่ไม่พึงประสงค์มากมาย ยกตัวอย่างเช่น

แบบสอบถามด้วยตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ตอบ การตอบสนองของคำถามอาจจะสะท้อนปัญหาได้จริง แต่การปฏิบัติไม่ขึ้นอยู่กับ NCS เพียงปัจจัยเดียวทั้งยังรวมไปถึง CS ด้วย เช่นเดียวกับแรงจูงใจและอารมณ์ในการปฏิบัติงานซึ่งได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอกต่าง ๆ ซึ่งเป็นข้อจำกัดที่ไม่พึงประสงค์ที่ทำให้การวัดทักษะมีความคลาดเคลื่อน

ไม่สามารถระบุ NCS มาตรฐานเดียวกันระดับสากลที่ทำให้เกิดความสำเร็จได้ เช่นพฤติกรรม การสื่อสารที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศ คำจำกัดความสำหรับทักษะการสื่อสารทางสังคมที่ต่างกันไปทำให้การพัฒนาการวัด NCS สากลที่ช่วยในการเปรียบเทียบข้ามประเทศเป็นสิ่งท้าทาย

มีความท้าทายในการระบุระดับ NCS เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ ในทักษะหากมีระดับที่สูงเกินไป อาจก่อให้เกิดผลด้านลบบางประการ เช่น ความขยันหมั่นเพียรมักช่วยให้บุคคลเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสุดท้าย อย่างไรก็ตามความเพียรที่มากเกินไปอาจนำไปสู่ความต้อ ร้นและการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ในบางกรณีความอดทนและความเห็นพ้องต้องกันสามารถ ลดหรือหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีม แต่หากมากเกินไปอาจเป็นอันตรายต่อความคิด สร้างสรร

เพราะทักษะทางสังคมขั้นพื้นฐานควรมีบทบาทสำคัญที่จะควบคุมพฤติกรรมทางสังคมที่ ซับซ้อน มีเหตุผลน่าเชื่อถือที่สันนิษฐานว่าความแตกต่างของแต่ละบุคคลในมิติทางสังคมขั้นพื้นฐาน เกี่ยวข้องกับการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคมของบุคคล บทบาทที่พวกเขาได้รับ และพฤติกรรมทางสังคม บางประเภท มีข้อสันนิษฐานอีกว่าการมีทักษะทางสังคม บุคคลจะหางาน(และได้รับการว่าจ้าง) ใน อาชีพที่พวกเขาได้รับการติดต่อทางสังคมมากขึ้น และการใช้ทักษะทางสังคมมากขึ้นมีประสบการณ์ มากขึ้น ความสามารถในการวางตัวและการสื่อสารสนทนามากกว่าบุคคลที่ไม่มีทักษะทางสังคม และมีแนวโน้มที่จะดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในสโมสรหรือองค์กรมากกว่า

ในปัจจุบันพัฒนาการในการวัดความแตกต่างของแต่ละบุคคล มีการเสนอกรอบแนวคิดเพื่อ กำหนดและประเมินทักษะทางสังคมขั้นพื้นฐาน การทดสอบส่งผลให้มีการพัฒนาทักษะทางสังคมขั้น พื้นฐาน 7 ด้าน ประกอบด้วย 105 รายการ เรียกว่า Social Skills Inventory (SSI) หลักฐานนี้บ่งชี้ ว่า SSI สามารถพิสูจน์ได้ว่าเป็นเครื่องมืออันมีค่าสำหรับการวิจัยบุคลิกภาพ จิตวิทยาสังคม และการ ทำงานในสภาพแวดล้อมประยุกต์

นักวิจัยทักษะทางสังคมหลายท่านเห็นด้วยว่าการส่งและรับข้อมูลพื้นฐานแสดงถึงทักษะทาง สังคมที่สำคัญ1. ทักษะทางสังคมสี่ประการแรกในกรอบของเรา เรียกว่า การแสดงออกทางอารมณ์

(emotional expressivity) ความอ่อนไหวทางอารมณ์ (emotional sensitivity) การเข้าสังคม (social expressivity) และความอ่อนไหวทางสังคม (social sensitivity)

อย่างไรก็ตามยังมีสิ่งที่จะต้องตั้งข้อสังเกตคือ แม้ข้อมูลทั้ง 2 มิติ จะระบุว่าทักษะการแสดงออกทางอารมณ์และทักษะด้านความรู้สึกอ่อนไหว แต่อาจมีปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลกระทบต่อผลของการแสดงออกทางอารมณ์เกี่ยวข้องกับ ผลกระทบจากทักษะการสื่อสาร ทักษะการตัดสินใจ สถานะ ความเชื่อหรือทัศนคติอีกด้วย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การทำวิจัยในหัวข้อ “การศึกษาทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา (NCS) ในผู้จัดการที่มีปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้าง” ผู้วิจัยต้องการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง, การควบคุมตนเอง, และทักษะทางสังคมกับผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในการงานก่อสร้าง และหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญากับคุณลักษณะประชากรศาสตร์ เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ อายุประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ, เพศ, ประเภทงาน, ระดับการศึกษาสูงสุด และใบประกอบวิชาชีพ โดยงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาในเชิงสำรวจ มีขั้นตอนในการดำเนินการศึกษาดังนี้

1. ศึกษาข้อมูล และเอกสารที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดวัตถุประสงค์
3. กำหนดกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
4. จัดทำเครื่องมือในการวิจัย และตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย
5. สัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูล
6. วิเคราะห์และสรุปผลการศึกษา

1 ศึกษาข้อมูลเบื้องต้น และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโครงการก่อสร้าง ผู้จัดการโครงการ ทักษะซึ่งประกอบไปด้วยทักษะทางปัญญา (Cognitive skills - CS) และทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา (Non Cognitive skills - NCS) จากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (Granger & Noguera, 2015; Gutman & Schoon, 2013; Lipnevich et al., 2013; Zhou, 2016; ณิชชา บ่อทอง, 2557; ธัญสินี เล่าส้ม, 2564) พบ 2 ประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้จัดการโครงการ พบว่ามีงานวิจัยต่าง ๆ (พริญญา พรหมพูล, 2009; เวนิช วัฒนภูริภากร, 2555; สุรินทร์ โกศลพิศิษฐ์, 2557) ได้ทำการศึกษาในเรื่องคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของผู้จัดการโครงการที่จะทำให้โครงการประสบความสำเร็จ
2. จากการศึกษา “ทักษะ” แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ทักษะทางปัญญาและทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา พบว่างานวิจัยที่ผ่านมาจะมุ่งเน้นศึกษาและให้ความสำคัญกับทักษะทางปัญญา

ซึ่งหลังจากในศตวรรษที่ 20 เป็นต้นมา พบบานวิจัยและผู้ประกอบการเริ่มหันมาให้ความสนใจทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญามากขึ้น มีงานวิจัยต่าง ๆ (Granger & Noguera, 2015; Gutman. & Schoon, 2013; Lipnevich et al., 2013; ณิชชา บ่อทอง, 2557; ธัญสินี เล่าสั้ม, 2564) ได้อธิบายถึงคำจำกัดความ, ปัจจัยของทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา, ความสำคัญ และวิธีการวัดผล งานวิจัยส่วนใหญ่ทำการศึกษาในเด็ก นักเรียนและนักศึกษาในชั้นเรียน ในองค์กรต่าง ๆ ได้นำแบบทดสอบทักษะด้านทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญามาใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน อาทิเช่น World Bank

2 กำหนดวัตถุประสงค์

1 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง, การควบคุมตนเอง, และทักษะทางสังคมกับผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในการทำงานก่อสร้าง

2 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง การควบคุมตนเอง และทักษะทางสังคมของผู้จัดการโครงการ เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ อายุ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ, เพศ, ประเภทงาน, ระดับการศึกษาสูงสุด และใบประกอบวิชาชีพ

3 กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดกลุ่มประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้จัดการโครงการก่อสร้าง มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณากลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

- 3.1 อยู่ในบริษัทก่อสร้างที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร
- 3.2 เป็นบริษัทที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล ประเภทก่อสร้างอาคาร
- 3.3 เป็นบริษัทก่อสร้าง ที่มีสถานะยังดำเนินกิจการอยู่

กำหนดกลุ่มประชากร เพื่อให้ทราบถึงขอบเขตประชากรทั้งหมดที่มีและนำไปสู่การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างให้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา กลุ่มประชากรของการศึกษานี้คือผู้จัดการโครงการก่อสร้างที่ปฏิบัติหน้าที่ทั้งหมดในเขตกรุงเทพมหานคร ทำงานในบริษัทก่อสร้างที่จดทะเบียนนิติบุคคล

ประเภทก่อสร้างอาคาร ตั้งแต่อดีตจนถึงปี 2564 ในกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานะยังดำเนินกิจการอยู่ จากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า (website:www.dbd.go.th)

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรของคอคแรน (Cochran, 1977) โดยกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 10

$$\text{สูตร } n = \frac{P(1-P)Z^2}{e^2}$$

- เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
- P แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำลังสุ่ม
กรณีไม่ทราบค่าสัดส่วนของประชากร $P = .5$
- e แทน ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ = 10
- Z แทน ค่าระดับความเชื่อมั่นหรือระดับนัยสำคัญที่ผู้วิจัยกำหนดไว้
ผู้วิจัยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% มีค่า $Z = 1.96$

$$\text{แทน } n = \frac{(.5)(1-0.5)(1.96)^2}{(.10)^2}$$

$$n = 96$$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บทั้งหมดในการวิจัยนี้ คือ 96 คน

4 จัดทำเครื่องมือในการทำวิจัย และตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัย

การศึกษานี้เลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire Survey) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยออกแบบแบบสอบถามเพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้จัดการโครงการที่ประสบความสำเร็จโดยอ้างอิงจากงานวิจัยการศึกษาปัจจัยความสำเร็จของผู้บริหารในโครงการก่อสร้าง (พริณญา พรหมพูล, 2009) และประยุกต์แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาจากต่างประเทศ (Zhou, 2016) มาใช้ หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่แล้วเสร็จ ทำ pilot study กับบุคคลอื่น จำนวน 5

ท่านเพื่อทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ก่อนนำไปดำเนินการ คำถามในแบบสอบถามจะประกอบด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้าง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา

4.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1

แบบสอบถามส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามปลายปิด ซึ่งคำถามแต่ละข้อมีตัวเลือกตั้งแต่ 2 ตัวเลือกขึ้นไป ให้เลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียวที่ตรงกับผู้ตอบมากที่สุด เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญากับคุณลักษณะประชากรศาสตร์ ซึ่งมีการศึกษาพบว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการมีทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ประกอบด้วย

4.1.1 อายุ

เป็นการเก็บข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้จัดการโครงการด้านอายุ ให้เลือกตอบเป็นช่วงอายุปัจจุบัน แบ่งเป็น 5 ช่วง เริ่มตั้งแต่อายุ 21 ปี จนถึง 60 ปีขึ้นไป โดยแบ่งช่วงอายุช่วงละ 10 ปี

4.1.2 ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ

เป็นการเก็บข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้จัดการโครงการด้านประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ ให้เลือกเพียงคำตอบเดียวใน 4 ตัวเลือก คือ น้อยกว่า 3 ปี, 3-5 ปี, 5-10 ปี, มากกว่า 10 ปี

4.1.3 เพศ

เป็นการเก็บข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้จัดการโครงการด้านเพศ โดยมีตัวเลือกให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว คือ เพศหญิง หรือเพศชาย

4.1.4 ประเภทงาน

เป็นการเก็บข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้จัดการโครงการเกี่ยวกับประเภทงานที่ทำเป็นประจำ โดยมีให้เลือกตอบ 2 ตัวเลือก สามารถเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวตามข้อเท็จจริงที่ทำเป็นประจำ การแบ่งประเภทงานก่อสร้างแบ่งตามการจัดประเภทธุรกิจของนิติบุคคล หมวดงานการ

ก่อสร้าง โดยกรมพัฒนาธุรกิจการค้า แบ่งเป็นงานก่อสร้างประเภทอาคาร เช่น คอนโดมิเนียม
โรงพยาบาล สำนักงาน MIX USE และงานก่อสร้างที่ไม่ใช่อาคาร เช่น ถนน สะพาน เขื่อน ลานจอด
รถ สนามกีฬา ปิมน้ำมัน

4.1.5 ระดับการศึกษาสูงสุด

เป็นการเก็บข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้จัดการโครงการด้านระดับการศึกษาสูงสุด โดยมีให้
เลือกตอบ 5 ตัวเลือกให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว คือน้อยกว่าอนุปริญญา อนุปริญญา ปริญญาตรี
หรือเทียบเท่า ปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท

4.1.6 ใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือสถาปัตยกรรมควบคุม

เป็นการเก็บข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้จัดการโครงการด้านการมีใบประกอบวิชาชีพ
วิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม โดยมีให้เลือกตอบ 2 ตัวเลือกให้เลือกตอบเพียงคำตอบ
เดียว คือ มีหรือไม่มีตามข้อเท็จจริง



ภาพที่ 3 ตัวอย่างแบบสอบถามส่วนที่ 1

<p>นิยาม ผู้จัดการโครงการก่อสร้าง หรือ Construction Project Manager</p> <p>หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารงานก่อสร้าง ณ สถานที่ก่อสร้างเพื่อให้งานก่อสร้างเป็นไปตามเป้าหมาย</p> <p>หมายเหตุ บุคคลใดที่มีหน้าที่หรือลักษณะงานตามความหมายนี้ ถือเป็นผู้จัดการโครงการ และสามารถตอบแบบสอบถามนี้ได้</p>
<p>ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล</p> <p>คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย <input type="checkbox"/> ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงที่สุดเกี่ยวกับตัวท่าน</p>
<p>1.อายุ</p> <p><input type="checkbox"/> 21 - 30 ปี <input type="checkbox"/> 31- 40 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 - 60 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 60 ปีขึ้นไป</p>
<p>2.ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ (ทั้งหมดที่ผ่านมาตลอดระยะเวลาการทำงาน)</p> <p><input type="checkbox"/> น้อยกว่า 3 ปี <input type="checkbox"/> 3- 5 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 5- 10 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี</p>
<p>3.เพศ</p> <p><input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง</p>
<p>4.ประเภทงาน</p> <p><input type="checkbox"/> งานก่อสร้างประเภทอาคาร เช่น คอนโดมิเนียม โรงพยาบาล สำนักงาน MIX USE</p> <p><input type="checkbox"/> งานก่อสร้างที่ไม่ใช่อาคาร เช่น ถนน สะพาน เขื่อน ลานจอดรถ สนามกีฬา บัมพ์น้ำมัน</p>
<p>5.ระดับการศึกษาสูงสุด</p> <p><input type="checkbox"/> น้อยกว่า อนุปริญญา <input type="checkbox"/> อนุปริญญา</p> <p><input type="checkbox"/> ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า <input type="checkbox"/> ปริญญาโท</p> <p><input type="checkbox"/> สูงกว่า ปริญญาโท</p>
<p>6.มีใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือ สถาปัตยกรรม</p> <p><input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p>

4.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2

แบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้าง เพื่อสำรวจคุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับประเมินจำนวนปัจจัยความสำเร็จ โดยแนวทางในการออกแบบแบบสอบถามอ้างอิงจากงานวิจัยการศึกษาปัจจัยความสำเร็จของผู้บริหารในโครงการก่อสร้าง (พริญญา พรหมพูล, 2009) และประยุกต์จากงานวิจัยต่าง ๆ (เวนิช วัฒนฤฎิภากร, 2555; ศศธร บริสุทธิ์นฤดม, 2557; สุรินทร์ โกศลพิศิษฐ์, 2557) เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) โดยให้ค่าความถี่ของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นคะแนน มี 5 ช่วงคะแนน ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบพฤติกรรมที่ตรงกับผู้ตอบมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

การวัดผลใช้ค่าเฉลี่ย (MEAN) จากงานวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยความสำเร็จของผู้บริหารในโครงการก่อสร้าง (พริญญา พรหมพูล, 2009) เป็นเกณฑ์สำหรับประเมินคะแนนปัจจัยความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้

- 1 ความรับผิดชอบ
- 2 ความซื่อสัตย์สุจริต
- 3 การมีเป้าหมาย เข้าใจและสามารถลำดับความสำคัญเป้าหมายได้
- 4 การวางแผนงานและวางตำแหน่งโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ
- 5 การจัดวางบุคคลให้เหมาะสมกับงาน
- 6 การติดตามผลงานของแต่ละโครงการที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ
- 7 การจัดสรรและควบคุมการใช้ทรัพยากรในแต่ละโครงการ
- 8 ความรู้ความสามารถ
- 9 การควบคุมเวลาและงบประมาณในแต่ละโครงการ

ภาพที่ 4 ตัวอย่างแบบสอบถามส่วนที่ 2

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้จัดการโครงการก่อสร้างที่ประสบความสำเร็จ
 คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะสำรวจทักษะด้าน Non Cognitive skills ที่อยู่ในหัวท่อกัน
 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างข้างข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุดถึงลำดับของเพียง

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

ลักษณะของผู้บริหาร		ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
ความรู้คิดชอบ						
1	ท่านได้ฝันที่จะเป็นคนดีและมีชื่อเสียง					
2	ท่านชอบเปรียบเทียบผลการทำงานของท่านกับเพื่อนร่วมงาน					
3	งานที่ท่านทำอยู่มีความรับผิดชอบมากเกินพอ ทำให้ท่านไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง					
ความเชื่อสัจยัญจิต						
1	ท่านเชื่อว่าการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความยุติธรรม ความเสมอภาค และมีความรับผิดชอบต่อสังคม					
2	ท่านมีความเห็นว่า องค์กรที่สำรึถึงความรู้สึก สามารถรอของพนักงานมากกว่าระบบอุปถัมภ์ ทำให้้องค์กรสามารถอยู่ได้อย่างยั่งยืน					
3	ท่านเชื่อว่าการปฏิบัติงานในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความเป็นส่วนตัวของพนักงาน					
การมีเป้าหมายและเข้าใจเป้าหมายชัดเจน สามารถลำดับความสำคัญเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ						
1	ท่านคิดว่าภารกิจตาม Master Schedule Plan ของโครงการและ monitor เป็นประจำเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมากที่ต้องทำ					
2	ท่านมีเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานให้ทันไปตามกำหนด Schedule Plan ที่วางไว้ได้					
3	ในแต่ละวันท่านได้มีการบันทึกการวางแผนของหัวหน้าตนเองเป็นประจำ					
การวางแผนงานและวางตำแหน่งโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ						
1	ท่านไม่ชอบคาดการณ์ผลล่วงหน้า เพราะเป็นการผิดคนไปก่อนไว้					
2	ท่านจะศึกษาค้นคว้าเรื่อง เมื่อเห็นว่าถึงที่อาจจะเกิดอันตราย					
3	ท่านจะคิดเชิงแนวโน้มนของปัญหาและหาแนวทางการแก้ไขปัญหาล่วงหน้าทุกครั้ง					
การจัดวางบุคคลให้เหมาะสมกับงาน						
1	ท่านคิดว่าการจัดวางตำแหน่งบุคลากรมีผลต่อความสำเร็จในกรบริหาร					
2	ท่านได้สร้างแผนปฏิบัติงานและกฎระเบียบในการดำเนินงานไว้อย่างเคร่งครัดเพื่อเป็นแนวทางให้ปฏิบัติงาน					
3	ท่านมีการสั่งให้ลูกน้องทำการ รับผิดชอบกับทรัพยากรบุคคล เช่นการ ริด KPI หรือการจับเวลาการทำงาน					
การติดตามผลงานของแต่ละโครงการที่รับผิดชอบจนวิดิทัศน์เสมอ						
1	ท่านเห็นว่ายังไม่จำเป็นต้องปรับปรุงตนเอง เพราะท่านทำงานประสบความสำเร็จทุกครั้ง					
2	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านจะหาสาเหตุและวิธีแก้ไข เพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีก					
3	ท่านจะติดตามและประเมินผลปฏิบัติงาน หรือผลการตัดสินใจของท่านทุกครั้ง					
การจัดสรรและควบคุมการใช้ทรัพยากรในแต่ละโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ						
1	ท่านคิดว่าควรควบคุมต้นทุนในองค์กรและโครงการมีความสำคัญระดับใด					
2	ในโครงการที่ท่านมาดำคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ท่านคิดว่าโครงการที่ท่านทำแล้วต้นทุนอยู่ในแผนมีความถี่ระดับใด					
3	ท่านได้มีการปฏิบัติงานขึ้นคอนและเครื่งครัดควบคุมในการใช้ทรัพยากรระดับใด					
ความรู้ความสามารถ						
1	ท่านได้ตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องและเป็นส่วนประกอบของสัญญาทุกครั้งก่อนเริ่มก่อสร้าง					
2	ท่านได้สั่งให้ตรวจสอบสภาพพื้นที่ก่อสร้างกับแบบแปลนทุกครั้งก่อนเริ่มการก่อสร้าง					
3	ในโครงการที่ท่านบริหาร มีการส่งตัวอย่างวัสดุที่ใช้ในการก่อสร้างเพื่อทดสอบคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด					
การควบคุมเวลาและงบประมาณในแต่ละโครงการ						
1	ในการบริหารงานที่ท่านมา ท่านคิดว่ามีโครงการที่จัดสรรงบประมาณต้นทุนที่ไม่สะท้อนกับงบดำเนินงานมากน้อยระดับใด					
2	ในการบริหารงานที่ท่านมา มีโครงการที่ระยะเวลาดำเนินการไม่ตรงตามกับแผนงานในระดับความถี่มากน้อยระดับใด					

4.3 แบบสอบถามส่วนที่ 3

แบบสอบถามส่วนที่ 3 แบบสอบถามทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา เพื่อสำรวจทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาที่อยู่ภายในตัวผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแนวทางในการออกแบบสอบถามอ้างอิงจากงานวิจัย Non-cognitive skills: Definitions, measurement and malleability (Zhou, 2016) มาประยุกต์ใช้ เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยให้ค่าความถี่ของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นคะแนน มี 5 ช่วงคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด เป็นจริงมากกว่า 75% ทุกครั้ง
- 4 หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านค่อนข้างมาก เป็นจริงมากกว่า 50%-75% ทุกครั้ง
- 3 หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านเป็นบางครั้ง เป็นจริงตั้งแต่ 25%-50% ทุกครั้ง
- 2 หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านนาน ๆ ครั้ง เป็นจริงไม่เกิน 25% ทุกครั้ง
- 1 หมายถึง ไม่ตรงกับพฤติกรรมของท่านเลย / ไม่เคยปฏิบัติเลย

ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบพฤติกรรมที่ตรงกับผู้ตอบมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ประกอบด้วย 3 ด้าน

4.3.1 ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง (Self Resilience)

แบบสอบถามทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง (Self Resilience) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจทักษะด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเองในตัวผู้ตอบแบบสอบถาม ให้เลือกค่าคะแนนที่ตรงกับตัวเอง 1- 5 โดยมีคำถามทั้งหมด 7 ข้อ เป็นคำถามหลักที่นำมาใช้วิเคราะห์ 2 ข้อ ข้อ (2) และ (3) และมีคำถามสำหรับคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง 4 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงคำถามและคำถามคัดกรองคำตอบ NCS ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง (Zhou, 2016)

ข้อ	รายละเอียด	คำตอบ
1	ท่านยอมแพ้ง่ายๆเมื่อต้องเจอกับอุปสรรค	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (4)
2	ท่านมีความยืดหยุ่น	
3	ท่านเอาชนะความท้าทายและความพ่ายแพ้	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (1),(4),(5),(6),(7)

ข้อ	รายละเอียด	คำตอบ
4	ท่านมักจะยอมแพ้ง่ายๆ	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (1)
5	ท่านท้อแท้ง่าย	ต้องสอดคล้องกับข้อ (6)
6	ท่านท้อแท้เมื่อสิ่งต่างๆไม่เป็นไปอย่างที่คิด	ต้องสอดคล้องกับข้อ (5)
7	มีหลายครั้งที่สิ่งต่างๆดูค่อนข้างเลวร้ายและสิ้นหวังสำหรับท่าน	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (3)

การประเมินผลจะประเมินจากคำตอบที่ผ่านการคัดกรองเท่านั้น โดยนำคะแนนจากทั้งสองข้อหาค่าเฉลี่ยเพื่อหาค่า NCS ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง

4.3.2 การควบคุมตนเอง (Self Control)

แบบสอบถามทักษะที่ไม่ใช้ทักษะทางปัญญาด้านการควบคุมตนเอง (Self Control) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจทักษะด้านการควบคุมตนเองในตัวผู้ตอบแบบสอบถาม ให้เลือกค่าคะแนนที่ตรงกับตัวเอง 1- 5 ผลลัพธ์ที่ออกมาจะแสดงคะแนนสูงสุดในระดับนี้คือ 5 หมายถึงควบคุมตนเองได้มาก และระดับต่ำสุดในระดับนี้คือ 1 หมายถึงควบคุมตนเองไม่ได้เลย มีคำถามทั้งหมด 10 ข้อ ประเมินจากค่าเฉลี่ยของค่าคะแนน

ตารางที่ 8 แสดงระดับคะแนนและค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช้ทักษะทางปัญญาด้านการควบคุมตนเอง (Zhou, 2016)

ด้านการควบคุมตนเอง (Self Control)	ค่าที่เลือก	คะแนนที่นำไปพิจารณา
ข้อ1.ท่านต้องใช้ความพยายามอย่างหนักในการปรับปรุงนิสัยตนเอง	5	(1)
ข้อ2.ท่านฟังชานได้ง่าย	4	(2)
ข้อ3.ท่านมักพูดในสิ่งที่ไม่เหมาะสม	3	(3)
ข้อ7.บางครั้งท่านเลือกทำตามใจตนเองก่อน จนทำงานไม่เสร็จตามเวลา	2	(4)
ข้อ8.ท่านมักเลือกทำตามใจตนเอง และต้องมาเสียใจในภายหลัง	1	(5)
ข้อ9.บางครั้งท่านไม่สามารถห้ามใจตนเอง ไม่ให้ทำในสิ่งที่ผิดได้		
ข้อ10.บ่อยครั้งท่านตัดสินใจ โดยยังไม่คิดให้ละเอียดรอบคอบก่อน		
ข้อ4.ท่านจะหักห้ามใจสิ่งที่ยอยากทำ ถ้ามันเป็นผลร้ายสำหรับท่าน	5	(5)
ข้อ5.ท่านห้ามใจตนเอง จากสิ่งล่อตาล่อใจได้ดี	4	(4)
ข้อ6.ผู้คนมักบอกว่าท่านเป็นคนเคร่งครัดในวินัย	3	(3)
	2	(2)
	1	(1)

การประเมินผลจากค่าเฉลี่ยของค่าคะแนนทั้ง 10 ข้อ แบ่งช่วงค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ช่วงคือ ช่วงคะแนน 0 – 1 หมายถึง มี NCS ด้านการควบคุมตนเองน้อยที่สุด ช่วงคะแนน 1.1 – 2 หมายถึง มี NCS ด้านการควบคุมตนเองน้อย , ช่วงคะแนน 2.1 – 3 หมายถึง มี NCS ด้านการควบคุมตนเองปานกลาง , ช่วงคะแนน 3.1 -4 หมายถึง มี NCS ด้านการควบคุมตนเองมาก และช่วงคะแนน 4.1 – 5 หมายถึง มี NCS ด้านการควบคุมตนเองมากที่สุด

4.3.3 ทักษะทางสังคม (Social Skill)

แบบสอบถามทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านทักษะทางสังคม (Social Skill) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจทักษะทางสังคมในตัวผู้ตอบแบบสอบถาม ให้เลือกค่าคะแนนที่ตรงกับตัวเอง 1- 5 ประกอบด้วยทักษะย่อย 6 คือ

- 1) ทักษะทางสังคม เรื่องการแสดงออกทางอารมณ์ (Emotional Expressivity - EE)
- 2) ทักษะทางสังคม เรื่องความไวความทางอารมณ์ (Emotional Sensitivity - ES)
- 3) ทักษะทางสังคม เรื่องการควบคุมอารมณ์ (Emotional Control - EC)
- 4) ทักษะทางสังคม เรื่องการแสดงออกทางสังคม (Social Expressivity - SE)
- 5) ทักษะทางสังคม เรื่องความไวทางสังคม (Social Sensitivity - SS)
- 6) ทักษะทางสังคม เรื่องการควบคุมทางสังคม (Social Control - SC)

1) ทักษะทางสังคม เรื่องการแสดงออกทางอารมณ์ (Emotional Expressivity-EE)

ในหัวข้อนี้มีแบบสอบถามทั้งหมด 4 ข้อ ให้เลือกค่าคะแนนที่ตรงกับตัวเอง 1- 5 เป็นคำถามหลักที่นำมาใช้วิเคราะห์ 1 ข้อ ข้อ (3) และเป็นคำถามสำหรับคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง 3 ข้อ ดังนี้

ตารางที่ 9 แสดงคำถามและคำถามคัดกรองคำตอบ NCS ด้านการแสดงออกทางอารมณ์ (EE)

ข้อ	รายละเอียด	คำตอบ
1	ท่านมักจะรู้สึกอึดอัดที่จะสัมผัสคนอื่น	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (3)
2	บางครั้งท่านมีปัญหาในการแสดงออกให้เพื่อนและครอบครัว รู้ว่าท่านโกรธหรือเสียใจกับพวกเขาแค่ไหน	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (4)
3	ท่านมักจะสัมผัสร่างกายเพื่อนของฉัน เมื่อพูดคุยกับพวกเขา	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (1)
4	ท่านไม่ค่อยแสดงความรู้สึกหรือแสดงอารมณ์ออกมา	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (2)

การประเมินผลจะประเมินจากคำตอบที่ผ่านการคัดกรอง โดยระดับคะแนน 5 มีค่าคะแนนสูงสุด หมายถึงมีทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางอารมณ์ (EE) สูงสุด และระดับคะแนน 1 มีค่าคะแนนต่ำสุด หมายถึงมีทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางอารมณ์ (EE) ต่ำสุด

2) ทักษะทางสังคม เรื่องความไวทางอารมณ์ (Emotional Sensitivity-ES)

ในหัวข้อนี้มีแบบสอบถามทั้งหมด 4 ข้อ ให้เลือกค่าคะแนนที่ตรงกับตัวเอง 1- 5 ดังนี้

ตารางที่ 10 แสดงคำถาม NCS ด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางอารมณ์ (ES)

ข้อ	คำถาม
1	ท่านสามารถบอกลักษณะของผู้อื่นได้ โดยดูจากการโต้ตอบของเขากับคนอื่น
2	ท่านมักจะดูความรู้สึกของผู้อื่นออก แม้ว่าเขาจะพยายามปิดบัง
3	ท่านสามารถบอกได้อย่างแม่นยำว่าบุคคลนั้นมีลักษณะอย่างไรเมื่อพบเขาครั้งแรก
4	ท่านสามารถสังเกตเห็นถึงความไม่จริงใจได้ทันทีในการพบกันเพียงครั้งแรก

การประเมินผลจากค่าเฉลี่ย (MEAN) ของค่าคะแนนคำถามทั้ง 4 ข้อมาใช้วิเคราะห์ผล โดยระดับคะแนน 5 มีค่าคะแนนสูงสุด หมายถึงมีทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางอารมณ์ (ES) สูงสุด และระดับคะแนน 1 มีค่าคะแนนต่ำสุด หมายถึงมีทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางอารมณ์ (EE) ต่ำสุด

3) ทักษะทางสังคม เรื่องการควบคุมอารมณ์ (Emotional Control - EC)

ในหัวข้อนี้มีแบบสอบถามทั้งหมด 4 ข้อ ให้เลือกค่าคะแนนที่ตรงกับตัวเอง 1- 5 เป็นคำถามหลักที่นำมาใช้วิเคราะห์ 1 ข้อ ข้อ (3) และเป็นคำถามสำหรับคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง 3 ข้อ ดังนี้

ตารางที่ 11 แสดงคำถามและคำถามคัดกรองคำตอบ NCS ด้านการควบคุมอารมณ์ (EC)

ข้อ	รายละเอียด	คำตอบ
1	ท่านควบคุมอารมณ์ได้ไม่ดี	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (3)
2	มันยากมากสำหรับท่านที่จะควบคุมอารมณ์ตนเอง	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (3)
3	ท่านเก็บความรู้สึกเก่งมาก แม้ว่าท่านจะอารมณ์เสียอยู่ก็ตาม	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (1),(2),(4)
4	ท่านแทบไม่สามารถซ่อนอารมณ์ที่รุนแรงได้	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (3)

การประเมินผลจะประเมินจากคำตอบที่ผ่านการคัดกรอง โดยระดับคะแนน 5 มีค่าคะแนนสูงสุด หมายถึงมีทักษะทางสังคมเรื่องการควบคุมอารมณ์ (EC) สูงสุด และระดับคะแนน 1 มีค่าคะแนนต่ำสุด หมายถึงมีทักษะทางสังคมเรื่องการควบคุมอารมณ์ (EC) ต่ำสุด

4) ทักษะทางสังคม เรื่องการแสดงออกทางสังคม (Social Expressivity - SE)

ในหัวข้อนี้มีแบบสอบถามทั้งหมด 4 ข้อ ให้เลือกค่าคะแนนที่ตรงกับตัวเอง 1- 5 เป็นคำถามหลักที่นำมาใช้วิเคราะห์ 3 ข้อ คือข้อ (2),(3),(4) และเป็นคำถามสำหรับคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง 1 ข้อ ดังนี้

ตารางที่ 12 แสดงคำถามและคำถามคัดกรองคำตอบ NCS ด้านการแสดงออกทางสังคม (SE)

ข้อ	รายละเอียด	คำตอบ
1	ท่านชอบเข้าสังคม	-
2	ท่านมักจะร่วมสังสรรค์ในงานปาร์ตี้เสมอ	คำตอบหลัก
3	ในงานปาร์ตี้ท่านชอบพูดคุยกับผู้คนมากมาย	คำตอบหลัก
4	ท่านชอบไปพบปะผู้คนใหม่ ๆ ในงานปาร์ตี้ขนาดใหญ่	คำตอบหลัก

การประเมินผล นำค่าเฉลี่ยของคำตอบข้อ 2-3 มาใช้วิเคราะห์ผล โดยระดับคะแนน 5 มีค่าคะแนนสูงสุด หมายถึงมีทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางสังคม (SE) สูงสุด และระดับคะแนน 1 มีค่าคะแนนต่ำสุด หมายถึงมีทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางสังคม (SE) ต่ำสุด

5) ทักษะทางสังคม เรื่องความไวทางสังคม (Social Sensitivity - SS)

ในหัวข้อนี้มีแบบสอบถามทั้งหมด 4 ข้อ ให้เลือกค่าคะแนนที่ตรงกับตัวเอง 1- 5 ดังนี้

ตารางที่ 13 แสดงคำถาม NCS ด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวสังคม (SS)

ข้อ	คำถาม
1	ท่านรู้สึกไวต่อคำวิจารณ์มาก
2	มันสำคัญต่อท่านมากที่คนอื่นจะชอบท่าน
3	โดยทั่วไปท่านมักจะกังวลกับการสร้างความประทับใจต่อผู้อื่น
4	ท่านมักกังวลว่าคนอื่นคิดอย่างไรกับท่าน

การประเมินผลจากค่าเฉลี่ย (MEAN) ของค่าคะแนนคำถามทั้ง 4 ข้อมาใช้วิเคราะห์ผล โดยระดับคะแนน 5 มีค่าคะแนนสูงสุด หมายถึงมีทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางสังคม (SS) สูงสุด และระดับคะแนน 1 มีค่าคะแนนต่ำสุด หมายถึงมีทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางสังคม (SS) ต่ำสุด

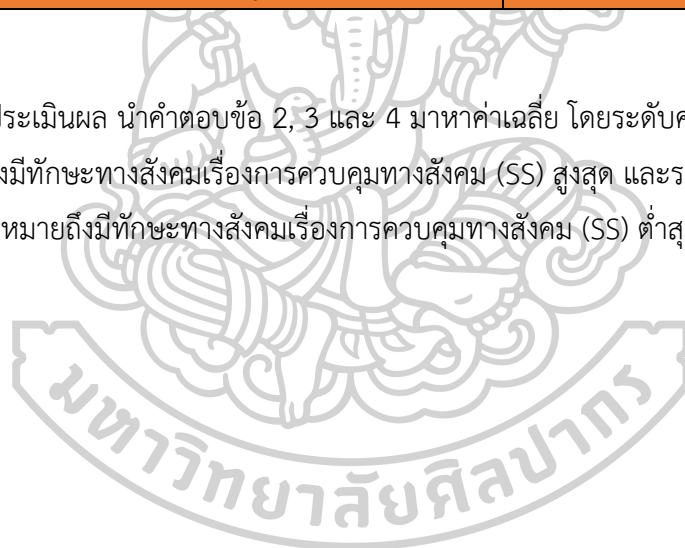
6) ทักษะทางสังคม เรื่องการควบคุมทางสังคม (Social Control - SC)

ในหัวข้อนี้มีแบบสอบถามทั้งหมด 5 ข้อ ให้เลือกค่าคะแนนที่ตรงกับตัวเอง 1- 5 เป็นคำถามหลักที่นำมาใช้วิเคราะห์ 3 ข้อ คือข้อ (2), (4), (5) และเป็นคำถามสำหรับคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง 2 ข้อคือข้อ (1), (3) ดังนี้

ตารางที่ 14 แสดงคำถามและคำถามคัดกรองคำตอบ NCS ด้านการควบคุมทางสังคม (SC)

ข้อ	รายละเอียด	คำตอบ
1	ท่านมักกังวลว่าคนอื่นคิดอย่างไรกับท่าน	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (2),(4),(5)
2	เมื่อท่านอยู่กับกลุ่มเพื่อน ท่านมักจะเป็นโฆษกของกลุ่ม	
3	ท่านพบว่ามันยากมากที่จะพูดต่อหน้าคนหมู่มาก	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (2),(4),(5)
4	โดยปกติท่านเก่งมากในการอภิปรายกลุ่ม	
5	ท่านมักถูกเลือกให้เป็นหัวหน้ากลุ่มอยู่เสมอ	

การประเมินผล นำคำตอบข้อ 2, 3 และ 4 มาหาค่าเฉลี่ย โดยระดับคะแนน 5 มีค่าคะแนนสูงสุด หมายถึงมีทักษะทางสังคมเรื่องการควบคุมทางสังคม (SS) สูงสุด และระดับคะแนน 1 มีค่าคะแนนต่ำสุด หมายถึงมีทักษะทางสังคมเรื่องการควบคุมทางสังคม (SS) ต่ำสุด



ภาพที่ 5 ตัวอย่างแบบสอบถามส่วนที่ 3

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา (Non cognitive skills)

ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง (Self-Resilience)

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะสำรวจทักษะด้าน Non Cognitive skills ที่อยู่ภายในตัวท่าน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

5 หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่าน มากที่สุด

4 หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่าน ค่อนข้างมาก

3 หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่าน เป็นบางครั้ง

2 หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่าน นานๆ ครั้ง

1 หมายถึง ไม่ตรงกับพฤติกรรมของท่านเลย / ไม่เคยปฏิบัติเลย

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความรู้สึก				
		1	2	3	4	5
1	ท่านยอมแพ้ง่ายๆเมื่อต้องเจอกับอุปสรรค					
2	ท่านมีความยืดหยุ่น					
3	ท่านเอาชนะความท้าทายและความพ่ายแพ้					
4	ท่านมักจะยอมแพ้ง่ายๆ					
5	ท่านท้อแท้ได้ง่าย					
6	ท่านท้อแท้เมื่อสิ่งต่างๆไม่เป็นไปอย่างที่คิด					
7	มีหลายครั้งที่สิ่งต่างๆคุณค่อนข้างเลวร้ายและสิ้นหวังสำหรับท่าน					

4.4 การตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัย (Pilot Study)

การศึกษาทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาในผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยที่มีปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้าง เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ผู้วิจัยไม่สามารถเข้าถึงผู้ตอบแบบสอบถามได้โดยตรง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากและอยู่ในช่วงสถานการณ์โควิด ดังนั้นเพื่อทดสอบความเข้าใจของคำถาม ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเครื่องมือโดยทดลองกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 คน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกรณีศึกษา ผลการทดสอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นว่าคำถามบางข้อมีความซ้ำซ้อนหรือมีความหมายใกล้เคียงกัน ซึ่งตรงตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามที่ต้องการตรวจสอบความแม่นยำของคำตอบ เมื่อแล้วเสร็จจึงยื่นขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

5 สำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูล

ในขั้นตอนนี้เป็นการสำรวจและเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายจริง คือกลุ่มผู้จัดการโครงการในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ที่มีลักษณะตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำการเก็บข้อมูล 2 วิธี ด้วยแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ google form เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

5.1 ขั้นตอนในการส่งแบบสอบถามออนไลน์และเก็บข้อมูล โดยเก็บข้อมูล 2 วิธี

วิธีที่ 1 ส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Email หรือ Line) ตามความสะดวกของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยโทรติดต่อบริษัทตามข้อมูลจากกรมพัฒนาธุรกิจไปแจ้งขออนุญาตส่งแบบสอบถามกับทางฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งต่อให้ยังผู้จัดการโครงการ เนื่องจากปัญหาสถานการณ์โควิดจึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์

หลังจากได้รับอนุญาตจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะส่งแบบสอบถามไปยังฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่ได้คัดเลือกไว้ไปทาง Email หรือ Line เพื่อส่งแบบสอบถามต่อให้กับผู้จัดการโครงการ และแจ้งกำหนดวันตอบกลับภายใน 7 วันหลังได้รับ Email พร้อมทั้งระบุความยินยอมทาง Email ว่าหากบริษัทส่ง Email ตอบกลับมายังผู้วิจัยจะถือว่าบริษัทยินยอมให้ข้อมูลในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2564 - มกราคม 2565 และตรวจจำนวนแบบตอบกลับในช่วงสิ้นเดือนมกราคม 2565 หากข้อมูลไม่ได้ตามจำนวนที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลโดยวิธีที่ 2

วิธีที่ 2 ส่งแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ (Snowball sampling) ในวิธีที่ 2 ผู้วิจัยเริ่มต้นการเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้กับผู้จัดการโครงการก่อสร้างที่รู้จักและมีคุณสมบัติตรงตามงานวิจัยผ่านทาง Line และขอให้ช่วยแนะนำผู้จัดการโครงการท่านอื่น ๆ ที่

รู้จักและมีคุณสมบัติตรงตามวัตถุประสงค์การศึกษา เพื่อส่งแบบสอบถามต่อไปเรื่อย ๆ ในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ 2565 - มีนาคม 2565 โดยตั้งค่าเปิดรับคำตอบถึงสิ้นเดือนมีนาคม 2565 ตามแผนงานที่ตั้งไว้ หลังจากนั้นจึงรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามที่ส่งกลับมา

5.2 ตรวจสอบและจัดเก็บข้อมูล

นำข้อมูลมาวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษา หาความสัมพันธ์เกี่ยวกับทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาในผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้าง และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญากับคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์

ปัญหาและอุปสรรคระหว่างการศึกษา

การเก็บข้อมูลสำหรับติดต่อกลุ่มตัวอย่าง เดิมที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลสำหรับติดต่อกลุ่มประชากรจากจำนวนโครงการที่ยื่นขออนุญาตก่อสร้างในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ปี 2564 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในขั้นตอนการขอข้อมูลพบอุปสรรคเรื่องการเปิดเผยข้อมูล เนื่องจากสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่จัดเก็บข้อมูลในเชิงสถิติเท่านั้น ไม่สามารถให้ข้อมูลในเชิงระบุตัวตนได้ ทำให้ผู้วิจัยต้องเปลี่ยนเก็บข้อมูลสำหรับติดต่อกลุ่มประชากรเป็นบริษัทก่อสร้างที่จดทะเบียนนิติบุคคล ประเภทก่อสร้างอาคาร จนถึงปี 2564 ในกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานะยังดำเนินกิจการอยู่จากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า(website:www.dbd.go.th) เพื่อใช้เป็นข้อมูลติดต่อส่งแบบสอบถาม

ข้อจำกัดเรื่องเวลาและสถานการณ์โรคระบาด เนื่องจากช่วงระยะเวลาเก็บข้อมูลเป็นช่วงสถานการณ์โควิดระบาด เป็นปัญหาต่อการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามที่ส่งไปยังบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่อยู่ในช่วงกักตัว หรือ Work form home ทำให้จำนวนตอบกลับแบบสอบถามไม่ครบตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องใช้วิธีที่ 2 ส่งแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ (Snowball sampling) ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การจัดทำเครื่องมือออนไลน์ ข้อดีคือเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม แต่มีอุปสรรคสำหรับการศึกษาเนื่องจากแบบสอบถามไม่ได้ให้ระบุตัวตนหรือบริษัทต้นสังกัด หลังจากผู้ตอบแบบสอบถามตอบกลับ คำตอบจะส่งกลับมาถึง google form โดยอัตโนมัติ จึงไม่สามารถตรวจสอบได้ว่าคำถามที่ส่งไปยังบริษัทปลายทางได้รับตอบกลับหรือไม่ เป็นปริมาณเท่าไร

6 วิเคราะห์และสรุปผลการศึกษา

งานวิจัยนี้ได้สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามออนไลน์สำหรับผู้จัดการโครงการซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในบทถัดไป

6.1 การศึกษาส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

วิเคราะห์ผลจากการศึกษาด้านประชากรศาสตร์ของผู้จัดการโครงการด้วยความถี่และร้อยละ จำแนกตามปัจจัยลักษณะบุคคล สรุปผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

6.2 การศึกษาส่วนที่ 2 ผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้าง

แสดงผลการศึกษาลักษณะของผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในการบริหารงานก่อสร้าง ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 2.1 แสดงค่าเฉลี่ย (MEAN) ของผู้จัดการโครงการที่ศึกษาในแต่ละด้าน 9 ด้าน ตามปัจจัยที่มีในคนที่ประสบความสำเร็จ

ส่วนที่ 2.2 แสดงผลการศึกษากำหนดผู้ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (MEAN) ปัจจัยความสำเร็จแต่ละด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (MEAN) ของงานวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยความสำเร็จของผู้บริหารในโครงการก่อสร้าง (พริญา พรหมพูล, 2009) เป็นเกณฑ์คะแนนสำหรับคัดกรองผู้จัดการโครงการก่อสร้างที่มีปัจจัยประสบความสำเร็จ

ส่วนที่ 2.3 แสดงจำนวนปัจจัยความสำเร็จที่พบในผู้จัดการโครงการก่อสร้างจากการศึกษา โดยวิธีตอบแบบสอบถามปลายปิด โดยแสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน, ค่าคะแนนและค่าเฉลี่ยระดับคะแนนในหัวข้อคุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จทั้งหมด 9 ด้าน

6.3 การศึกษาส่วนที่ 3 ทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา

วิเคราะห์ผลการศึกษาทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาในผู้จัดการโครงการก่อสร้าง ประกอบด้วยทักษะ 3 ด้าน ดังนี้

3.1 ทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง

- แสดงวิธีตรวจสอบคำตอบจากคำถามคัดกรอง เพื่อตรวจสอบความแม่นยำของคำตอบ
- แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนแต่ละข้อ โดยคูณค่าน้ำหนักคะแนนเพื่อหาค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละข้อ
- แสดงความถี่ของผู้จัดการในแต่ละช่วงคะแนนของทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้าน

ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง

3.2 ทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านการควบคุมตนเอง

- แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนแต่ละข้อ โดยคุณค่าน้ำหนักคะแนนเพื่อหาค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละข้อ
- แสดงความถี่ของผู้จัดการในแต่ละช่วงคะแนนของทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านการควบคุมตนเอง

3.3 ทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางสังคม ประกอบด้วย 6 ด้านย่อย วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.3.1 ด้านทักษะทางสังคม เรื่องการแสดงออกทางอารมณ์, เรื่องการควบคุมทางอารมณ์, เรื่องการแสดงออกทางสังคม, เรื่องการควบคุมทางสังคม

- แสดงวิธีตรวจสอบคำตอบจากคำถามคัดกรอง เพื่อตรวจสอบความแม่นยำของคำตอบ
- แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนแต่ละข้อ โดยคุณค่าน้ำหนักคะแนนเพื่อหาค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละข้อ
- แสดงความถี่ของผู้จัดการในแต่ละช่วงคะแนนของทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านทักษะทางสังคม

3.3.2 ด้านทักษะทางสังคม เรื่องความไวทางอารมณ์, เรื่องความไวทางสังคม

- แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนแต่ละข้อ โดยคุณค่าน้ำหนักคะแนนเพื่อหาค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละข้อ
- แสดงความถี่ของผู้จัดการในแต่ละช่วงคะแนนของทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านทักษะทางสังคม

6.4 การศึกษาส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญากับผู้จัดการที่พบปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้าง

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง, การควบคุมตนเอง, และทักษะทางสังคมกับผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้าง โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน (Spearman Correlation Analysis)

6.5 การศึกษาส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญากับคุณลักษณะประชากร

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง, การควบคุมตนเอง, และทักษะทางสังคมของผู้จัดการโครงการ เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ อายุ

ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ, เพศ, ประเภทงาน, ระดับการศึกษาสูงสุด และใบประกอบวิชาชีพ โดยใช้สถิติ T-test และ F-test



บทที่ 4

ผลการศึกษา

ในบทนี้จะกล่าวถึงผลที่ได้จากการศึกษาและเก็บข้อมูล การวิจัยเรื่องทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาในผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้าง โดยมีผลการเก็บข้อมูลดังนี้

ผลการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

ผลจากการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม แยกตามวิธีเก็บข้อมูลและระยะเวลาเก็บข้อมูล โดยวิธีที่หนึ่งจัดทำแบบสอบถามส่งให้บริษัทรับเหมาก่อสร้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 บริษัท ช่วงเดือนพฤศจิกายน 2564 - มกราคม 2565 ได้รับคำตอบจากข้อมูลในรายชื่อบริษัทจดทะเบียนจำนวน 25 แบบสอบถาม ซึ่งพบว่ามีจำนวนน้อยกว่าจำนวนตัวอย่างที่ออกแบบไว้ อาจเนื่องจากเป็นช่วงสถานการณ์ระบาดของโควิด 19 บางบริษัทมีผู้ติดโควิด 19 อยู่ระหว่างกักตัว หรือทำงานในรูปแบบ work form home ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีที่สองวิธีสุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ (Snowball sampling) ช่วงเดือนกุมภาพันธ์ 2565 - มีนาคม 2565 ได้รับคำตอบจำนวน 35 แบบสอบถาม รวมคำตอบจากแบบสอบถามทั้งหมดได้รับตอบกลับจำนวน 60 แบบสอบถาม ดังนี้

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนตอบกลับแบบสอบถาม แยกตามวิธีเก็บข้อมูลและระยะเวลาเก็บข้อมูล

วิธีเก็บข้อมูล	ระยะเวลาเก็บข้อมูล	จำนวนส่งออก		จำนวนตอบกลับ	
ส่งแบบสอบถามตามรายชื่อบริษัทจดทะเบียน	พ.ย.64 – ม.ค.65	390	100%	25	6.41%
ส่งแบบสอบถามโดยวิธี Snowball	ก.พ.65 – มี.ค.65	-	-	35	-
	รวม	390	-	60	-

ผลจากตารางที่ 15 จะเห็นได้ว่าผลการตอบกลับแบบสอบถาม ซึ่งส่งผ่านทาง email ไปทั้งหมด 390 ชุด ช่วงเดือนพฤศจิกายน 2564 - มกราคม 2565 มีการตอบกลับของแบบสอบถามเพียง 25 ชุด คิดเป็นร้อยละ 6.41 และมีการตอบกลับของแบบสอบถามโดยวิธี Snowball ช่วงเดือนกุมภาพันธ์ 2565 - มีนาคม 2565 จำนวน 35 ชุด รวมจำนวนแบบตอบกลับทั้งหมด 60 ชุด

ดังนั้นได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 60 คน ที่ความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (e) เท่ากับ 0.13 และระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ผลการศึกษา

การรายงานผลและสรุปผลการศึกษาด้วยค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, และค่าสหสัมพันธ์ จะแสดงผลเป็น 5 ส่วน ตามรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้จัดการโครงการ โดยทำการสรุปผลด้วยความถี่และร้อยละ จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้าง

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาในผู้จัดการโครงการก่อสร้าง ประกอบด้วย 3 หัวข้อตามลักษณะทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาแต่ละด้าน ได้แก่

- 1 ทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง (Self Resilience - EE)
- 2 ทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านการควบคุมตนเอง (Self Control - SC)
- 3 ทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางสังคม (Social skills - SS) ประกอบด้วย 6 ด้านย่อย ดังนี้

3.1 การแสดงออกทางอารมณ์ (Emotional Expressivity - EE)

3.2 ความไวทางอารมณ์ (Emotional Sensitivity - ES)

3.3 การควบคุมอารมณ์ (Emotional Control - EC)

3.4 การแสดงออกทางสังคม (Social Expressivity - SE)

3.5 ความไวทางสังคม (Social Sensitivity - SS)

3.6 การควบคุมทางสังคม (Social Control - SC)

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง, การควบคุมตนเอง, และทักษะทางสังคมกับผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในการงานก่อสร้าง โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน (Spearman Correlation Analysis)

ส่วนที่ 5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง การควบคุมตนเอง และทักษะทางสังคมของผู้จัดการโครงการ เมื่อจำแนกตามช่วง

อายุ อายุประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ, เพศ, ประเภทงาน, ระดับการศึกษาสูงสุด และใบประกอบวิชาชีพ

1 ผลการศึกษาส่วนที่ 1

ผลจากการศึกษาด้านประชากรศาสตร์ของผู้จัดการโครงการจำนวน 60 คน สรุปผลด้วยสถิติเชิงพรรณนาด้วยความถี่และร้อยละ โดยจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ทำการเก็บข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

1.1 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 16 แสดงความถี่และร้อยละ ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
21 – 30 ปี	1	1.66
31 – 40 ปี	34	56.66
41 – 50 ปี	23	38.33
51 – 60 ปี	2	3.33
60 ปีขึ้นไป	-	0.00
รวม	60	100.00

ผลจากตารางที่ 16 ด้านอายุ พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 56.66 รองลงมามีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33 ผู้จัดการโครงการที่มีอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 และผู้จัดการโครงการอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.66 ไม่พบผู้จัดการโครงการอายุ 60 ปีขึ้นไป

1.2 ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ (ทั้งหมดที่ผ่านมาตลอดระยะเวลาการทำงาน)

ตารางที่ 17 แสดงความถี่และร้อยละ ด้านประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ (ทั้งหมดที่ผ่านมาตลอดระยะเวลาการทำงาน)

ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ	ความถี่	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	11	18.33
3 – 5 ปี	20	33.33
5 – 10 ปี	19	31.33
มากกว่า 10 ปี	10	16.66
รวม	60	100.00

ผลจากตารางที่ 17 ด้านประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ (ทั้งหมดที่ผ่านมาตลอดระยะเวลาการทำงานนับรวมตั้งแต่เริ่มจนถึงปัจจุบัน) พบว่าผู้จัดการส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 3 – 5 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาผู้จัดการโครงการที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.33 มีผู้จัดการโครงการที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33 และที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66

1.3 เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 18 แสดงความถี่และร้อยละ ด้านเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	50	83.33
หญิง	10	16.67
รวม	60	100.00

ผลจากตารางที่ 18 ด้านเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 และเป็นเพศหญิง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

1.4 ประเภทโครงการก่อสร้างที่ผู้ตอบแบบสอบถามรับผิดชอบ

ตารางที่ 19 แสดงความถี่และร้อยละ ด้านประเภทงานของโครงการที่ผู้ตอบแบบสอบถามรับผิดชอบ

ประเภทงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
งานก่อสร้างประเภทอาคาร เช่น คอนโดมิเนียม โรงพยาบาล สำนักงาน MIX USE	57	95.00
งานก่อสร้างที่ไม่ใช่อาคาร เช่น ถนน สะพาน เขื่อน ลานจอดรถ สนามกีฬา บัมน้ำมัน	3	5.00
รวม	60	100.00

ผลจากตารางที่ 19 ประเภทของโครงการที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำเป็นประจำ พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่ทำงานก่อสร้างประเภทอาคาร เช่น คอนโดมิเนียม โรงพยาบาล สำนักงาน MIX USE จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 95.00 และทำงานก่อสร้างที่ไม่ใช่อาคาร เช่น ถนน สะพาน เขื่อน ลานจอดรถ สนามกีฬา บัมน้ำมัน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

1.5 ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 20 แสดงความถี่และร้อยละ ด้านระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
น้อยกว่าอนุปริญญา	-	0.00
อนุปริญญา	2	3.34
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	46	76.66
ปริญญาโท	12	20.00
สูงกว่าปริญญาโท	-	0.00
รวม	60	100.00

จากตารางที่ 20 ด้านระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้จัดการโครงการ ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 76.66 รองลงมา มีการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และผู้จัดการโครงการ ที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.34

1.6 การได้รับใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือสถาปัตยกรรมควบคุมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 21 แสดงความถี่และร้อยละ ของการมีใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือสถาปัตยกรรมควบคุม ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือสถาปัตยกรรมควบคุมของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
มี	48	80.00
ไม่มี	12	20.00
รวม	60	100.00

จากตารางที่ 21 ด้านการมีใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือสถาปัตยกรรมควบคุม ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้จัดการส่วนใหญ่มีใบประกอบวิชาชีพ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 และไม่มีใบประกอบวิชาชีพ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

2 ผลการศึกษาส่วนที่ 2

แสดงผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้าง ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 2.1 แสดงค่าเฉลี่ย (MEAN) ของผู้จัดการโครงการที่ศึกษาในแต่ละด้าน 9 ด้าน ตามปัจจัยที่มีในคนที่ประสบความสำเร็จ

ส่วนที่ 2.2 แสดงผลการศึกษานับจำนวนผู้ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (MEAN) ปัจจัยความสำเร็จแต่ละด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (MEAN) ของงานวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยความสำเร็จของผู้บริหารในโครงการก่อสร้าง (พริญา พรหมพล, 2009) เป็นเกณฑ์คะแนนสำหรับคัดกรองผู้จัดการโครงการก่อสร้างที่มีปัจจัยประสบความสำเร็จ

ส่วนที่ 2.3 แสดงจำนวนปัจจัยความสำเร็จที่พบในผู้จัดการโครงการก่อสร้างจากการศึกษาโดยวิธีตอบแบบสอบถามปลายปิด

2.1 ผลค่าเฉลี่ย (MEAN) ของผู้จัดการโครงการที่ศึกษาในแต่ละด้าน 9 ด้าน ตามปัจจัยที่มีในคนที่ประสบความสำเร็จ

ผลการศึกษาคูณลักษณะของผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้างจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน จากคำถามทั้งหมด 9 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 22 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน, ค่าคะแนนและค่าเฉลี่ยระดับคะแนนในหัวข้อคุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านความรับผิดชอบ (N = 60 คน)

ความรับผิดชอบ		ระดับคะแนน					รวม (N)	MEAN
		5	4	3	2	1		
		ค่าคะแนน (5)	ค่าคะแนน (4)	ค่าคะแนน (3)	ค่าคะแนน (2)	ค่าคะแนน (1)		
1. ท่านไม่ฝันที่จะเป็นคนดังและมีชื่อเสียง	ความถี่	4	23	16	7	10	60	3.067
	ร้อยละ	6.66	38.33	26.66	11.66	16.66	100.00	
2. ท่านชอบเปรียบเทียบผลการทำงานของท่านกับเพื่อนร่วมงาน	ความถี่	8	13	15	8	16	60	2.817
	ร้อยละ	13.33	21.66	25.00	13.33	26.66	100.00	
3. ท่านไม่มีเวลาพัฒนาตัวเอง เพราะงานในความรับผิดชอบของท่านมากเกินไป	ความถี่	3	14	27	6	10	60	2.900
	ร้อยละ	5.00	23.33	45.00	10.00	16.66	100.00	
ความรับผิดชอบ		ค่าเฉลี่ยรวม (MEAN)						2.928
		เกณฑ์ค่าเฉลี่ย* (MEAN)						4.806

*เกณฑ์ค่าเฉลี่ย อ้างอิงมาจากการวิจัยการศึกษาความสำเร็จของผู้บริหารในโครงการก่อสร้าง ใช้เป็นเกณฑ์คะแนนสำหรับประเมินผู้จัดการโครงการก่อสร้างที่มีปัจจัยประสบความสำเร็จจากการศึกษา

ผลจากตารางที่ 22 จากกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการจำนวน 60 คน เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านความรับผิดชอบ พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวม (MEAN) ที่ 2.928 โดยมีรายละเอียดดังนี้

คำถามข้อที่ 1 ความไฝ่ฝันที่จะเป็นคณบดีและมีชื่อเสียง พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่มีความไฝ่ฝันที่จะเป็นคณบดีและมีชื่อเสียงค่อนข้างมาก (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33 รองลงมาเห็นด้วยว่ามีความไฝ่ฝันที่จะเป็นคณบดีและมีชื่อเสียง (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 26.66 และพบผู้จัดการโครงการไม่ต้องการจะเป็นคณบดีและมีชื่อเสียง (ระดับคะแนน = 1) มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66 ทั้งนี้พบผู้จัดการโครงการไฝ่ฝันที่จะเป็นคณบดีและมีชื่อเสียงนาน ๆ ครั้ง (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.66 และพบผู้จัดการโครงการไฝ่ฝันที่จะเป็นคณบดีและมีชื่อเสียงมากที่สุด (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.66 พบว่ามีค่าเฉลี่ย (MEAN) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 3.067

คำถามข้อที่ 2 การชอบเปรียบเทียบผลการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่ไม่ชอบเปรียบเทียบการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (ระดับคะแนน = 1) และเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานเป็นบางครั้ง (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวนทั้งหมด 31 คน คิดเป็นร้อยละ 51.66 รองลงมาพบผู้จัดการโครงการชอบเปรียบเทียบผลการทำงานกับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้ง (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21.66 และมีผู้จัดการโครงการชอบเปรียบเทียบผลการทำงานกับเพื่อนร่วมงานบ่อยที่สุด (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ทั้งนี้พบผู้จัดการโครงการชอบเปรียบเทียบผลการทำงานกับเพื่อนร่วมงานนาน ๆ ครั้ง (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 พบว่ามีค่าเฉลี่ย (MEAN) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 2.817

คำถามข้อที่ 3 การไม่มีเวลาพัฒนาตัวเองเพราะงานในความรับผิดชอบมากเกินไป พบผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่รู้สึกในบางครั้งไม่มีเวลาพัฒนาตัวเองเพราะงานในความรับผิดชอบมากเกินไป (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาผู้จัดการโครงการรู้สึกบ่อยครั้งว่าไม่มีเวลาพัฒนาตัวเองเพราะงานในความรับผิดชอบมากเกินไป (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ทั้งนี้มีผู้จัดการโครงการบางส่วนที่คิดว่าปริมาณงานในความรับผิดชอบไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตัวเอง (ระดับคะแนน = 1) มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66 และบางส่วนรู้สึกนาน ๆ ครั้งว่างานในความรับผิดชอบที่มากเกินไปทำให้มีผลต่อการพัฒนาตัวเอง (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และพบผู้จัดการโครงการที่

งานในความรับผิดชอบส่งผลกระทบต่อเวลาในการพัฒนาตัวเองมากที่สุด (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 พบว่ามีค่าเฉลี่ย (MEAN) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 2.900

ตารางที่ 23 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน, ค่าคะแนนและค่าเฉลี่ยระดับคะแนนในหัวข้อคุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านความซื่อสัตย์สุจริต (N = 60 คน)

ความซื่อสัตย์สุจริต		ระดับคะแนน					รวม (N)	MEAN
		5	4	3	2	1		
		ค่าคะแนน (5)	ค่าคะแนน (4)	ค่าคะแนน (3)	ค่าคะแนน (2)	ค่าคะแนน (1)		
1.ท่านต้องการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความเสมอภาค รับผิดชอบต่อสังคม และเคารพสิทธิของพนักงาน	ความถี่	44	14	-	2	-	60	4.583
	ร้อยละ	73.33	23.33	0.00	3.33	0.00	100.00	
2.ท่านคิดว่าองค์กรที่คำนึงถึงความรู้ความสามารถของพนักงานมากกว่าระบบอุปถัมภ์ทำให้องค์กรสามารถอยู่ได้อย่างยั่งยืน	ความถี่	25	26	8	1	-	60	4.250
	ร้อยละ	41.66	43.33	13.33	1.66	0.00	100.00	
ความซื่อสัตย์สุจริต		ค่าเฉลี่ยรวม (MEAN)						4.417
		เกณฑ์ค่าเฉลี่ย* (MEAN)						4.656

*เกณฑ์ค่าเฉลี่ย อ้างอิงมาจากการวิจัยการศึกษาความสำเร็จของผู้บริหารในโครงการก่อสร้าง ใช้เป็นเกณฑ์คะแนนสำหรับประเมินผู้จัดการโครงการก่อสร้างที่มีปัจจัยประสบความสำเร็จจากการศึกษา

จากตารางที่ 23 จากกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการจำนวน 60 คน เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านความซื่อสัตย์สุจริต พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวม (MEAN) ที่ 4.417 โดยมีรายละเอียดดังนี้

คำถามข้อที่ 1 ความต้องการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความเสมอภาค รับผิดชอบต่อสังคม และเคารพสิทธิของพนักงาน พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่มีความต้องการสูงสุดที่จะปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความเสมอภาค รับผิดชอบต่อสังคม และเคารพสิทธิของพนักงาน (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 รองลงมาที่มีความต้องการมาก (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 และผู้จัดการโครงการจำนวนหนึ่งไม่ให้ความสำคัญกับต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความเสมอภาค รับผิดชอบต่อสังคม และเคารพสิทธิของพนักงาน (ระดับ

คะแนน = 2) มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ไม่พบผู้จัดการโครงการที่ไม่มีความเห็นหรือไม่ต้องการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความเสมอภาค ความรับผิดชอบต่อสังคม และเคารพสิทธิของพนักงาน (ระดับคะแนน = 3, 1) พบว่ามีค่าเฉลี่ย (MEAN) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 4.583

คำถามข้อที่ 2 องค์กรที่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถของพนักงานมากกว่าระบบอุปถัมภ์ทำให้องค์กรสามารถอยู่ได้อย่างยั่งยืน พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าองค์กรที่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถของพนักงานมากกว่าระบบอุปถัมภ์ทำให้องค์กรสามารถอยู่ได้อย่างยั่งยืนค่อนข้างมากถึงมากที่สุด (ระดับคะแนน = 4-5) มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 84.99 รองลงมาพบผู้จัดการโครงการเห็นด้วย (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 และมีผู้จัดการไม่ค่อยเห็นด้วย (ระดับคะแนน = 2) จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.66 ว่าองค์กรที่คำนึงถึงความรู้ความสามารถของพนักงานมากกว่าระบบอุปถัมภ์ทำให้องค์กรสามารถอยู่ได้อย่างยั่งยืน และไม่พบผู้จัดการโครงการที่ไม่เห็นด้วยกับองค์กรที่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถของพนักงานมากกว่าระบบอุปถัมภ์ทำให้องค์กรสามารถอยู่ได้อย่างยั่งยืน (ระดับคะแนน = 1) พบว่ามีค่าเฉลี่ย (MEAN) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 4.250

ตารางที่ 24 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน, ค่าคะแนนและค่าเฉลี่ยระดับคะแนนในหัวข้อคุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านมีเป้าหมาย เข้าใจและสามารถลำดับความสำคัญของเป้าหมายได้ (N = 60 คน)

มีเป้าหมาย เข้าใจและสามารถลำดับความสำคัญของเป้าหมายได้		ระดับคะแนน					รวม (N)	MEAN
		5	4	3	2	1		
		ค่าคะแนน (5)	ค่าคะแนน (4)	ค่าคะแนน (3)	ค่าคะแนน (2)	ค่าคะแนน (1)		
1.ท่านคิดว่าการกำหนด Master Schedule Plan ของโครงการและ Monitor เป็นประจำเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมากที่ต้องทำ	ความถี่	51	9	-	-	-	60	4.850
	ร้อยละ	85.00	15.00	0.00	0.00	0.00	100.00	
2.ท่านมีเชื่อมั่นว่าทำงานให้เป็นไปตามกำหนด Schedule Plan ได้	ความถี่	28	28	4	-	-	60	4.400
	ร้อยละ	46.66	46.66	6.66	0.00	0.00	100.00	
3.ในแต่ละวันท่านได้บันทึกการวางแผนของตัวเอง	ความถี่	16	30	12	2	-	60	4.000
	ร้อยละ	26.66	50.00	20.00	3.33	0.00	100.00	

มีเป้าหมาย เข้าใจและสามารถลำดับ ความสำคัญของเป้าหมายได้	ระดับคะแนน					รวม (N)	MEAN
	5	4	3	2	1		
	ค่า คะแนน (5)	ค่า คะแนน (4)	ค่า คะแนน (3)	ค่า คะแนน (2)	ค่า คะแนน (1)		
ท่านเป็นประจำ							
มีเป้าหมาย เข้าใจและสามารถลำดับ ความสำคัญของเป้าหมายได้	ค่าเฉลี่ยรวม (MEAN)						4.417
	เกณฑ์ค่าเฉลี่ย* (MEAN)						4.544

*เกณฑ์ค่าเฉลี่ย อ้างอิงมาจากการวิจัยการศึกษาความสำเร็จของผู้บริหารในโครงการก่อสร้าง ใช้เป็นเกณฑ์คะแนนสำหรับประเมินผู้จัดการโครงการก่อสร้างที่มีปัจจัยประสบความสำเร็จจากการศึกษา

ผลจากตารางที่ 24 จากกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการจำนวน 60 คน เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านมีเป้าหมาย เข้าใจและสามารถลำดับความสำคัญของเป้าหมายได้ พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวม (MEAN) ที่ 4.417 โดยมีรายละเอียดดังนี้

คำถามข้อที่ 1 การกำหนด Master Schedule Plan ของโครงการและ Monitor เป็นประจำเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมากที่ต้องทำ พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมากที่สุดกับการกำหนด Master Schedule Plan ของโครงการและ Monitor เป็นประจำมาก (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 85.00 รองลงมาให้ความสำคัญมากกับการกำหนด Master Schedule Plan ของโครงการและ Monitor เป็นประจำ (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และไม่พบผู้จัดการโครงการที่ไม่ให้ความสำคัญกับการกำหนด Master Schedule Plan (ระดับคะแนน 1, 2, 3) พบว่ามีค่าเฉลี่ย (MEAN) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 4.850

คำถามข้อที่ 2 ความเชื่อมั่นว่าทำงานให้เป็นไปตามกำหนด Schedule Plan ได้ พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นมากกว่าทำงานให้เป็นไปตามกำหนด Schedule Plan ได้ (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 46.66 และมีความเชื่อมั่นค่อนข้างมากกว่าทำงานให้เป็นไปตามกำหนด Schedule Plan ได้ (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 46.66 เช่นเดียวกัน ทั้งนี้ผู้จัดการโครงการมีความเชื่อมั่นว่าทำงานให้เป็นไปตามกำหนด Schedule Plan ได้ (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.66 และไม่พบผู้จัดการที่ขาดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำงานตามกำหนด Schedule Plan ได้ (ระดับคะแนน = 1, 2) พบว่ามีค่าเฉลี่ย (MEAN) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 4.400

คำถามข้อที่ 3 ในแต่ละวันการได้บันทึกการวางแผนของตนเองเป็นประจำ พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่ได้บันทึกการวางแผนในแต่ละวันบ่อยครั้ง (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาผู้จัดการโครงการได้บันทึกการวางแผนในแต่ละวันบ่อยที่สุด (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 26.66 และพบผู้จัดการโครงการบันทึกการวางแผนในแต่ละวันเป็นบางครั้ง (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ทั้งนี้ผู้จัดการโครงการบันทึกการวางแผนในแต่ละวันน้อยครั้ง (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 และไม่พบผู้จัดการคนใดไม่มีการบันทึกการวางแผนของตนเองเลย (ระดับคะแนน = 1) พบว่ามีค่าเฉลี่ย (MEAN) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 4.000

ตารางที่ 25 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน, ค่าคะแนนและค่าเฉลี่ยระดับคะแนนในหัวข้อคุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านการวางแผนงานและวางตำแหน่งโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ (N = 60 คน)

การวางแผนงานและวางตำแหน่งโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ		ระดับคะแนน					รวม (N)	MEAN
		5	4	3	2	1		
		ค่าคะแนน (1)	ค่าคะแนน (2)	ค่าคะแนน (3)	ค่าคะแนน (4)	ค่าคะแนน (5)		
1. ท่านไม่ชอบคาดการณ์ผลล่วงหน้า เพราะเป็นการตีตนไปก่อนไข้	ความถี่	2	13	19	14	12	60	3.316
	ร้อยละ	3.33	21.66	31.66	23.33	20.00	100.00	
	ร้อยละ	61.66	31.66	6.66	0.00	0.00	100.00	
การวางแผนงานและวางตำแหน่งโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ		ค่าเฉลี่ยรวม (MEAN) (1-3)						4.222
การวางแผนงานและวางตำแหน่งโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ		เกณฑ์ค่าเฉลี่ย* (MEAN)						4.538

*เกณฑ์ค่าเฉลี่ย อ้างอิงมาจากการวิจัยการศึกษาความสำเร็จของผู้บริหารในโครงการก่อสร้าง ใช้เป็นเกณฑ์คะแนนสำหรับประเมินผู้จัดการโครงการก่อสร้างที่มีปัจจัยประสบความสำเร็จจากการศึกษา

ผลจากตารางที่ 25 จากกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการจำนวน 60 คน พบคุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านการวางแผนงานและวางตำแหน่งโครงการอย่างมีประสิทธิภาพว่ามีค่าเฉลี่ยรวม (MEAN) ที่ 4.222 โดยมีรายละเอียดดังนี้

คำถามข้อที่ 1 ความไม่ชอบคาดการณ์ผลล่วงหน้า เพราะเป็นการตีตนไปก่อนไข้ พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่บางครั้งไม่ชอบคาดการณ์ผลล่วงหน้า (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.66 รองลงมาบางครั้งไม่ชอบคาดการณ์ผลล่วงหน้า (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน

14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 พบผู้จัดการโครงการบ่อยครั้งไม่ชอบคาดการณ์ผลล่วงหน้า (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21.66 ทั้งนี้ยังมีผู้จัดการโครงการที่ชอบคาดการณ์ผลล่วงหน้า (ระดับคะแนน = 1) มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และผู้จัดการโครงการบ่อยที่สุดที่ไม่ชอบคาดการณ์ผลล่วงหน้า (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 พบว่ามีค่าเฉลี่ย (MEAN) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 3.316

ตารางที่ 26 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน, ค่าคะแนนและค่าเฉลี่ยระดับคะแนนในหัวข้อคุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านการวางแผนงานและวางตำแหน่งโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ (N = 60 คน)

การวางแผนงานและวางตำแหน่งโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ		ระดับคะแนน					รวม (N)	MEAN
		5	4	3	2	1		
		ค่าคะแนน (5)	ค่าคะแนน (4)	ค่าคะแนน (3)	ค่าคะแนน (2)	ค่าคะแนน (1)		
2.ท่านจะตกเตือนลูกน้องเมื่อเห็นว่าสิ่งที่ทำอาจจะเกิดอันตราย	ความถี่	48	12	-	-	-	60	4.800
	ร้อยละ	80.00	20.00	0.00	0.00	0.00	100.00	
3.ท่านจะคิดถึงแนวโน้มของปัญหา และหาแนวทางแก้ไขปัญหาล่วงหน้าทุกครั้ง	ความถี่	37	19	4	-	-	60	4.550
	ร้อยละ	61.66	31.66	6.66	0.00	0.00	100.00	
การวางแผนงานและวางตำแหน่งโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ		ค่าเฉลี่ยรวม (MEAN) (1-3)						4.222
การวางแผนงานและวางตำแหน่งโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ		เกณฑ์ค่าเฉลี่ย* (MEAN)						4.538

*เกณฑ์ค่าเฉลี่ย อ้างอิงมาจากการวิจัยการศึกษาความสำเร็จของผู้บริหารในโครงการก่อสร้าง ใช้เป็นเกณฑ์คะแนนสำหรับประเมินผู้จัดการโครงการก่อสร้างที่มีปัจจัยประสบความสำเร็จจากการศึกษา

ผลจากตารางที่ 26 จากกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการจำนวน 60 คน พบคุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านการวางแผนงานและวางตำแหน่งโครงการอย่างมีประสิทธิภาพว่ามีค่าเฉลี่ยรวม (MEAN) ที่ 4.222 โดยมีรายละเอียดดังนี้

คำถามข้อที่ 2 การจะตกเตือนลูกน้องเมื่อเห็นว่าสิ่งที่ทำอาจจะเกิดอันตราย พบผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการตกเตือนลูกน้อง เมื่อเห็นว่าสิ่งที่ทำอาจจะเกิดอันตราย (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมาพบว่าบ่อยครั้งผู้จัดการโครงการจะ

ตักเตือนลูกน้องเมื่อเห็นว่าสิ่งที่ทำอาจเกิดอันตราย(ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และไม่พบผู้จัดการโครงการที่ไม่ตักเตือนลูกน้องเมื่อเห็นว่าสิ่งที่ทำอาจเกิดอันตราย (ระดับคะแนน 3-1) จำนวน 0 คน พบว่ามีค่าเฉลี่ย (MEAN) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 4.800

คำถามข้อที่ 3 การจะคิดถึงแนวโน้มของปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาล่วงหน้าทุกครั้งพบว่าทุกครั้งผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่จะคิดถึงแนวโน้มของปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาล่วงหน้าทุกครั้ง (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 61.66 รองลงมาพบบ่อยครั้งผู้จัดการโครงการจะคิดถึงแนวโน้มของปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาล่วงหน้า (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.66 และพบผู้จัดการโครงการจะคิดถึงแนวโน้มของปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาล่วงหน้าเป็นบางครั้ง (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.66 ไม่พบผู้จัดการที่ไม่คิดถึงแนวโน้มของปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาล่วงหน้า (ระดับคะแนน = 1, 2) พบว่ามีค่าเฉลี่ย (MEAN) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 4.550

ตารางที่ 27 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน, ค่าคะแนนและค่าเฉลี่ยระดับคะแนนในหัวข้อคุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านการจัดวางบุคคลให้เหมาะสมกับงาน (N = 60 คน)

การจัดวางบุคคลให้เหมาะสมกับงาน		ระดับคะแนน					รวม (N)	MEAN
		5	4	3	2	1		
		ค่าคะแนน (5)	ค่าคะแนน (4)	ค่าคะแนน (3)	ค่าคะแนน (2)	ค่าคะแนน (1)		
1.ท่านคิดว่าการจัดวางตำแหน่งบุคลากรมีผลกับความสำเร็จในการบริหาร	ความถี่	47	13	-	-	-	60	4.783
	ร้อยละ	78.33	21.66	0.00	0.00	0.00	100.00	
2.ท่านได้สร้างแผนปฏิบัติและกฎระเบียบในการดำเนินงานไว้อย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นแนวทางให้ปฏิบัติตาม	ความถี่	23	27	10	-	-	60	4.217
	ร้อยละ	38.33	45.00	16.66	0.00	0.00	100.00	
3.ท่านมีการตั้งหลักเกณฑ์การวัดผลกับทรัพยากรบุคคล เช่น การวัด KPI หรือการจับเวลาทำงาน	ความถี่	16	29	14	1	-	60	4.000
	ร้อยละ	26.66	48.33	23.33	1.66	0.00	100.00	
การจัดวางบุคคลให้เหมาะสมกับงาน		ค่าเฉลี่ยรวม (MEAN)						4.333
		เกณฑ์ค่าเฉลี่ย* (MEAN)						4.538

*เกณฑ์ค่าเฉลี่ย อ้างอิงมาจากการวิจัยการศึกษาความสำเร็จของผู้บริหารในโครงการก่อสร้าง ใช้เป็นเกณฑ์คะแนนสำหรับประเมินผู้จัดการโครงการก่อสร้างที่มีปัจจัยประสบความสำเร็จจากการศึกษา

ผลจากตารางที่ 27 จากกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการจำนวน 60 คน เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านการจัดวางบุคคลให้เหมาะสมกับงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวม (MEAN) ที่ 4.333 โดยมีรายละเอียดดังนี้

คำถามข้อที่ 1 ความคิดเกี่ยวกับการจัดวางตำแหน่งบุคลากรมีผลกับความสำเร็จในการบริหาร พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการจัดวางตำแหน่งบุคลากรมีผลกับความสำเร็จในการบริหาร (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 78.33 รองลงมาค่อนข้างเห็นด้วยกับการจัดวางตำแหน่งบุคลากรมีผลกับความสำเร็จในการบริหารมาก (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21.66 และไม่พบผู้จัดการคนใดที่ไม่คิดว่าการจัดวางบุคลากรมีผลการความสำเร็จในการบริหาร (ระดับคะแนน = 1, 2, 3) พบว่ามีค่าเฉลี่ย (MEAN) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 4.783

คำถามข้อที่ 2 ความคิดเกี่ยวกับการสร้างแผนปฏิบัติและกฎระเบียบในการดำเนินงานไว้อย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นแนวทางให้ปฏิบัติตาม พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนมากบ่อยครั้งได้สร้างแผนปฏิบัติและกฎระเบียบในการดำเนินงานไว้อย่างเคร่งครัดเพื่อเป็นแนวทางให้ปฏิบัติตาม (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาพบว่ามีผู้จัดการโครงการทุกครั้งได้สร้างแผนปฏิบัติและกฎระเบียบในการดำเนินงานไว้อย่างเคร่งครัดเพื่อเป็นแนวทางให้ปฏิบัติตาม (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33 และมีผู้จัดการโครงการเห็นด้วยว่าควรสร้างแผนปฏิบัติและกฎระเบียบในการดำเนินงานไว้อย่างเคร่งครัดเพื่อเป็นแนวทางให้ปฏิบัติตามเป็น (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66 ไม่พบผู้จัดการคนใดไม่ให้ความสำคัญการสร้างแผนปฏิบัติและกฎระเบียบในการดำเนินงาน (ระดับคะแนน = 1, 2) พบว่ามีค่าเฉลี่ย (MEAN) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 4.217

คำถามข้อที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตั้งหลักเกณฑ์การวัดผลกับทรัพยากรบุคคล เช่น การวัด KPI หรือการจับเวลาทำงาน พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่เห็นด้วยมากกับการตั้งหลักเกณฑ์การวัดผลกับทรัพยากรบุคคล เช่น การวัด KPI หรือการจับเวลาทำงาน (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 48.33 รองลงมาพบว่ามีผู้จัดการโครงการเห็นด้วยอย่างมากกับการตั้งหลักเกณฑ์การวัดผลกับทรัพยากรบุคคล เช่น การวัด KPI หรือการจับเวลาทำงาน (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 26.66 และมีผู้จัดการโครงการเห็นด้วยกับการตั้งหลักเกณฑ์การวัดผลกับ

ทรัพยากรบุคคล เช่น การวัด KPI หรือการจับเวลาทำงานเป็นบางครั้ง (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ทั้งนี้ผู้จัดการโครงการค่อนข้างเห็นด้วยได้มีการตั้งหลักเกณฑ์การวัดผลกับทรัพยากรบุคคล เช่น การวัด KPI หรือการจับเวลาทำงานเป็น (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.66 และไม่พบผู้จัดการที่ไม่เห็นด้วยกับการตั้งเกณฑ์การวัดผลกับทรัพยากรบุคคล (ระดับคะแนน = 1) พบว่ามีค่าเฉลี่ย (MEAN) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 4.000

ตารางที่ 28 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน, ค่าคะแนนและค่าเฉลี่ยระดับคะแนนในหัวข้อคุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านการติดตามผลงานของแต่ละโครงการที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ (N = 60 คน)

การติดตามผลงานของแต่ละโครงการที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ		ระดับคะแนน					รวม (N)	MEAN
		5	4	3	2	1		
		ค่าคะแนน (5)	ค่าคะแนน (4)	ค่าคะแนน (3)	ค่าคะแนน (2)	ค่าคะแนน (1)		
1.เมื่อมีปัญหา ท่านจะหาสาเหตุและวิธีแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดขึ้น	ความถี่	37	21	2	-	-	60	4.583
	ร้อยละ	61.66	35.00	3.33	0.00	0.00	100.00	
2.ท่านจะติดตามผลจากการตัดสินใจของท่านทุกครั้ง	ความถี่	36	20	4	-	-	60	4.533
	ร้อยละ	60.00	33.33	6.66	0.00	0.00	100.00	
การติดตามผลงานของแต่ละโครงการที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ		ค่าเฉลี่ยรวม (MEAN) (1-3)						4.244
		เกณฑ์ค่าเฉลี่ย* (MEAN)						4.525

*เกณฑ์ค่าเฉลี่ย อ้างอิงมาจากงานวิจัยการศึกษาความสำเร็จของผู้บริหารในโครงการก่อสร้าง ใช้เป็นเกณฑ์คะแนนสำหรับประเมินผู้จัดการโครงการก่อสร้างที่มีปัจจัยประสบความสำเร็จจากการศึกษา

ผลจากตารางที่ 28 จากกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการจำนวน 60 คน เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านการติดตามผลงานของแต่ละโครงการที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวม (MEAN) ที่ 4.244 โดยมีรายละเอียดดังนี้

คำถามข้อที่ 1 การหาแก้ปัญหาโดยหาสาเหตุและวิธีแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดขึ้น พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างมากว่าสามารถหาสาเหตุและวิธีแก้ไขปัญหาเพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีกได้ (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 61.66 รองลงมาผู้จัดการค่อนข้างมากเห็นมากด้วยว่าสามารถหาสาเหตุและวิธีแก้ไขปัญหาเพื่อไม่ให้เกิดขึ้น (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 21 คน

คิดเป็นร้อยละ 35.00 และเห็นด้วยว่าสามารถหาสาเหตุและวิธีแก้ไขปัญหาเพื่อไม่ให้เกิดขึ้น (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ไม่พบผู้จัดการโครงการที่ไม่เห็นด้วยกับการแก้ปัญหาโดยหาสาเหตุและวิธีแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีก (ระดับคะแนน = 1, 2) พบว่ามีค่าเฉลี่ย (MEAN) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 4.583

คำถามข้อที่ 2 การติดตามผลจากการตัดสินใจในทุกครั้ง พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่จะติดตามผลจากการตัดสินใจทุกครั้ง (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาผู้จัดการโครงการจะติดตามผลจากการตัดสินใจบ่อยครั้ง (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ผู้จัดการโครงการจะติดตามผลจากการตัดสินใจบ้างเป็นบางครั้ง (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.66 และไม่พบผู้จัดการโครงการที่ไม่ติดตามผลการตัดสินใจ (ระดับคะแนน = 2, 1) พบว่ามีค่าเฉลี่ย (MEAN) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 4.533

ตารางที่ 29 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน, ค่าคะแนนและค่าเฉลี่ยระดับคะแนนในหัวข้อคุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านการติดตามผลงานของแต่ละโครงการที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ (N = 60 คน)

การติดตามผลงานของแต่ละโครงการที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ		ระดับคะแนน					รวม (N)	MEAN
		5	4	3	2	1		
		ค่าคะแนน (1)	ค่าคะแนน (2)	ค่าคะแนน (3)	ค่าคะแนน (4)	ค่าคะแนน (5)		
3. ท่านเห็นว่ายังไม่จำเป็นต้องปรับปรุงตนเองเพราะท่านทำงานประสบความสำเร็จทุกครั้ง	ความถี่	3	11	13	12	21	60	3.616
	ร้อยละ	5.00	18.33	21.66	20.00	35.00	100.00	
การติดตามผลงานของแต่ละโครงการที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ		ค่าเฉลี่ยรวม (MEAN)(1-3)						4.244
		เกณฑ์ค่าเฉลี่ย* (MEAN)						4.525

ผลจากตารางที่ 29 จากกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการจำนวน 60 คน เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านการติดตามผลงานของแต่ละโครงการที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวม (MEAN) ที่ 4.244 โดยมีรายละเอียดดังนี้

คำถามข้อที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงตนเอง พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่เห็นว่าต้องปรับปรุงตนเองแม้ว่าจะทำงานประสบความสำเร็จทุกครั้งก็ตาม (ระดับคะแนน = 1) มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมาผู้จัดการโครงการไม่ค่อยเห็นด้วยว่ายังไม่จำเป็นต้องปรับปรุง

ตนเองแม้จะทำงานประสบความสำเร็จทุกครั้งเป็น (ระดับคะแนน = 3, 2) มีจำนวน 25 คน คิดเป็น ร้อยละ 41.66 ทั้งนี้พบผู้จัดการโครงการเห็นว่ายังไม่จำเป็นต้องปรับปรุงตนเองเพราะทำงานประสบความสำเร็จทุกครั้งบ่อยครั้ง (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33 และผู้จัดการโครงการเห็นว่ายังไม่จำเป็นต้องปรับปรุงตนเองเพราะทำงานประสบความสำเร็จทุกครั้ง (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 พบว่ามีค่าเฉลี่ย (MEAN) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 3.616

ตารางที่ 30 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน, ค่าคะแนนและค่าเฉลี่ยระดับคะแนนในหัวข้อคุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านการจัดการสรรและควบคุมการใช้ทรัพยากรในแต่ละโครงการ (N = 60 คน)

การการจัดการสรรและควบคุมการใช้ทรัพยากรในแต่ละโครงการ		ระดับคะแนน					รวม (N)	MEAN
		5	4	3	2	1		
		ค่าคะแนน (5)	ค่าคะแนน (4)	ค่าคะแนน (3)	ค่าคะแนน (2)	ค่าคะแนน (1)		
1.ท่านคิดว่า การควบคุมต้นทุนในองค์กรและโครงการมีความสำคัญระดับใด	ความถี่	44	16	-	-	-	60	4.733
	ร้อยละ	73.33	26.66	0.00	0.00	0.00	100.00	
2.ในโครงการที่ผ่านมาถ้าคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ท่านคิดว่าโครงการที่ท่านทำแล้ว ต้นทุนอยู่ในแผนมีความถี่ระดับใด	ความถี่	10	36	14	-	-	60	3.933
	ร้อยละ	16.66	60.00	23.33	0.00	0.00	100.00	
3.ท่านได้มีการปฏิบัติตามขั้นตอนและเคร่งครัดรัดกุมในการใช้ทรัพยากรระดับใด	ความถี่	19	37	4	-	-	60	4.250
	ร้อยละ	31.66	61.66	6.66	0.00	0.00	100.00	
การการจัดการสรรและควบคุมการใช้ทรัพยากรในแต่ละโครงการ		ค่าเฉลี่ยรวม (MEAN)						4.306
		เกณฑ์ค่าเฉลี่ย* (MEAN)						4.481

*เกณฑ์ค่าเฉลี่ย อ้างอิงมาจากงานวิจัยการศึกษาความสำเร็จของผู้บริหารในโครงการก่อสร้าง ใช้เป็นเกณฑ์คะแนนสำหรับประเมินผู้จัดการโครงการก่อสร้างที่มีปัจจัยประสบความสำเร็จจากการศึกษา

ผลจากตารางที่ 30 จากกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการจำนวน 60 คน เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านการจัดสรรและควบคุมการใช้ทรัพยากรในแต่ละโครงการ พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวม (MEAN) ที่ 4.306 โดยมีรายละเอียดดังนี้

คำถามข้อที่ 1 ความสำคัญของการการควบคุมต้นทุนในองค์กรและโครงการ พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอย่างมากกับการควบคุมต้นทุนในองค์กรและโครงการ (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 รองลงมาให้ความสำคัญมากกับการควบคุมต้นทุนในองค์กรและโครงการ (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 26.66 และไม่พบผู้จัดการโครงการที่ไม่เห็นด้วยกับการให้ความสำคัญการควบคุมต้นทุนในองค์กรและโครงการ (ระดับคะแนน = 1, 2, 3) พบว่ามีค่าเฉลี่ย (MEAN) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 4.733

คำถามข้อที่ 2 การควบคุมต้นทุนให้อยู่ในแผนจากประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมา พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่สามารถควบคุมต้นทุนให้อยู่ในแผนได้ดี (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาสามารถควบคุมต้นทุนให้อยู่ในแผนได้ (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 และสามารถควบคุมต้นทุนให้อยู่ในแผนได้ดีมาก (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66 ไม่พบผู้จัดการโครงการคนใดที่ไม่สามารถควบคุมต้นทุนให้อยู่ในแผน (ระดับคะแนน 1, 2) พบว่ามีค่าเฉลี่ย (MEAN) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 3.933

คำถามข้อที่ 3 การปฏิบัติตามขั้นตอนและเคร่งครัดรัดกุมในการใช้ทรัพยากร พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่บ่อยครั้งปฏิบัติตามขั้นตอนและเคร่งครัดรัดกุมในการใช้ทรัพยากร (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 61.66 รองลงมาทุกครั้งจะปฏิบัติตามขั้นตอนและเคร่งครัดรัดกุมในการใช้ทรัพยากร (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.66 และปฏิบัติตามขั้นตอนและเคร่งครัดรัดกุมในการใช้ทรัพยากร (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.66 ไม่พบผู้จัดการโครงการคนใดไม่เห็นด้วยด้วยการปฏิบัติตามขั้นตอนและเคร่งครัดในการใช้ทรัพยากร (ระดับคะแนน = 1, 2) พบว่ามีค่าเฉลี่ย (MEAN) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 4.250

ตารางที่ 31 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน, ค่าคะแนนและค่าเฉลี่ยระดับคะแนนในหัวข้อ
คุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านความรู้ความสามารถ (N = 60 คน)

ความรู้ความสามารถ		ระดับคะแนน					รวม (N)	MEAN
		5	4	3	2	1		
		ค่า คะแนน (5)	ค่า คะแนน (4)	ค่า คะแนน (3)	ค่า คะแนน (2)	ค่า คะแนน (1)		
1.ท่านได้ตรวจสอบสัญญา และ เอกสารที่เกี่ยวข้องทุกครั้ง ก่อนเริ่มก่อสร้าง	ความถี่	42	14	4	-	-	60	4.633
	ร้อยละ	70.00	23.33	6.66	0.00	0.00	100.00	
2.ท่านได้ตรวจสอบสภาพ พื้นที่ก่อสร้างทุกครั้งก่อน เริ่มงาน	ความถี่	44	14	2	-	-	60	4.700
	ร้อยละ	73.33	23.33	3.33	0.00	0.00	100.00	
ความรู้ความสามารถ		ค่าเฉลี่ยรวม (MEAN)						4.667
		เกณฑ์ค่าเฉลี่ย* (MEAN)						4.506

*เกณฑ์ค่าเฉลี่ย อ้างอิงมาจากการวิจัยการศึกษาความสำเร็จของผู้บริหารในโครงการก่อสร้าง ใช้เป็น
เกณฑ์คะแนนสำหรับประเมินผู้จัดการโครงการก่อสร้างที่มีปัจจัยประสบความสำเร็จจากการศึกษา

ผลจากตารางที่ 31 จากกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการจำนวน 60 คน เกี่ยวกับคุณลักษณะ
ของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านการการจตุสรและควบคุมการใช้ทรัพยากรในแต่ละโครงการ
พบว่ามีความเฉลี่ยรวม (MEAN) ที่ 4.667 โดยมีรายละเอียดดังนี้

คำถามข้อที่ 1 การตรวจสอบสัญญาและเอกสารที่เกี่ยวข้องก่อนเริ่มก่อสร้าง พบว่าผู้จัดการ
โครงการส่วนใหญ่ในทุกครั้งก่อนเริ่มงานได้ตรวจสอบสัญญาและเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ระดับคะแนน =
5) มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมาบ่อยครั้งได้ตรวจสอบสัญญาและเอกสารที่
เกี่ยวข้องก่อนเริ่มก่อสร้าง (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 และบางครั้ง
ได้ตรวจสอบสัญญาและเอกสารที่เกี่ยวข้องก่อนเริ่มก่อสร้าง (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 4 คน คิด
เป็นร้อยละ 6.66 ไม่พบผู้จัดการโครงการที่ไม่เห็นด้วยกับการตรวจสอบสัญญาและเอกสารที่เกี่ยวข้อง
ก่อนเริ่มก่อสร้าง (ระดับคะแนน 1,2) พบว่ามีค่าเฉลี่ย (MEAN) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 4.633

คำถามข้อที่ 2 การตรวจสอบสภาพพื้นที่ก่อสร้างก่อนเริ่มงาน พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่
ในทุกครั้งได้ตรวจสอบสภาพพื้นที่ก่อสร้างก่อนเริ่มงาน (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 44 คน คิด

เป็นร้อยละ 73.33 รองลงมาบ่อยครั้งได้ตรวจสอบสัญญาและเอกสารที่เกี่ยวข้องก่อนเริ่มก่อสร้าง (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 และได้มีการตรวจสอบสัญญาและเอกสารที่เกี่ยวข้องก่อนเริ่มก่อสร้าง (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ไม่พบผู้จัดการโครงการที่ไม่เห็นด้วยกับการตรวจสอบสภาพพื้นที่ก่อสร้างก่อนเริ่มงาน (ระดับคะแนน = 1,2) พบว่ามีค่าเฉลี่ย (MEAN) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 4.700

ตารางที่ 32 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนน, ค่าคะแนนและค่าเฉลี่ยระดับคะแนนในหัวข้อคุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านการควบคุมเวลาและงบประมาณในแต่ละโครงการ (N = 60 คน)

การควบคุมเวลาและงบประมาณในแต่ละโครงการ		ระดับคะแนน					รวม (N)	MEAN
		5	4	3	2	1		
		ค่าคะแนน (1)	ค่าคะแนน (2)	ค่าคะแนน (3)	ค่าคะแนน (4)	ค่าคะแนน (5)		
1.ในการบริหารงานที่ผ่านมาของท่าน มีโครงการที่จัดสรรงบประมาณต้นทุนที่ไม่สะท้อนกับการดำเนินงานความถี่ระดับใด	ความถี่	5	20	24	9	2	60	2.716
	ร้อยละ	8.33	33.33	40.00	15.00	3.33	100.00	
2.ในการบริหารงานที่ผ่านมาของท่าน มีโครงการที่ระยะเวลาดำเนินการไม่ตรงตามแผนงานในความถี่ระดับใด	ความถี่	4	20	19	10	7	60	3.067
	ร้อยละ	6.66	33.33	31.66	16.66	11.66	100.00	
การควบคุมเวลาและงบประมาณในแต่ละโครงการ		ค่าเฉลี่ยรวม (MEAN)						2.816
		เกณฑ์ค่าเฉลี่ย* (MEAN)						4.494

*เกณฑ์ค่าเฉลี่ย อ้างอิงมาจากการวิจัยการศึกษาความสำเร็จของผู้บริหารในโครงการก่อสร้าง ใช้เป็นเกณฑ์คะแนนสำหรับประเมินผู้จัดการโครงการก่อสร้างที่มีปัจจัยประสบความสำเร็จจากการศึกษา

ผลจากตารางที่ 32 จากกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการจำนวน 60 คน เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้านด้านการควบคุมเวลาและงบประมาณในแต่ละโครงการ พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวม (MEAN) ที่ 2.816 โดยมีรายละเอียดดังนี้

คำถามข้อที่ 1 เกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณต้นทุนที่ไม่สะท้อนกับการดำเนินงานก่อสร้าง พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่จัดสรรที่จัดสรรงบประมาณต้นทุนที่ไม่สะท้อนกับการดำเนินงาน (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาบ่อยครั้งจัดสรรงบประมาณต้นทุนที่ไม่สะท้อนกับการดำเนินงาน (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และพบผู้จัดการโครงการมีความสามารถจัดสรรงบประมาณต้นทุนกับการดำเนินงาน (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ทั้งนี้พบผู้จัดการโครงการไม่สามารถจัดสรรงบประมาณต้นทุนให้สะท้อนกับการดำเนินงานได้ (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 และพบผู้จัดการโครงการมีความสามารถสูงที่จะจัดสรรงบประมาณต้นทุนกับการดำเนินงาน (ระดับคะแนน = 1) มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 พบว่ามีค่าเฉลี่ย (MEAN) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 2.716

คำถามข้อที่ 2 เกี่ยวกับระยะเวลาดำเนินการไม่ตรงตามแผนงาน พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่ยอมรับว่าบ่อยครั้งบริหารระยะเวลาดำเนินการไม่ตรงตามแผนงาน (ระดับคะแนน = 4,3) มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 64.99 รองลงมาพบผู้จัดการโครงการน้อยมากที่จะบริหารระยะเวลาดำเนินการไม่ตรงตามแผนงาน (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66 พบผู้จัดการโครงการยอมรับไม่สามารถบริหารระยะเวลาดำเนินการให้ตรงตามแผนได้ (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.66 ทั้งนี้พบผู้จัดการโครงการที่สามารถบริหารระยะเวลาดำเนินการตรงตามแผนงาน (ระดับคะแนน = 1) มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.66 พบว่ามีค่าเฉลี่ย (MEAN) ของคำถามข้อนี้อยู่ที่ 3.067

2.2 ผลการศึกษาจำนวนผู้ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (MEAN) ปัจจัยความสำเร็จแต่ละด้าน

ผลการศึกษาลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานก่อสร้าง โดยใช้ค่าเฉลี่ย (MEAN) ของเกณฑ์จากงานวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยความสำเร็จของผู้บริหารในโครงการก่อสร้าง (พริญญา พรหมพูล, 2552) เป็นเกณฑ์คะแนนคัดกรองผู้จัดการโครงการก่อสร้างที่มีปัจจัยความสำเร็จในปัจจัยต่าง ๆ และค่าเฉลี่ยรวม (MEAN) จากการศึกษา เพื่อหาจำนวนผู้ผ่านเกณฑ์ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 33 แสดงเกณฑ์ค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยความสำเร็จ, ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยความสำเร็จ และจำนวนผู้ผ่านเกณฑ์ลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ

ลักษณะของผู้บริหาร (N = 60)	ค่าเฉลี่ยรวมจาก การศึกษา (MEAN)	เกณฑ์ค่าเฉลี่ย* (MEAN)	จำนวนผู้ผ่าน เกณฑ์
1.ด้านความรับผิดชอบ	2.928	4.806	-
2.ด้านซื่อสัตย์สุจริต	4.417	4.656	24

ลักษณะของผู้บริหาร (N = 60)	ค่าเฉลี่ยรวมจาก การศึกษา (MEAN)	เกณฑ์ค่าเฉลี่ย* (MEAN)	จำนวนผู้ผ่าน เกณฑ์
3.มีเป้าหมาย เข้าใจและสามารถลำดับความสำคัญ เป้าหมายได้	4.417	4.544	25
4.การวางแผนงานและวางตำแหน่งโครงการอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.222	4.538	18
5.การจัดวางบุคคลให้เหมาะสมกับงาน	4.333	4.538	22
6.การติดตามผลงานของแต่ละโครงการที่รับผิดชอบอย่าง สม่ำเสมอ	4.244	4.525	22
7.การจัดสรรและควบคุมการใช้ทรัพยากรในแต่ละ โครงการ	4.306	4.481	17
8.ความรู้ความสามารถ	4.667	4.506	37
9.การควบคุมเวลาและงบประมาณในแต่ละโครงการ	2.816	4.494	2

*เกณฑ์ค่าเฉลี่ย อ้างอิงมาจากการวิจัยการศึกษาความสำเร็จของผู้บริหารในโครงการก่อสร้าง ใช้เป็น
เกณฑ์คะแนนสำหรับผู้จัดการโครงการก่อสร้างที่มีปัจจัยประสบความสำเร็จจากการศึกษา

ผลจากตารางที่ 33 แสดงจำนวนผู้ผ่านเกณฑ์คะแนนปัจจัยความสำเร็จ จากกลุ่มตัวอย่าง
ผู้จัดการโครงการจำนวน 60 คน ซึ่งวัดค่าคะแนนเป็นรายบุคคลเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตามปัจจัยต่าง
ๆ ของลักษณะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ จำนวน 9 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ข้อที่ 1 ลักษณะของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ จากการศึกษางานวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ย
(MEAN) ที่ใช้อ้างอิงจากการศึกษา ของผู้บริหารโครงการก่อสร้างเป็น 4.806 ซึ่งการศึกษากลุ่ม
ตัวอย่างจำนวน 60 คน ค่าเฉลี่ยรวม (MEAN) ที่ 2.928 ไม่พบผู้ที่มีค่าเฉลี่ย (MEAN) ถึงเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ข้อที่ 2 ลักษณะของผู้บริหารด้านซื่อสัตย์สุจริต จากการศึกษางานวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ย
(MEAN) ที่ใช้อ้างอิงจากการศึกษา ของผู้บริหารโครงการก่อสร้างเป็น 4.656 ซึ่งการศึกษากลุ่ม
ตัวอย่างจำนวน 60 คน ค่าเฉลี่ยรวม (MEAN) ที่ 4.417 พบผู้ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ย (MEAN) ผ่านเกณฑ์
จำนวน 24 คน

ข้อที่ 3 ลักษณะของผู้บริหารด้านมีเป้าหมาย เข้าใจและสามารถลำดับความสำคัญเป้าหมาย
ได้ จากการศึกษางานวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ย (MEAN) ที่ใช้อ้างอิงจากการศึกษา ของผู้บริหารโครงการ
ก่อสร้างเป็น 4.544 ซึ่งการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน ค่าเฉลี่ยรวม (MEAN) ที่ 4.417 พบผู้ที่มี
ค่าคะแนนเฉลี่ย (MEAN) ผ่านเกณฑ์จำนวน 25 คน

ข้อที่ 4 ลักษณะของผู้บริหารด้านการวางแผนงานและวางตำแหน่งโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษางานวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ย (MEAN) ที่ใช้อ้างอิงจากการศึกษา ของผู้บริหารโครงการก่อสร้างเป็น 4.538 ซึ่งการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน ค่าเฉลี่ยรวม (MEAN) ที่ 4.222 พบผู้ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ย (MEAN) ผ่านเกณฑ์จำนวน 18 คน

ข้อที่ 5 ลักษณะของผู้บริหารด้านการจัดวางบุคคลให้เหมาะสมกับงาน จากการศึกษา งานวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ย (MEAN) ที่ใช้อ้างอิงจากการศึกษา ของผู้บริหารโครงการก่อสร้างเป็น 4.538 ซึ่งการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน ค่าเฉลี่ยรวม (MEAN) ที่ 4.333 พบผู้ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ย (MEAN) ผ่านเกณฑ์จำนวน 22 คน

ข้อที่ 6 ลักษณะของผู้บริหารด้านการติดตามผลงานของแต่ละโครงการที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ จากการศึกษางานวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ย (MEAN) ที่ใช้อ้างอิงจากการศึกษา ของผู้บริหารโครงการก่อสร้างเป็น 4.525 ซึ่งการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน ค่าเฉลี่ยรวม (MEAN) ที่ 4.244 พบผู้ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ย (MEAN) ผ่านเกณฑ์จำนวน 22 คน

ข้อที่ 7 ลักษณะของผู้บริหารด้านการจัดสรรและควบคุมการใช้ทรัพยากรในแต่ละโครงการ จากการศึกษางานวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ย (MEAN) ที่ใช้อ้างอิงจากการศึกษา ของผู้บริหารโครงการก่อสร้างเป็น 4.481 ซึ่งการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน ค่าเฉลี่ยรวม (MEAN) ที่ 4.306 พบผู้ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ย (MEAN) ผ่านเกณฑ์จำนวน 17 คน

ข้อที่ 8 ลักษณะของผู้บริหารด้านความรู้ความสามารถจากการศึกษางานวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ย (MEAN) ที่ใช้อ้างอิงจากการศึกษาของผู้บริหารโครงการก่อสร้างเป็น 4.506 ซึ่งการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน ค่าเฉลี่ยรวม (MEAN) ที่ 4.667 พบผู้ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ย (MEAN) ผ่านเกณฑ์จำนวน 37 คน

ข้อที่ 9 ลักษณะของผู้บริหารด้านการควบคุมเวลาและงบประมาณในแต่ละโครงการพบว่าค่าเฉลี่ย (MEAN) ที่ใช้อ้างอิงจากการศึกษา ของผู้บริหารโครงการก่อสร้างเป็น 4.494 ซึ่งการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน ค่าเฉลี่ยรวม (MEAN) ที่ 2.816 พบผู้ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ย (MEAN) ผ่านเกณฑ์จำนวน 2 คน

2.3 ผลการประเมินปัจจัยความสำเร็จที่พบในผู้จัดการโครงการก่อสร้างจากการศึกษา

ผลการศึกษาลักษณะของผู้บริหารที่มีปัจจัยความสำเร็จในการบริหารงานก่อสร้างในส่วนสุดท้าย แสดงการประเมินปัจจัยความสำเร็จที่พบในผู้จัดการโครงการก่อสร้างจากการศึกษา หากดู

ค่าเฉลี่ยรายบุคคล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน มีผู้ผ่านการประเมินผู้จัดการโครงการก่อสร้างที่มีปัจจัยประสบความสำเร็จ แบ่งตามปัจจัยที่พบความสำเร็จทั้งหมด 9 ปัจจัย ดังนี้

ตารางที่ 34 แสดงผลการประเมินปัจจัยความสำเร็จที่พบในผู้จัดการโครงการก่อสร้างจากการศึกษา

จำนวนปัจจัย ความสำเร็จ	ความหมาย	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	ร้อยละ
0	กลุ่มที่ไม่พบปัจจัยด้านความสำเร็จ	8	13.33
1	กลุ่มที่มีพบปัจจัยความสำเร็จหนึ่งปัจจัย	10	16.66
2	กลุ่มที่มีพบปัจจัยความสำเร็จสองปัจจัย	9	15.00
3	กลุ่มที่มีพบปัจจัยความสำเร็จสามปัจจัย	15	25.00
4	กลุ่มที่มีพบปัจจัยความสำเร็จสี่ปัจจัย	6	10.00
5	กลุ่มที่มีพบปัจจัยความสำเร็จห้าปัจจัย	9	15.00
6	กลุ่มที่มีพบปัจจัยความสำเร็จหกปัจจัย	3	5.00
รวม		60	100.00

ผลจากตารางที่ 34 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน มีลักษณะปัจจัยความสำเร็จ แบ่งออกเป็น 6 กลุ่มตามจำนวนปัจจัยด้านความสำเร็จที่พบ มีรายละเอียดดังนี้ พบจำนวนปัจจัยด้านความสำเร็จ 1 ปัจจัย มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66 พบจำนวนปัจจัยด้านความสำเร็จ 2 ปัจจัย มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 พบจำนวนปัจจัยด้านความสำเร็จ 3 ปัจจัย มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 พบจำนวนปัจจัยด้านความสำเร็จ 4 ปัจจัย มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 พบจำนวนปัจจัยด้านความสำเร็จ 5 ปัจจัย มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 พบจำนวนปัจจัยด้านความสำเร็จ 6 ปัจจัย มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

จากรายละเอียดคุณลักษณะของผู้จัดการโครงการก่อสร้างที่ประสบความสำเร็จที่พบในปัจจัยความสำเร็จแต่ละกลุ่ม ตั้งแต่ 1 - 6 ปัจจัยจะพบว่า

ตารางที่ 35 แสดงการแจกแจงความถี่ของจำนวนปัจจัยความสำเร็จที่พบในผู้จัดการโครงการ

จำนวนที่พบ/1 คน Success factors	จำนวนคน	จำนวนคุณลักษณะของผู้จัดการโครงการก่อสร้างที่ประสบความสำเร็จ								
		1 ความรับผิดชอบ	2 ความซื่อสัตย์สุจริต	3 มีเป้าหมาย เข้าใจและสามารถลำดับความสำคัญเป้าหมายได้	4 การวางแผนงานและวางตำแหน่งโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ	5 การจ้างบุคคลที่เหมาะสมกับงาน	6 การติดตามผลงานของแต่ละโครงการที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ	7 การจัดสรรและควบคุมการใช้ทรัพยากรในแต่ละโครงการ	8 ความรู้ความสามารถ	9 การควบคุมเวลาและงบประมาณในแต่ละโครงการ
0	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1	10	-	2	1	-	-	1	2	4	-
2	9	-	5	2	-	4	2	1	4	-
3	15	-	8	4	5	7	6	4	11	-
4	6	-	1	4	4	3	2	3	6	1
5	9	-	5	7	7	4	7	5	9	1
6	3	-	3	2	2	3	3	2	3	-
รวม	60	-	24	20	18	21	21	17	37	2

จากตารางที่ 35 แสดงจำนวนปัจจัยความสำเร็จที่พบใน PM ที่มีตั้งแต่ 0 - 6 ปัจจัย โดยเป็น PM ที่ไม่พบปัจจัยความสำเร็จ 8 คน และในกลุ่ม PM ที่พบจำนวนปัจจัยความสำเร็จที่แตกต่างกันจะมีการกระจายตัวของปัจจัยแต่ละด้านตามตารางที่ 35 ทั้งนี้พบว่าปัจจัยความสำเร็จที่พบใน PM มากที่สุดได้แก่ ปัจจัยความสำเร็จด้านความรู้ความสามารถ ความซื่อสัตย์ การจ้างบุคคลที่เหมาะสมกับงาน และการติดตามผลงานของแต่ละโครงการที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ ในกลุ่มที่มีจำนวนปัจจัยความสำเร็จสูงสุด (6 ปัจจัย/คน) ยังขาดปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และการควบคุมเวลา

3 ผลการศึกษาส่วนที่ 3

แสดงผลการศึกษาทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาในผู้จัดการโครงการก่อสร้างจำนวน 60 คน ประกอบด้วยทักษะ 3 ด้าน ดังนี้

3.1 ทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง (Self Resilience)

การศึกษาส่วนที่ 3.1 แสดงลักษณะของทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 60 คน ในหัวข้อนี้มีแบบสอบถามทั้งหมด 7 ข้อ เป็นคำถามหลักที่นำมาใช้วิเคราะห์ 2 ข้อ คือข้อ (2) และ (3) และมี 5 ข้อคำถามเป็นคำถามคัดกรอง รายละเอียดดังนี้

- ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองสูงมาก
- ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองสูง
- ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองปานกลาง
- ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองต่ำ
- ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองต่ำมาก

ตารางที่ 36 แสดงคำถามและคำตอบ NCS ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง (Self Resilience)

ข้อ	รายละเอียด	คำตอบ
1	ท่านยอมแพ้ง่ายๆเมื่อต้องเจอกับอุปสรรค	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (4)
2	ท่านมีความยืดหยุ่น	
3	ท่านเอาชนะความท้อแท้และความพ่ายแพ้	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (1), (4), (5), (6), (7)
4	ท่านมักจะยอมแพ้ง่ายๆ	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (1)
5	ท่านท้อแท้ง่าย	ต้องสอดคล้องกับข้อ (6)
6	ท่านท้อแท้เมื่อสิ่งต่างๆไม่เป็นไปอย่างที่คิด	ต้องสอดคล้องกับข้อ (5)
7	มีหลายครั้งที่สิ่งต่างๆดูค่อนข้างเลวร้ายและสิ้นหวังสำหรับท่าน	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (3)

ผลจากตารางที่ 36 นำผลที่ผ่านการคัดกรองจากข้อ 2 และ 3 มาใช้ในการศึกษา ในผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 60 คน พบผู้ที่ผ่านเกณฑ์การคัดกรองสามารถนำมาวิเคราะห์ผลได้จำนวน 43 คน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 37 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนนและค่าคะแนน NCS ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง (Self Resilience)

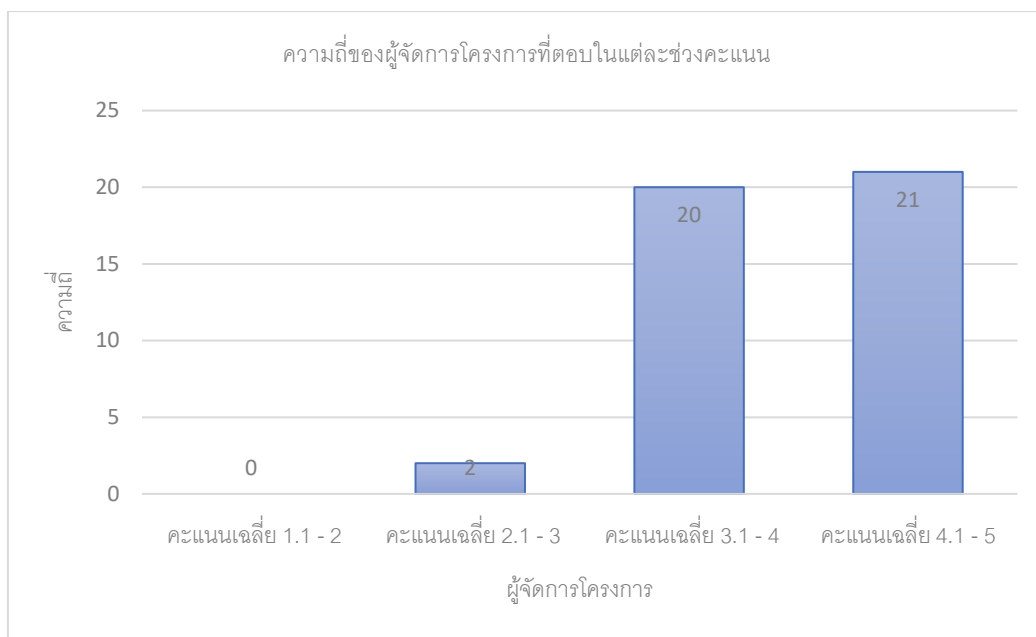
ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง (Self Resilience)		ระดับคะแนน					รวม (N)
		5	4	3	2	1	
		ค่า คะแนน (5)	ค่า คะแนน (4)	ค่า คะแนน (3)	ค่า คะแนน (2)	ค่า คะแนน (1)	
ท่านมีความยืดหยุ่น	ความถี่	18	15	8	1	1	43
	ร้อยละ	41.86	34.88	18.60	2.32	2.32	100.00
ท่านเอาชนะความท้าทายและความ พ่ายแพ้	ความถี่	21	20	2	-	-	43
	ร้อยละ	48.83	46.51	4.65	0.00	0.00	100.00

ผลจากตารางที่ 37 จากกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการจำนวน 43 คน เกี่ยวกับทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเองมีรายละเอียดดังนี้

คำถามข้อที่ 1 มีความยืดหยุ่น พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่เห็นด้วยเป็นอย่างมากว่าตนเองมีความยืดหยุ่น (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 41.86 รองลงมาผู้จัดการโครงการเห็นด้วยค่อนข้างมากว่าตนเองมีความยืดหยุ่น (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 34.88 และพบผู้จัดการโครงการเห็นด้วยว่าตนเองมีความยืดหยุ่น (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 ทั้งนี้พบผู้จัดการโครงการแสดงความคิดเห็นว่าตนเองมีความยืดหยุ่นน้อยและไม่มีความยืดหยุ่นเลย (ระดับคะแนน = 5, 4) มีจำนวนอย่างละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.64

คำถามข้อที่ 2 การเอาชนะความท้าทายและความพ่ายแพ้ พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่เห็นด้วยมากถึงมากที่สุดที่สามารถเอาชนะความท้าทายและความพ่ายแพ้ได้ (ระดับคะแนน = 5,4) มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 95.34 รองลงมาผู้จัดการโครงการมีความเห็นว่าสามารถเอาชนะความท้าทายและความพ่ายแพ้ได้ (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.65 และไม่พบผู้จัดการที่ไม่มีความเชื่อมั่นในการเอาชนะความท้าทายและความพ่ายแพ้เลย (ระดับคะแนน = 1,2)

ผลการศึกษาจากแบบสอบถามสามารถสรุปผู้จัดการโครงการที่มี NCS ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเองโดยใช้ค่าเฉลี่ย (MEAN) ได้ตามรูปดังนี้



ภาพที่ 6 แสดงความถี่ของผู้จัดการที่ตอบในแต่ละช่วงคะแนนของทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง

จากกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการจำนวน 43 คน เกี่ยวกับทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง พบผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองค่อนข้างมากถึงมากที่สุด จำนวน 21 คน ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย 4.1-5 รองลงมา มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองเป็นบางครั้งถึงค่อนข้างมาก จำนวน 20 คน ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย 3.1-4 และพบผู้จัดการโครงการมีความสามารถในการพึ่งพาตนเองเป็นบางครั้งถึงนาน ๆ ครั้ง จำนวน 2 คน ช่วงค่าคะแนน 2.1-3

3.2 ทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านการควบคุมตนเอง (Self Control)

ผลการศึกษาส่วนที่ 3.2 แสดงให้เห็นข้อมูลลักษณะของทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านการควบคุมตนเอง (Self Control) ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 60 คน โดยแต่ละช่องคำตอบจะมีค่าคะแนนตามที่กำหนด การประเมินคะแนนจะประเมินจากค่าเฉลี่ยของค่าคะแนน ผลลัพธ์ที่ออกมาจะแสดงคะแนนสูงสุดคือ 5 หมายถึงควบคุมตนเองได้มาก และระดับต่ำสุดในระดับนี้คือ 1 หมายถึงควบคุมตนเองไม่ได้เลย

ตารางที่ 38 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนนและค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้าน การควบคุมตนเอง (Self Control)

ด้านการควบคุมตนเอง (Self Control)		ระดับคะแนน					รวม (N)
		5	4	3	2	1	
		ค่า คะแนน (1)	ค่า คะแนน (2)	ค่า คะแนน (3)	ค่า คะแนน (4)	ค่า คะแนน (5)	
1 ท่านต้องใช้ความพยายามอย่างหนักในการปรับปรุงนิสัยตนเอง	ความถี่	8	20	16	10	6	60
	ร้อยละ	13.33	33.33	26.66	16.66	10.00	100.00
2 ท่านฟังชันได้ง่าย	ความถี่	2	11	11	22	14	60
	ร้อยละ	3.33	18.33	18.33	36.66	23.33	100.00
3 ท่านมักพูดในสิ่งที่ไม่เหมาะสม	ความถี่	2	5	11	24	18	60
	ร้อยละ	3.33	8.33	18.33	40.00	30.00	100.00
4 บางครั้งท่านเลือกทำตามใจตนเองก่อน จนทำงานไม่เสร็จตามเวลา	ความถี่	2	6	10	23	19	60
	ร้อยละ	3.33	10.00	16.66	38.33	31.66	100.00
5 ท่านมักเลือกทำตามใจตนเอง และต้องมาเสียใจในภายหลัง	ความถี่	3	3	9	19	26	60
	ร้อยละ	5.00	5.00	15.00	31.66	43.33	100.00
6 บางครั้งท่านไม่สามารถห้ามใจตนเอง ไม่ให้ทำในสิ่งที่ผิดได้	ความถี่	1	4	6	23	26	60
	ร้อยละ	1.66	6.66	10.00	38.33	43.33	100.00
7 บ่อยครั้งท่านตัดสินใจ โดยยังไม่คิดให้ละเอียดรอบคอบก่อน	ความถี่	2	5	12	30	11	60
	ร้อยละ	3.33	8.33	20.00	50.00	18.30	100.00

ผลจากตารางที่ 38 จากกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการจำนวน 60 คน เกี่ยวกับทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านการควบคุมตนเอง มีรายละเอียดดังนี้

คำถามข้อที่ 1 ใช้ความพยายามอย่างหนักในการปรับปรุงนิสัยตนเอง พบผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่ต้องใช้ความพยายามค่อนข้างมากในการปรับปรุงนิสัยตนเอง (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาต้องใช้ความพยายามบางครั้งในการปรับปรุงนิสัยตนเอง

(ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 26.66 และพบผู้จัดการโครงการต้องใช้ความพยายามนาน ๆ ครั้งในการปรับปรุงนิสัย (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66 ทั้งนี้พบผู้จัดการโครงการต้องใช้ความพยายามอย่างหนักมากในการปรับปรุงนิสัย (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 และพบผู้จัดการโครงการแทบไม่จำเป็นต้องใช้ความพยายามในการปรับปรุงนิสัยตนเองเลย (ระดับคะแนน = 1) มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

คำถามข้อที่ 2 การฟังชานได้ง่าย พบผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่ฟังชานบ้างนาน ๆ ครั้ง (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 36.66 รองลงมาไม่ฟังชานเลย (ระดับคะแนน = 1) มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ทั้งนี้พบผู้จัดการโครงการฟังชานเป็นบางครั้งและค่อนข้างมากในระดับเท่ากัน (ระดับคะแนน = 3,4) มีอย่างละ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33 และพบผู้จัดการโครงการฟังชานง่ายบ่อยที่สุด (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33

คำถามข้อที่ 3 การพูดในสิ่งที่ไม่เหมาะสม พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่นาน ๆ ครั้งพูดจาไม่เหมาะสม (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาเห็นว่าพูดจาเหมาะสมตลอด (ระดับคะแนน = 1) มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ทั้งนี้ผู้จัดการพูดจาไม่เหมาะสมเป็นบางครั้ง (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33 พบผู้จัดการพูดจาไม่เหมาะสมบ่อยครั้ง (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 และพูดจาไม่เหมาะสมบ่อยที่สุด (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33

คำถามข้อที่ 4 การเลือกทำตามใจตนเองก่อน จนทำงานไม่เสร็จตามเวลา พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่เห็นว่าตนเลือกทำตามใจตนเองนาน ๆ ครั้ง (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33 รองลงมาเห็นว่าตนไม่เลือกทำตามใจตนเอง (ระดับคะแนน = 1) มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.66 พบผู้จัดการโครงการเห็นว่าตนเลือกทำตามใจตนเองเป็นบางครั้ง (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66 ทั้งนี้พบผู้จัดการโครงการเห็นว่าตนเลือกทำตามใจตนเองบ่อยครั้ง (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และคิดว่าตนเลือกทำตามใจตนเองบ่อยที่สุด (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33

คำถามข้อที่ 5 การเลือกทำตามใจตนเอง และต้องมาเสียใจในภายหลัง พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่เลือกทำตามใจตนเองก่อน (ระดับคะแนน = 1) มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 รองลงมาคิดว่าเลือกทำตามใจตนเองก่อนนาน ๆ ครั้ง (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.66 ถัดมาคิดว่าเลือกทำตามใจตนเองก่อนเป็นบางครั้ง (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ทั้งนี้พบผู้จัดการโครงการคิดว่าจะเลือกทำตามใจตนเองก่อนบ่อยครั้งและบ่อยที่สุดในระดับเท่ากัน (ระดับคะแนน = 4,5) มีจำนวนละ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

คำถามข้อที่ 6 ไม่สามารถห้ามใจไม่ให้ทำในสิ่งที่ผิดได้ พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่คิดว่าตนสามารถหักห้ามใจตนเองได้ดีมาก (ระดับคะแนน = 1) มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 รองลงมาคิดว่าตนนาน ๆ ครั้งหักห้ามใจตนเองได้ (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33 พบผู้จัดการโครงการคิดว่าตนสามารถหักห้ามใจตนเองได้ (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ทั้งนี้พบผู้จัดการโครงการคิดว่าตนสามารถหักห้ามใจตนเองได้น้อย (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.66 และคิดว่าตนแทบจะไม่สามารถหักห้ามใจตนเองได้เลย (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.66

คำถามข้อที่ 7 บ่อยครั้งตัดสินใจโดยยังไม่คิดให้ละเอียดรอบคอบก่อน พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่คิดว่านาน ๆ ครั้งตัดสินใจไม่ละเอียดรอบคอบ (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคิดว่าบางครั้งตัดสินใจได้ละเอียดรอบคอบ (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ทั้งนี้พบผู้จัดการโครงการคิดว่าตนตัดสินใจได้ละเอียดรอบคอบมาก (ระดับคะแนน = 1) มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33 ผู้จัดการโครงการค่อนข้างมากคิดว่าตนตัดสินใจไม่ค่อยละเอียดรอบ (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 และคิดว่าตัดสินใจโดยไม่คิดให้รอบคอบ (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33

ตารางที่ 39 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนนและค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช้ทักษะทางปัญญาด้านการควบคุมตนเอง (Self Control)

ด้านการควบคุมตนเอง (Self Control)		ระดับคะแนน					รวม (N)
		5	4	3	2	1	
		ค่า คะแนน (5)	ค่า คะแนน (4)	ค่า คะแนน (3)	ค่า คะแนน (2)	ค่า คะแนน (1)	
8 ท่านจะหักห้ามใจสิ่งที่ยากทำ ถ้ามันเป็นผลร้ายสำหรับท่าน	ความถี่	20	24	9	3	4	60
	ร้อยละ	33.33	40.00	15.00	5.00	6.66	100.00
9 ท่านห้ามใจตนเอง จากสิ่งล่อตาล่อใจได้ดี	ความถี่	23	16	13	4	4	60
	ร้อยละ	38.33	26.66	21.66	6.66	6.66	100.00
10 ผู้คนมักบอกว่าท่านเป็นคนเคร่งครัดในวินัย	ความถี่	8	21	23	6	2	60
	ร้อยละ	13.33	35.00	38.33	10.00	3.33	100.00

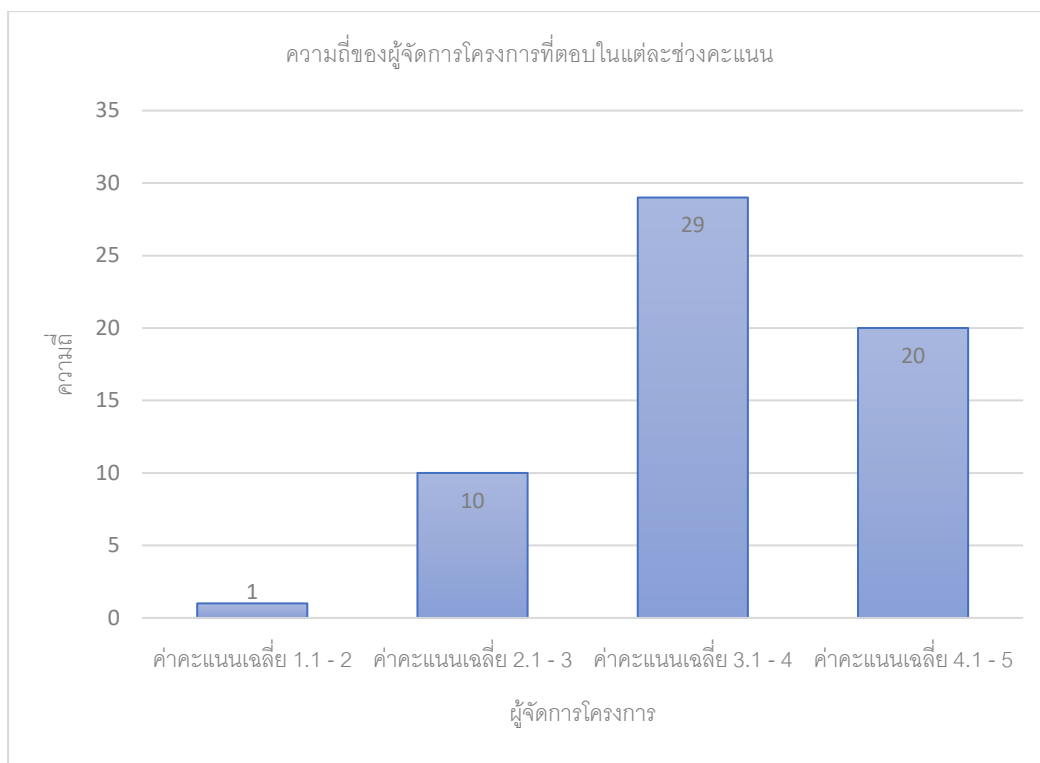
ผลจากตารางที่ 39 จากกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการจำนวน 60 คน เกี่ยวกับทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านการควบคุมตนเองมีรายละเอียดดังนี้

คำถามข้อที่ 8 การรู้จักหักห้ามใจหากสิ่งที่จะเป็นผลร้าย พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่คิดว่าค่อนข้างสามารถหักห้ามใจได้ดี (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาคิดว่าสามารถหักห้ามใจได้ดีมากที่สุด (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ถัดมาสามารถหักห้ามใจได้บ้างเป็นบางครั้ง (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ทั้งนี้พบผู้จัดการไม่สามารถหักห้ามใจได้เลย (ระดับคะแนน = 1) มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.66 และสามารถหักห้ามใจได้บ้างนาน ๆ ครั้ง (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.55

คำถามข้อที่ 9 การหักห้ามใจจากสิ่งล่อตาล่อใจ พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่คิดว่าสามารถหักห้ามใจตนเองได้ดีมาก (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33 รองลงมาคิดว่าสามารถหักห้ามใจได้ดี (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 26.66 พบผู้จัดการคิดว่าสามารถหักห้ามใจได้บ้างในบางครั้ง (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21.66 และคิดว่าสามารถหักห้ามใจได้น้อยถึงไม่ได้เลย ในระดับเท่ากัน (ระดับคะแนน = 2,1) มีจำนวนละ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.66

คำถามข้อที่ 10 การเคร่งครัดในวินัย พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่คิดว่าตนเป็นคนเคร่งครัดในวินัย (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33 รองลงมาคิดว่าตนมีความเคร่งครัดในวินัยมาก (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 พบผู้จัดการโครงการคิดว่าตนมีความเคร่งครัดในวินัยมากที่สุด (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 และคิดว่าตนเคร่งครัดในวินัยน้อย (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ทั้งนี้มีผู้จัดการโครงการที่คิดว่าตนไม่ค่อยเคร่งครัดในวินัย (ระดับคะแนน = 1) มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33

ผลการศึกษาจากแบบสอบถามสามารถสรุปผู้จัดการโครงการที่มี NCS ด้านการควบคุมตนเองโดยใช้ค่าเฉลี่ย (MEAN) ได้ตามรูปดังนี้



ภาพที่ 7 แสดงความถี่ของค่าคะแนนเฉลี่ยทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านการควบคุมตนเอง (Self Control)

จากกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการจำนวน 60 คน เกี่ยวกับทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านการควบคุมตนเองพบว่า มีผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่ควบคุมตนเองได้เป็นบางครั้งถึงค่อนข้างมาก จำนวน 29 คน ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย 3.1-4 รองลงมาควบคุมตนเองได้ค่อนข้างมากถึงมากที่สุด จำนวน 20 คน ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย 4.1-5 พบผู้จัดการโครงการควบคุมตนเองได้เป็นบางครั้งถึงนาน ๆ ครั้ง จำนวน 10 คน ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย 2.1-3 และควบคุมตนเองได้บ้างนาน ๆ ครั้ง ถึงไม่สามารถควบคุมตนเองได้เลย จำนวน 1 คน ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.1-2

3.3 ทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางสังคม (Social Skills)

ผลการศึกษาส่วนที่ 3.3 แสดงให้เห็นข้อมูลลักษณะของทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านทักษะทางสังคม (Social Skills) ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 60 คน ในหัวข้อนี้มีแบบสอบถามทั้งหมด 6 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.3.1 ด้านทักษะทางสังคม เรื่องการแสดงออกทางอารมณ์ (Emotional Expressivity)

ในหัวข้อนี้มีแบบสอบถามทั้งหมด 4 ข้อ เป็นคำถามหลักที่นำมาใช้วิเคราะห์ 1 ข้อ ข้อ (3) และเป็นคำถามสำหรับคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง 3 ข้อ คือข้อ (1), (2) และ (4) ดังนี้

ตารางที่ 40 แสดงคำถามและคำตอบ NCS ด้านการแสดงออกทางอารมณ์ (Emotional Expressivity)

ข้อ	รายละเอียด	คำตอบ
1	ท่านมักจะรู้สึกอึดอัดที่จะสัมผัสคนอื่น	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (3)
2	บางครั้งท่านมีปัญหาในการแสดงออกให้เพื่อนและครอบครัว รู้ว่าท่านโกรธหรือเสียใจกับพวกเขาแค่ไหน	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (4)
3	ท่านมักจะสัมผัสร่างกายเพื่อนของฉัน เมื่อพูดคุยกับพวกเขา	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (1)
4	ท่านไม่ค่อยแสดงความรู้สึกหรือแสดงอารมณ์ออกมา	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (2)

ผลจากตารางที่ 40 นำผลที่ผ่านการคัดกรองจากข้อ 3 มาใช้ในการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 60 คน พบผู้ที่ผ่านเกณฑ์การคัดกรองสามารถนำมาวิเคราะห์ผลได้จำนวน 22 คน ดังนี้

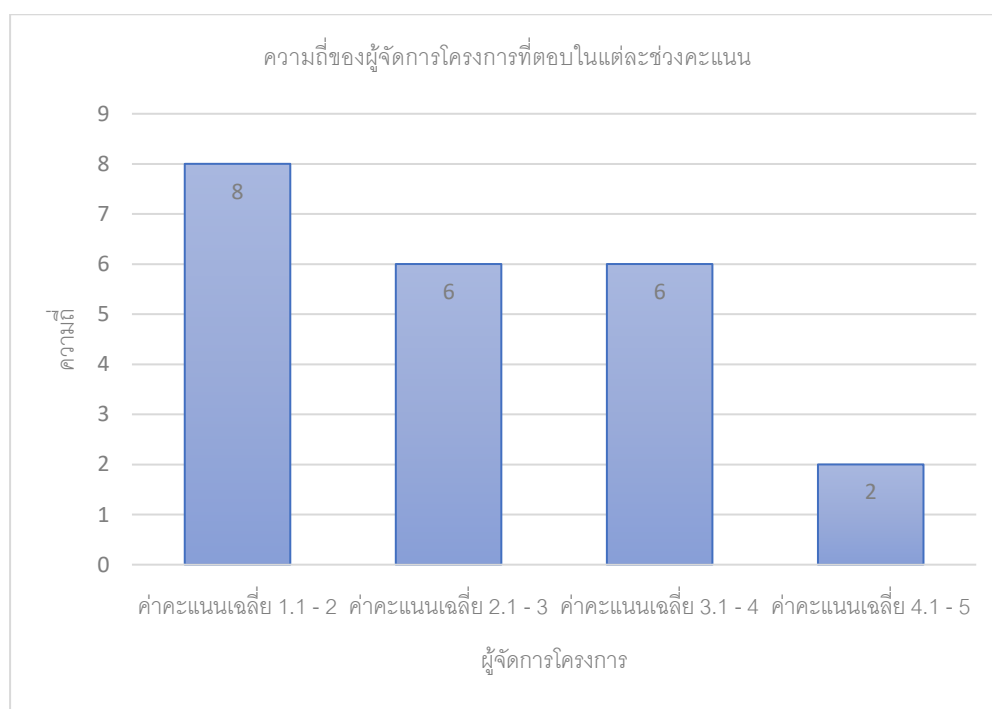
ตารางที่ 41 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนนและค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางอารมณ์ (Emotional Expressivity)

ด้านทักษะทางสังคม เรื่องการแสดงออกทางอารมณ์ (Emotional Expressivity)		ระดับคะแนน					รวม (N)
		5	4	3	2	1	
		ค่าคะแนน (5)	ค่าคะแนน (4)	ค่าคะแนน (3)	ค่าคะแนน (2)	ค่าคะแนน (1)	
ท่านมักจะสัมผัสร่างกายเพื่อนของฉัน เมื่อพูดคุยกับพวกเขา	ความถี่	2	6	6	3	5	22
	ร้อยละ	9.09	27.27	27.27	13.63	22.72	100.00

ผลจากตารางที่ 41 จากกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการจำนวน 22 คน เกี่ยวกับทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางอารมณ์จากคำถาม เกี่ยวกับการสัมผัสร่างกายของเพื่อนขณะพูดคุยกัน พบผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่บ่อยครั้งจะสัมผัสร่างกายเพื่อนเมื่อพูดคุยกับพวกเขา (ระดับคะแนน = 3, 4) มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 54.54 รองลงมาพบ

ผู้จัดการโครงการแทบจะไม่สัมผัสร่างกายเพื่อนขณะพูดคุย (ระดับคะแนน = 1) มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 22.72 พบผู้จัดการโครงการแทบจะไม่สัมผัสร่างกายเพื่อนขณะพูดคุยบ้างในบางครั้ง (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 13.63 และพบผู้จัดการโครงการสัมผัสร่างกายเพื่อนขณะพูดคุยทุกครั้ง (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09

ผลการศึกษาจากแบบสอบถามสามารถสรุปผู้จัดการโครงการที่มี NCS ด้านทักษะทางสังคม เรื่องการแสดงออกทางอารมณ์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (MEAN) ได้ตามรูปดังนี้



ภาพที่ 8 แสดงความถี่ของค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางอารมณ์

จากกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการจำนวน 60 คน เกี่ยวกับทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางอารมณ์พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่ไม่แสดงออกทางอารมณ์ จำนวน 8 คน ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.1 – 2 รองลงมาแสดงออกทางอารมณ์ปานกลางถึงมาก จำนวน 12 ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.1 – 4 และแสดงออกทางอารมณ์มากที่สุด จำนวน 2 คน ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.1 – 5

3.3.2 ด้านทักษะทางสังคม เรื่องความไวทางอารมณ์ (Emotional Sensitivity)

ผลการศึกษาคำถามที่ 3.3.2 แสดงให้เห็นข้อมูลลักษณะของทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางอารมณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 60 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 42 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนนและค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางอารมณ์ (Emotional Sensitivity)

ด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางอารมณ์ (Emotional Sensitivity)		ระดับคะแนน					รวม (N)
		5	4	3	2	1	
		ค่า คะแนน (5)	ค่า คะแนน (4)	ค่า คะแนน (3)	ค่า คะแนน (2)	ค่า คะแนน (1)	
ท่านสามารถบอกลักษณะของผู้อื่นได้ โดยดูจากการโต้ตอบของเขากับคนอื่น	ความถี่	14	30	10	5	1	60
	ร้อยละ	23.33	50.00	16.66	8.33	1.66	100.00
ท่านมักจะดูความรู้สึกของผู้อื่นออก แม้ว่าเขาจะพยายามปิดบัง	ความถี่	8	31	18	2	1	60
	ร้อยละ	13.33	51.66	30.00	3.33	1.66	100.00
ท่านสามารถบอกได้อย่างแม่นยำว่า บุคคลนั้นมีลักษณะอย่างไรเมื่อพบเขา ครั้งแรก	ความถี่	6	21	21	8	4	60
	ร้อยละ	10.00	35.00	35.00	13.33	6.66	100.00
ท่านสามารถสังเกตเห็นถึงความไม่จริงใจ ได้ทันทีในการพบกันเพียงครั้งแรก	ความถี่	7	26	19	6	2	60
	ร้อยละ	11.66	43.33	31.66	10.00	3.33	100.00

ผลจากตารางที่ 42 จากกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการจำนวน 60 คน เกี่ยวกับทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางอารมณ์มีรายละเอียดดังนี้

คำถามข้อที่ 1 ความสามารถบอกลักษณะของผู้อื่นได้โดยดูจากการโต้ตอบของเขากับคนอื่น พบผู้จัดการโครงการสามารถบอกลักษณะของผู้อื่นได้บ่อยครั้งโดยดูจากการโต้ตอบของเขากับคนอื่น (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาผู้จัดการสามารถบอกลักษณะของผู้อื่นได้ดีมาก (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 พบผู้จัดการโครงการบางครั้งสามารถบอกลักษณะของผู้อื่นได้ (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66 ทั้งนี้พบผู้จัดการโครงการน้อยครั้งที่สามารถบอกลักษณะของผู้อื่นได้ (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 5

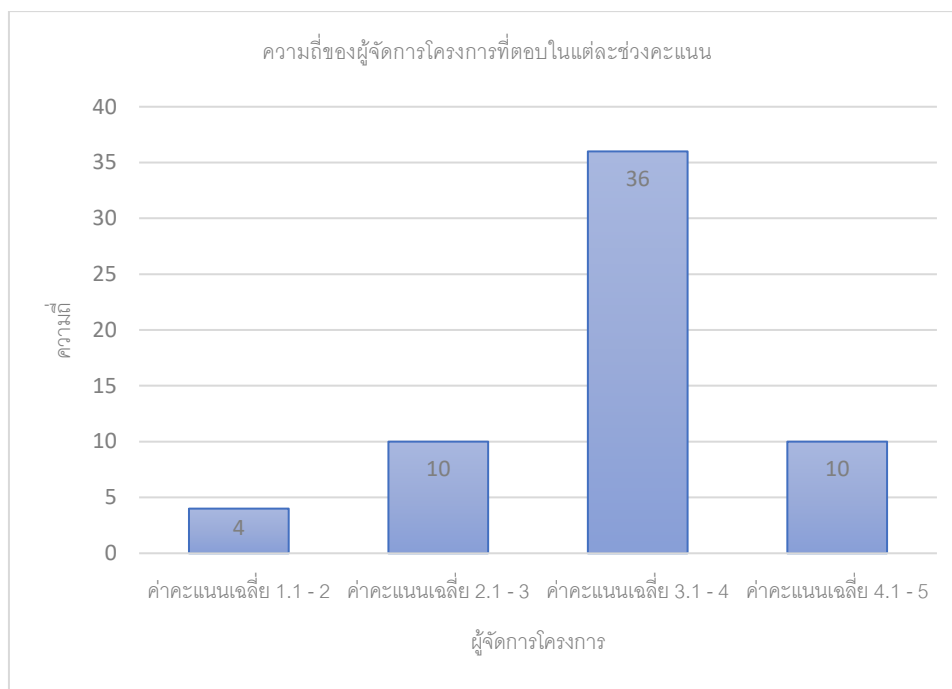
คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 และมีผู้จัดการโครงการที่ไม่สามารถบอกลักษณะของผู้อื่นได้เลย (ระดับคะแนน = 1) มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.66

คำถามข้อที่ 2 ความสามารถด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นออกแม้ว่าเขาจะพยายามปิดบังพบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่รับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นออกบ่อย (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 51.66 รองลงมาสามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นในบางครั้ง (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ผู้จัดการโครงการสามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นในทุกครั้ง (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ทั้งนี้พบผู้จัดการโครงการสามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นได้บ้างนาน ๆ ครั้ง (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 และไม่สามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นแม้จะไม่ปิดบัง (ระดับคะแนน = 1) มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.66

คำถามข้อที่ 3 ความสามารถในการบอกอย่างแม่นยำว่าคุณคนนั้นมีลักษณะอย่างไรเมื่อพบเขาครั้งแรก พบว่า ผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่สามารถบอกลักษณะของบุคคลอื่นได้บางครั้งและบ่อยครั้งเท่า ๆ กัน (ระดับคะแนน = 3,4) มีจำนวนละ 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมาสามารถบอกลักษณะบุคคลอื่นได้บ้างนาน ๆ ครั้ง (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ทั้งนี้พบผู้จัดการโครงการที่สามารถบอกลักษณะบุคคลอื่นได้เป็นประจำ (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และไม่สามารถบอกลักษณะบุคคลอื่นได้ (ระดับคะแนน = 1) มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.66

คำถามข้อที่ 4 ความสามารถในการสังเกตเห็นถึงความไม่จริงใจได้ทันทีในการพบกันเพียงครั้งแรก พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่สามารถสังเกตเห็นถึงความไม่จริงใจได้ทันทีในการพบกันครั้งแรกบ่อยครั้ง (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 รองลงมาสามารถสังเกตความไม่จริงใจได้เป็นบางครั้ง (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.66 พบผู้จัดการโครงการสามารถสังเกตความไม่จริงใจได้เป็นประจำ (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.66 ทั้งนี้พบผู้จัดการโครงการสามารถสังเกตความไม่จริงใจได้นาน ๆ ครั้ง (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และไม่สามารถสังเกตความไม่จริงใจได้ (ระดับคะแนน = 1) มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33

ผลการศึกษาจากแบบสอบถามสามารถสรุปผู้จัดการโครงการที่มี NCS ด้านทักษะทางสังคม เรื่องความไวทางอารมณ์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (MEAN) ได้ตามรูปดังนี้



ภาพที่ 9 แสดงความถี่ของค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางอารมณ์

จากกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการจำนวน 60 คน เกี่ยวกับทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางอารมณ์พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่มีความไวทางอารมณ์ปานกลางถึงมาก จำนวน 36 คน ค่าคะแนน 3.1- 4 รองลงมาพบว่าผู้จัดการโครงการมีความไวทางอารมณ์บ่อยครั้งถึงเป็นประจำ และนาน ๆ ครั้งถึงบางครั้งเท่า ๆ กัน จำนวนละ 10 คน ค่าคะแนน 4.1-5 และ 2.1-3 และพบความไวทางอารมณ์นาน ๆ ครั้งถึงไม่พบความไวทางอารมณ์เลย จำนวน 4 คน ค่าคะแนน 1.1-2

3.3.3 ด้านทักษะทางสังคม เรื่องการควบคุมอารมณ์ (Emotional Control)

ในหัวข้อนี้มีแบบสอบถามทั้งหมด 4 ข้อ เป็นคำถามหลักที่นำมาใช้วิเคราะห์ 1 ข้อ ข้อ (3) และเป็นคำถามสำหรับคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง 3 ข้อ คือข้อ (1), (2) และ (4) ดังนี้

ตารางที่ 43 แสดงคำถามและคำตอบ NCS ด้านการควบคุมอารมณ์ (Emotional Control)

ข้อ	รายละเอียด	คำตอบ
1	ท่านควบคุมอารมณ์ได้ไม่ดี	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (3)
2	มันยากมากสำหรับท่านที่จะควบคุมอารมณ์ตนเอง	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (3)
3	ท่านเก็บความรู้สึกเก่งมากแม้ว่าท่านจะอารมณ์เสียอยู่ก็ตาม	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (1),(2),(4)

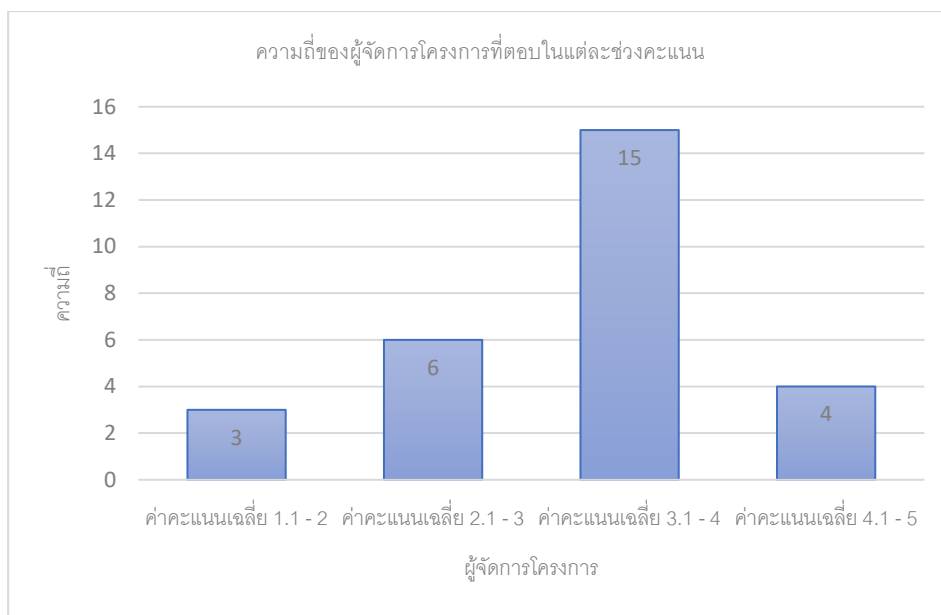
ข้อ	รายละเอียด	คำตอบ
4	ท่านแทบไม่สามารถซ่อนอารมณ์ที่รุนแรงได้	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (3)

จากตารางที่ 43 นำผลที่ผ่านการคัดกรองจากข้อ 3 มาใช้ในการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 60 คน พบผู้ที่ผ่านเกณฑ์การคัดกรองสามารถนำมาวิเคราะห์ผลได้จำนวน 28 คน ดังนี้ ตารางที่ 44 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนนและค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านทักษะทางสังคมเรื่องการควบคุมอารมณ์ (Emotional Control)

ด้านทักษะทางสังคม เรื่องการควบคุมอารมณ์ (Emotional Control)		ระดับคะแนน					รวม (N)
		5	4	3	2	1	
		ค่า คะแนน (5)	ค่า คะแนน (4)	ค่า คะแนน (3)	ค่า คะแนน (2)	ค่า คะแนน (1)	
ท่านเก็บความรู้สึกเก่งมากแม้ว่าท่านจะอารมณ์เสียอยู่ก็ตาม	ความถี่	4	15	6	2	1	28
	ร้อยละ	14.28	53.57	21.42	7.14	3.57	100.00

ผลจากตารางที่ 44 จากกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการจำนวน 28 คน เกี่ยวกับทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านทักษะทางสังคมเรื่องการควบคุมอารมณ์ จากคำถามความสามารถในการเก็บความรู้สึกแม้ขณะอารมณ์เสีย พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่เก็บความรู้สึกค่อนข้างบ่อย (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 53.57 รองลงมาเก็บความรู้สึกปานกลาง (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 21.42 พบผู้จัดการโครงการเก็บความรู้สึกได้ทุกครั้ง (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.28 ทั้งนี้เก็บความรู้สึกได้บางครั้ง (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 และเก็บความรู้สึกไม่เก่งเลย (ระดับคะแนน = 1) มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.57

ผลการศึกษาจากแบบสอบถามสามารถสรุปผู้จัดการโครงการที่มี NCS ด้านทักษะทางสังคมเรื่องการควบคุมอารมณ์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (MEAN) ได้ตามรูปดังนี้



ภาพที่ 10 แสดงความถี่ของค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางสังคมเรื่องการควบคุมอารมณ์

จากกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการจำนวน 28 คน เกี่ยวกับทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางสังคมเรื่องการควบคุมอารมณ์พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่ควบคุมอารมณ์ได้ดี จำนวน 15 คน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.1 - 4 รองลงมาพบว่าผู้จัดการควบคุมอารมณ์ได้ปานกลาง จำนวน 6 คน ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.1 - 3 ทั้งนี้พบผู้จัดการโครงการควบคุมอารมณ์ได้ดีมาก จำนวน 4 คน ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.1 - 5 และควบคุมอารมณ์ได้บ้างนาน ๆ ครั้ง จนถึงควบคุมอารมณ์ไม่ได้ จำนวน 3 คน ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.1 - 2

3.3.4 ด้านทักษะทางสังคม เรื่องการแสดงออกทางสังคม (Social Expressivity)

ในหัวข้อนี้มีแบบสอบถามทั้งหมด 4 ข้อ เป็นคำถามหลักที่นำมาใช้วิเคราะห์ 3 ข้อ ข้อ (2)-(4) และเป็นคำถามสำหรับคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง 1 ข้อ คือข้อ (1) ดังนี้

ตารางที่ 45 แสดงคำถามและคำตอบ NCS ด้านการแสดงออกทางสังคม (Social Expressivity)

ข้อ	รายละเอียด	คำตอบ
1	ท่านแทบไม่สามารถซ่อนอารมณ์ที่รุนแรงได้	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (2),(3),(4)
2	ท่านชอบเข้าสังคม	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (1)
3	ท่านมักจะร่วมสังสรรค์ในงานปาร์ตี้เสมอ	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (1)
4	ในงานปาร์ตี้ท่านชอบพูดคุยกับผู้คนมากมาย	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (1)

ผลจากตารางที่ 45 นำผลที่ผ่านการคัดกรองจากข้อ 2, 3 และ 4 มาใช้ในการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 60 คน พบผู้ที่ผ่านเกณฑ์การคัดกรองสามารถนำมาวิเคราะห์ผลได้จำนวน 44 คน ดังนี้

ตารางที่ 46 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนนและค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางสังคม (Social Expressivity)

ด้านทักษะทางสังคม เรื่องการแสดงออกทางสังคม (Social Expressivity)		ระดับคะแนน					รวม (N)
		5	4	3	2	1	
		ค่าคะแนน (5)	ค่าคะแนน (4)	ค่าคะแนน (3)	ค่าคะแนน (2)	ค่าคะแนน (1)	
ท่านชอบเข้าสังคม	ความถี่	12	17	14	1	-	44
	ร้อยละ	27.27	38.63	31.81	2.27	0.00	100.00
ท่านมักจะร่วมสังสรรค์ในงานปาร์ตี้เสมอ	ความถี่	9	18	15	2	-	44
	ร้อยละ	20.45	40.90	34.09	4.54	0.00	100.00
ในงานปาร์ตี้ท่านชอบพูดคุยกับผู้คนมากมาย	ความถี่	8	11	10	1	-	44
	ร้อยละ	18.18	25.00	22.72	2.27	0.00	100.00

ผลจากตารางที่ 46 จากกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการจำนวน 44 คน เกี่ยวกับทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางสังคมมีรายละเอียดดังนี้

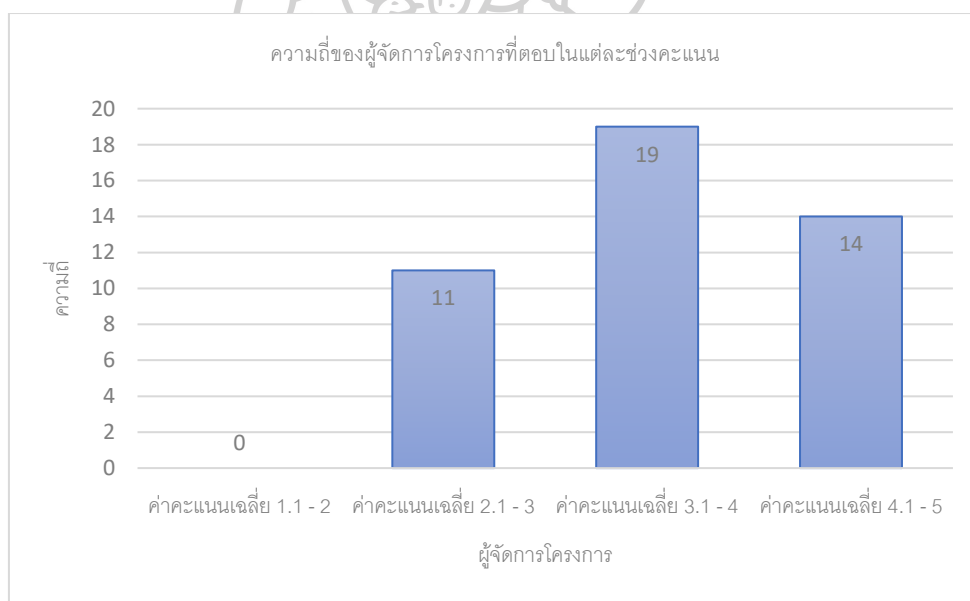
คำถามข้อที่ 1 การเข้าสังคม พบผู้จัดการโครงการส่วนมากค่อนข้างชอบเข้าสังคม (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 38.63 รองลงมาพบผู้จัดการเข้าสังคมบ้างเป็นบางครั้ง (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 31.81 และมีผู้จัดการชอบเข้าสังคมมาก (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 และพบผู้จัดการโครงการนาน ๆ ครั้งชอบเข้าสังคม (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.27 ไม่พบผู้จัดการโครงการคนใดไม่เข้าสังคมเลย (ระดับคะแนน = 1) จำนวน 0 คน

คำถามข้อที่ 2 การเข้าร่วมสังสรรค์งานปาร์ตี้ พบผู้จัดการโครงการส่วนมากค่อนข้างชอบเข้าร่วมสังสรรค์งานปาร์ตี้ (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 40.90 มีผู้จัดการโครงการชอบสังสรรค์ในงานปาร์ตี้ (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 34.09

รองลงมาพบผู้จัดการชอบเข้าร่วมสังสรรค์ในงานปาร์ตี้มาก (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 20.45 และพบผู้จัดการโครงการส่วนน้อยนาน ๆ ครั้งไปร่วมงานปาร์ตี้ (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.54 ไม่พบผู้จัดการคนใดที่ไม่เข้าร่วมงานปาร์ตี้เลย (ระดับคะแนน = 1) จำนวน 0 คน

คำถามข้อที่ 3 การพูดคุยกับผู้คนมากมายในงานปาร์ตี้ พบผู้จัดการโครงการส่วนมากชอบคุยกับผู้คนในงานปาร์ตี้ (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองลงมาค่อนข้างชอบคุยกับผู้คนในงานปาร์ตี้ (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 10 คิดเป็นร้อยละ 22.72 พบผู้จัดการชอบคุยกับผู้คนในงานปาร์ตี้มากที่สุด (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 และพบผู้จัดการโครงการส่วนน้อยนาน ๆ ครั้งไปพูดคุยกับผู้คนในงานปาร์ตี้ (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.27 และไม่พบผู้จัดการคนใดที่ไม่เข้าร่วมพูดคุยกับผู้คนในงานปาร์ตี้เลย (ระดับคะแนน = 1)

ผลการศึกษาจากแบบสอบถามสามารถสรุปผู้จัดการโครงการที่มี ด้านทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางสังคมโดยใช้ค่าเฉลี่ย (MEAN) ได้ตามรูปดังนี้



ภาพที่ 11 แสดงความถี่ของค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางสังคม

จากกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการจำนวน 44 คน เกี่ยวกับทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางสังคมพบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่มีทักษะการแสดงออกทางสังคมได้ดี จำนวน 19 คน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.1 - 4 รองลงมาพบผู้จัดการแสดงออก

ทางสังคมได้ดีมาก จำนวน 14 คน ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.1 - 5 ทั้งนี้พบผู้จัดการโครงการแสดงออกทางสังคมปานกลาง จำนวน 11 คน ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.1 - 3 และไม่พบผู้จัดการโครงการที่ไม่มีความสามารถแสดงออกทางสังคมเลย

3.3.5 ด้านทักษะทางสังคม เรื่องความไวทางสังคม (Social Sensitivity)

ผลการศึกษาส่วนที่ 3.3.5 แสดงให้เห็นข้อมูลลักษณะของทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางสังคมของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 60 คน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 47 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนนและค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางสังคม (Social Sensitivity)

ด้านทักษะทางสังคม เรื่องความไวทางสังคม (Social Sensitivity)		ระดับคะแนน					รวม (N)
		5	4	3	2	1	
		ค่าคะแนน (5)	ค่าคะแนน (4)	ค่าคะแนน (3)	ค่าคะแนน (2)	ค่าคะแนน (1)	
ท่านชอบไปพบปะผู้คนใหม่ ๆ ในงานปาร์ตี้ขนาดใหญ่	ความถี่	9	17	19	10	5	60
	ร้อยละ	15.00	28.33	31.66	16.66	8.33	100.00
ท่านรู้สึกไวต่อคำวิจารณ์มาก	ความถี่	5	21	19	11	4	60
	ร้อยละ	8.33	35.00	31.66	18.33	6.66	100.00
มันสำคัญต่อท่านมากที่คนอื่นจะชอบท่าน	ความถี่	5	14	26	8	7	60
	ร้อยละ	8.33	23.33	43.33	13.33	11.66	100.00
โดยทั่วไปท่านมักจะกังวลกับการสร้าง ความประทับใจต่อผู้อื่น	ความถี่	6	11	19	15	9	60
	ร้อยละ	10.00	18.33	31.66	25.00	15.00	100.00

ผลจากตารางที่ 47 จากกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการจำนวน 60 คน เกี่ยวกับทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางสังคมมีรายละเอียดดังนี้

คำถามข้อที่ 1 การไปพบปะผู้คนใหม่ ๆ ในงานปาร์ตี้ขนาดใหญ่ พบผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่บางครั้งมีไปพบปะผู้คนในงานปาร์ตี้ (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.66 รองลงมาพบผู้จัดการโครงการบ่อยครั้งไปพบปะผู้คนในงานปาร์ตี้ (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 28.33 พบผู้จัดการโครงการน้อยครั้งไปพบปะผู้คนในงานปาร์ตี้ (ระดับคะแนน =

2) มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66 และผู้จัดการที่ไปพบปะผู้คนในงานปาร์ตี้เป็นประจำ (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 9 คน คิดเป็น 15.00 พบผู้จัดการโครงการไม่ชอบไปพบปะผู้คนในงานปาร์ตี้ (ระดับคะแนน = 1) มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

คำถามข้อที่ 2 ความรู้สึกไวต่อคำวิจารณ์ พบผู้จัดการโครงการส่วนมากสามารถรับรู้คำวิจารณ์ของผู้อื่นได้ดี (ระดับคะแนน = 4,3) มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 66.66 รองลงมาพบผู้จัดการบางส่วนพอจะรับรู้คำวิจารณ์คนอื่นได้ (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33 และพบผู้จัดการโครงการส่วนน้อยที่ไวต่อคำวิจารณ์และไม่ค่อยรับรู้ถึงคำวิจารณ์ในสัดส่วนใกล้เคียงกัน (ระดับคะแนน = 5,1) มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 14.99

คำถามข้อที่ 3 การให้ความสำคัญต่อความรู้สึกผู้อื่น พบผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสำคัญมากนักกับความรู้สึกของผู้อื่น (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 รองลงมาพบผู้จัดการที่ให้ความสำคัญต่อความรู้สึกของผู้อื่นมาก (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 และพบผู้จัดการโครงการไม่ได้ให้ความสำคัญต่อความรู้สึกผู้อื่น (ระดับคะแนน = 2,1) มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 24.99 และพบผู้จัดการที่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกชอบของผู้อื่นมากที่สุด (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

ผลการศึกษาจากแบบสอบถามสามารถสรุปผู้จัดการโครงการที่มี ด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางสังคมโดยใช้ค่าเฉลี่ย (MEAN) ได้ตามรูปดังนี้



ภาพที่ 12 แสดงความถี่ของค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางสังคม

จากกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการจำนวน 60 คน เกี่ยวกับทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางสังคม (Social Sensitivity) พบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่มีความไวทางสังคมปานกลาง จำนวน 24 คน ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.1 - 3 รองลงมาพบว่าผู้จัดการมีความไวทางสังคมดี จำนวน 22 คน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.1 - 4 ทั้งนี้พบผู้จัดการโครงการมีความไวทางสังคมต่ำ จำนวน 8 คน ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.1 - 2 และมีผู้จัดการโครงการมีความไวทางสังคมดีมาก จำนวน 6 คน ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.1 - 5

3.3.6 ด้านทักษะทางสังคม เรื่องการควบคุมทางสังคม (Social Control)

มีแบบสอบถามทั้งหมด 5 ข้อ เป็นคำถามหลักที่นำมาใช้วิเคราะห์ 3 ข้อ ข้อ (2),(4),(5) และเป็นคำถามสำหรับคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง 2 ข้อคือข้อ (1) และ (3) ดังนี้

ตารางที่ 48 แสดงคำถามและคำตอบ NCS ด้านการควบคุมทางสังคม (Social Control)

ข้อ	รายละเอียด	คำตอบ
1	ท่านมักกังวลว่าคนอื่นคิดอย่างไรกับท่าน	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (4)
2	เมื่อท่านอยู่กับกลุ่มเพื่อน ท่านมักจะเป็นโฆษกของกลุ่ม	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (3)
3	ท่านพบว่ามันยากมากที่จะพูดต่อหน้าคนหมู่มาก	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (2),(4)
4	โดยปกติท่านเก่งมากในการอภิปรายกลุ่ม	ต้องไม่สอดคล้องกับข้อ (1),(3)
5	ท่านมักถูกเลือกให้เป็นหัวหน้ากลุ่มอยู่เสมอ	

จากตารางที่ 48 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 60 คน พบผู้ที่ผ่านเกณฑ์การคัดกรองสามารถนำมาวิเคราะห์ผลได้จำนวน 24 คน ดังนี้

ตารางที่ 49 แสดงความถี่, ร้อยละ, ระดับคะแนนและค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางสังคมเรื่องการควบคุมทางสังคม (Social Control)

ด้านทักษะทางสังคม เรื่องการควบคุมทางสังคม (Social Control)		ระดับคะแนน					รวม
		5	4	3	2	1	
		ค่า คะแนน (5)	ค่า คะแนน (4)	ค่า คะแนน (3)	ค่า คะแนน (2)	ค่า คะแนน (1)	
เมื่อท่านอยู่กับกลุ่มเพื่อน ท่านมักจะเป็นโฆษกของกลุ่ม	ความถี่	3	7	7	4	3	24
	ร้อยละ	5.00	11.66	11.66	6.66	5.00	100.00

ด้านทักษะทางสังคม เรื่องการควบคุมทางสังคม (Social Control)		ระดับคะแนน					รวม
		5	4	3	2	1	
		ค่า คะแนน (5)	ค่า คะแนน (4)	ค่า คะแนน (3)	ค่า คะแนน (2)	ค่า คะแนน (1)	
โดยปกติท่านเก่งมากในการอภิปราย กลุ่ม	ความถี่	3	6	7	7	1	24
	ร้อยละ	5.00	10.00	11.66	11.66	1.66	100.00
ท่านมักถูกเลือกให้เป็นหัวหน้ากลุ่มอยู่ เสมอ	ความถี่	3	6	10	3	2	24
	ร้อยละ	5.00	10.00	16.66	5.00	3.33	100.00

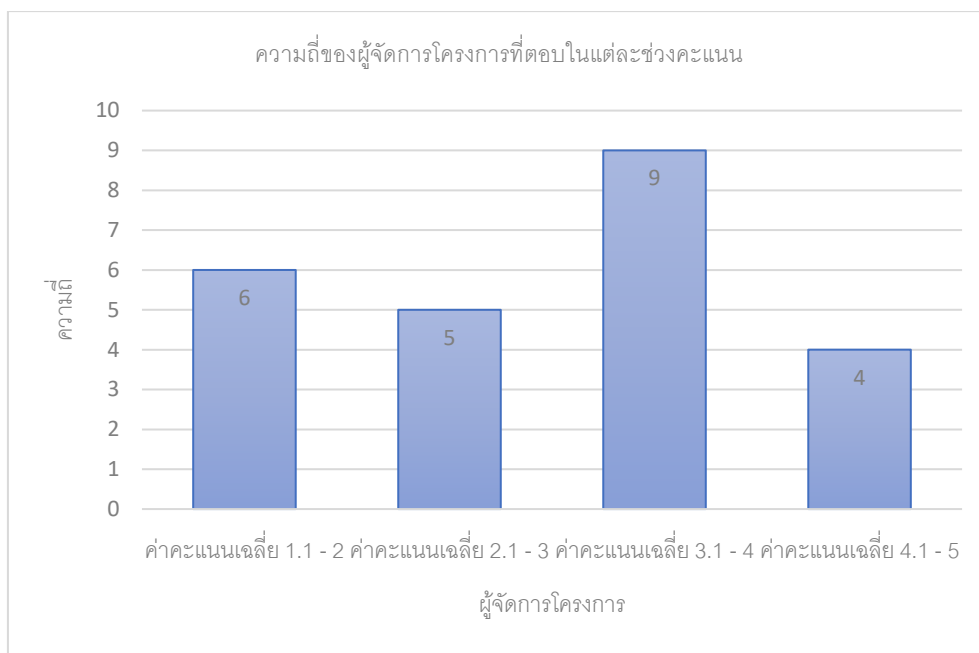
ผลจากตารางที่ 49 จากกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการจำนวน 24 คน เกี่ยวกับทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านทักษะทางสังคมเรื่องการควบคุมทางสังคมมีรายละเอียดดังนี้

คำถามข้อที่ 1 การถูกเลือกให้เป็นโฆษกในกลุ่มเพื่อน พบผู้จัดการโครงการส่วนมากเป็นโฆษกของกลุ่ม (ระดับคะแนน = 4,3) มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.32 รองลงมาพบผู้จัดการบางส่วนเป็นโฆษกของกลุ่ม (ระดับคะแนน = 2) มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.66 และพบผู้จัดการโครงการเป็นโฆษกของกลุ่ม (ระดับคะแนน = 5,1) มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

คำถามข้อที่ 2 ความสามารถในการอภิปรายกลุ่ม พบผู้จัดการโครงการส่วนมากสามารถอภิปรายกลุ่มได้จนถึงอภิปรายเก่ง (ระดับคะแนน = 4,3,2) มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.32 รองลงมาอภิปรายกลุ่มเก่งมาก (ระดับคะแนน = 5) มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และพบผู้จัดการโครงการอภิปรายกลุ่มพอใช้ (ระดับคะแนน = 1) มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.66

คำถามข้อที่ 3 การถูกเลือกให้เป็นหัวหน้ากลุ่มอยู่เสมอ พบผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่ถูกเลือกเป็นหัวหน้ากลุ่ม (ระดับคะแนน = 3) มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66 รองลงมาถูกเลือกเป็นหัวหน้ากลุ่มบ่อยครั้ง (ระดับคะแนน = 4) มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และพบผู้จัดการโครงการถูกเลือกเป็นหัวหน้ากลุ่มเป็นประจำและนาน ๆ ครั้งในสัดส่วนใกล้เคียงกัน (ระดับคะแนน = 5,2,1) มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33

ผลการศึกษาจากแบบสอบถามสามารถสรุปผู้จัดการโครงการที่มี ด้านทักษะทางสังคมเรื่องการควบคุมทางสังคมโดยใช้ค่าเฉลี่ย (MEAN) ได้ตามรูปดังนี้



ภาพที่ 13 แสดงความถี่ของค่าคะแนนทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางสังคมเรื่องการควบคุมทางสังคม

จากกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการจำนวน 24 คน เกี่ยวกับทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางสังคมเรื่องการควบคุมทางสังคมพบว่าผู้จัดการโครงการส่วนใหญ่มีความสามารถในการควบคุมทางสังคมได้ดี จำนวน 9 คน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.1 - 4 รองลงมาพบว่าผู้จัดการมีความสามารถในการควบคุมทางสังคมได้น้อย จำนวน 6 คน ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.1 - 2 พบผู้จัดการโครงการมีความสามารถควบคุมทางสังคมได้ปานกลาง จำนวน 5 คน ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.1 - 3 และมีผู้จัดการโครงการมีความสามารถควบคุมทางสังคมได้ดีมาก จำนวน 4 คน ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.1 - 5

4 ผลการศึกษาส่วนที่ 4

การศึกษาเรื่องทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาในผู้จัดการโครงการก่อสร้างที่มีปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้าง จากค่าคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามเกี่ยวกับ NCS (Zhou, 2016) 3 ด้าน พบว่าผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้าง (ปัจจัยความสำเร็จ 1-6 ใน 1 คน) มี NCS แต่ละด้านดังนี้

ตารางที่ 50 ค่าเฉลี่ย NCS ในผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จ

NCS	ค่าคะแนนเฉลี่ย (MEAN) ในผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จ
Self - Resilience	4.81
Self - Control	3.70
Social Skill Inventory	3.42

จากตารางที่ 50 พบว่าผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้าง (ปัจจัยความสำเร็จ 1-6 ใน 1 คน) มี NCS เรียงลำดับจากมากไปน้อย ด้านการพึ่งพาตนเอง (\bar{X} =4.81), ด้านการควบคุมตนเอง (\bar{X} =3.70) และทักษะทางสังคม (\bar{X} =3.42) ตามลำดับ

ผลการศึกษารายที่ 4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง, การควบคุมตนเอง, และทักษะทางสังคมกับผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในการงานก่อสร้าง โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน (Spearman Correlation Analysis) มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 51 การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Best, 1977)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การแปลผลระดับความสัมพันธ์
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันมาก
0.51 – 0.80	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.21 – 0.50	มีความสัมพันธ์กันน้อยหรือต่ำ
0.01 – 0.20	มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ระดับความสัมพันธ์เป็นได้ตั้งแต่ -1 จนถึง 1 กล่าวคือ เป็นความสัมพันธ์ได้ทั้งในเชิงบวก (แปรผันตรง) และในเชิงลบ (แปรผกผัน)

4.1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จและทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง (Self Resilience)

ตารางที่ 52 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ค่า Sig.(2-tailed) และระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยความสำเร็จในผู้จัดการโครงการกับ NCS ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง

ผู้จัดการโครงการ	N	\bar{X}	Correlation	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จหนึ่งในเก้า	6	4.58	0.545**	0.000	ปานกลาง
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จสองในเก้า	3	4.66			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จสามในเก้า	12	4.75			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จสี่ในเก้า	5	5.00			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จห้าในเก้า	8	5.00			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จหกในเก้า	3	5.00			
TOTAL	37	4.83			

**ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 52 จากกลุ่มตัวอย่างที่มีทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง พบผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จจำนวนทั้งสิ้น 37 คน โดยเป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จหนึ่งในเก้า จำนวน 6 คน ค่าเฉลี่ย 4.58 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จสองในเก้า จำนวน 3 คน ค่าเฉลี่ย 4.66 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จสามในเก้า จำนวน 12 คน ค่าเฉลี่ย 4.75 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จสี่ในเก้า จำนวน 5 คน ค่าเฉลี่ย 5.00 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จห้าในเก้า จำนวน 8 คน ค่าเฉลี่ย 5.00 และเป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จหกในเก้า จำนวน 3 คน ค่าเฉลี่ย 5.00

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน (Spearman Correlation Analysis) โดยใช้โปรแกรม SPSS หากดูค่า Significant = 0.000 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient = 0.545) พบว่าจำนวนปัจจัยความสำเร็จใน PM มีความสัมพันธ์ปานกลางกับ NCS ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเองที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

4.2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จและทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านการควบคุมตนเอง (Self Control)

ตารางที่ 53 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ค่า Sig.(2-tailed) และระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยความสำเร็จในผู้จัดการโครงการกับ NCS ด้านการควบคุมตนเอง

ผู้จัดการโครงการ	N	\bar{X}	Correlation	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จหนึ่งในเก้า	10	3.53			

ผู้จัดการโครงการ	N	\bar{X}	Correlation	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จสองในเก้า	9	3.63	0.321*	0.020	น้อย
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จสามในเก้า	15	3.72			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จสี่ในเก้า	6	4.20			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จห้าในเก้า	9	3.91			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จหกในเก้า	3	4.06			
TOTAL	52	3.17			

*ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 53 จากกลุ่มตัวอย่างที่มีทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านการควบคุมตนเอง พบผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จจำนวนทั้งสิ้น 52 คน โดยเป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จหนึ่งในเก้า จำนวน 10 คน ค่าเฉลี่ย 3.53 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จสองในเก้า จำนวน 9 คน ค่าเฉลี่ย 3.63 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จสามในเก้า จำนวน 15 คน ค่าเฉลี่ย 3.72 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จสี่ในเก้า จำนวน 6 คน ค่าเฉลี่ย 4.20 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จห้าในเก้า จำนวน 9 คน ค่าเฉลี่ย 3.91 และเป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จหกในเก้า จำนวน 3 คน ค่าเฉลี่ย 4.06

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน (Spearman Correlation Analysis) โดยใช้โปรแกรม SPSS หากดูค่า Significant = 0.020 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient = 0.321) พบว่าจำนวนปัจจัยความสำเร็จใน PM มีความสัมพันธ์น้อยกับ NCS ด้านการควบคุมตนเองที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

4.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จและทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านทักษะทางสังคม (Social Skills)

ทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านทักษะทางสังคมประกอบด้วย 6 ทักษะย่อย คือ การแสดงออกทางอารมณ์ (Emotional Expressivity), ความไวทางอารมณ์ (Emotional Sensitivity), การควบคุมอารมณ์ (Emotional Control), การแสดงออกทางสังคม (Social Expressivity), ความไวทางสังคม (Social Sensitivity) และความไวทางสังคม (Social Sensitivity) รายละเอียดดังนี้

4.3.1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จและทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านทักษะทางสังคม เรื่องการแสดงออกทางอารมณ์ (Emotional Expressivity)

ตารางที่ 54 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ค่า Sig.(2-tailed) และระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยความสำเร็จในผู้จัดการโครงการกับ NCS ด้านทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางอารมณ์

ผู้จัดการโครงการ	N	\bar{X}	Correlation	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จหนึ่งในเก้า	2	2.00	-0.039	0.871	ไม่มี ความสัมพันธ์
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จสองในเก้า	3	3.00			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จสามในเก้า	5	2.80			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จสี่ในเก้า	1	4.00			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จห้าในเก้า	6	3.00			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จหกในเก้า	3	2.00			
TOTAL	20	2.80			

จากตารางที่ 54 จากกลุ่มตัวอย่างที่มีทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางอารมณ์ พบผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จจำนวนทั้งสิ้น 20 คน โดยเป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จหนึ่งในเก้า จำนวน 2 คน ค่าเฉลี่ย 2.00 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จสองในเก้า จำนวน 3 คน ค่าเฉลี่ย 3.00 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จสามในเก้า จำนวน 5 คน ค่าเฉลี่ย 2.80 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จสี่ในเก้า จำนวน 1 คน ค่าเฉลี่ย 4.00 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จห้าในเก้า จำนวน 6 คน ค่าเฉลี่ย 3.00 และเป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จหกในเก้า จำนวน 3 คน ค่าเฉลี่ย 2.00

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน (Spearman Correlation Analysis) โดยใช้โปรแกรม SPSS หากดูค่า Significant = 0.871 พบว่าจำนวนปัจจัยความสำเร็จใน PM ไม่มีความสัมพันธ์กับ NCS ทักษะทางสังคมด้านการแสดงออกทางอารมณ์

4.3.2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จและทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านทักษะทางสังคม เรื่องความไวทางอารมณ์ (Emotional Sensitivity)

ตารางที่ 55 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ค่า Sig.(2-tailed) และค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยความสำเร็จในผู้จัดการโครงการกับ NCS ด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางอารมณ์

ผู้จัดการโครงการ	N	\bar{X}	Correlation	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จหนึ่งในเก้า	10	3.40	0.286*	0.040	น้อย
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จสองในเก้า	9	3.36			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จสามในเก้า	15	3.76			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จสี่ในเก้า	6	3.75			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จห้าในเก้า	9	3.77			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จหกในเก้า	3	4.25			
TOTAL	52	3.71			

*ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.50

จากตารางที่ 55 จากกลุ่มตัวอย่างที่มีทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางอารมณ์ พบผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จจำนวนทั้งสิ้น 52 คน โดยเป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จหนึ่งในเก้า จำนวน 10 คน ค่าเฉลี่ย 3.40 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จสองในเก้า จำนวน 9 คน ค่าเฉลี่ย 3.36 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จสามในเก้า จำนวน 15 คน ค่าเฉลี่ย 3.76 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จสี่ในเก้า จำนวน 6 คน ค่าเฉลี่ย 3.75 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จห้าในเก้า จำนวน 9 คน ค่าเฉลี่ย 0.77 และเป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จหกในเก้า จำนวน 3 คน ค่าเฉลี่ย 4.25

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน (Spearman Correlation Analysis) โดยใช้โปรแกรม SPSS หากดูค่า Significant = 0.040 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient = 0.286) พบว่าจำนวนปัจจัยความสำเร็จใน PM มีความสัมพันธ์น้อยกับ NCS ทักษะทางสังคมด้านความไวทางอารมณ์ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

4.3.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จและทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านทักษะทางสังคม การควบคุมอารมณ์ (Emotional Control)

ตารางที่ 56 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ค่า Sig.(2-tailed) และระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยความสำเร็จในผู้จัดการโครงการกับ NCS ด้านทักษะทางสังคมเรื่องการควบคุมอารมณ์

ผู้จัดการโครงการ	N	\bar{X}	Correlation	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จหนึ่งในเก้า	3	4.00	-0.140	0.486	ไม่มี ความสัมพันธ์
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จสองในเก้า	4	3.50			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จสามในเก้า	8	3.75			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จสี่ในเก้า	4	3.50			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จห้าในเก้า	5	4.40			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จหกในเก้า	3	2.00			
TOTAL	27	3.52			

จากตารางที่ 56 จากกลุ่มตัวอย่างที่มีทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านทักษะทางสังคมเรื่องการควบคุมอารมณ์ พบผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จจำนวนทั้งสิ้น 27 คน โดยเป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จหนึ่งในเก้า จำนวน 3 คน ค่าเฉลี่ย 4.00 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จสองในเก้า จำนวน 4 คน ค่าเฉลี่ย 3.50 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จสามในเก้า จำนวน 8 คน ค่าเฉลี่ย 3.75 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จสี่ในเก้า จำนวน 4 คน ค่าเฉลี่ย 3.50 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จห้าในเก้า จำนวน 5 คน ค่าเฉลี่ย 4.40 และเป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จหกในเก้า จำนวน 3 คน ค่าเฉลี่ย 2.00

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน (Spearman Correlation Analysis) โดยใช้โปรแกรม SPSS หากดูค่า Significant=0.486 พบว่าจำนวนปัจจัยความสำเร็จใน PM ไม่มีความสัมพันธ์กับ NCS ทักษะทางสังคมด้านการแสดงออกทางอารมณ์

4.3.4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จและทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านทักษะทางสังคม การแสดงออกทางสังคม (Social Expressivity)

ตารางที่ 57 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ค่า Sig.(2-tailed) และระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยความสำเร็จในผู้จัดการโครงการกับ NCS ด้านทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางอารมณ์

ผู้จัดการโครงการ	N	\bar{X}	Correlation	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จหนึ่งในเก้า	10	3.00	0.377**	0.006	น้อย
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จสองในเก้า	9	3.62			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จสามในเก้า	15	3.82			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จสี่ในเก้า	6	4.05			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จห้าในเก้า	9	3.81			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จหกในเก้า	3	3.75			
TOTAL	52	3.67			

**ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 57 จากกลุ่มตัวอย่างที่มีทักษะที่ไม่ใช้ทักษะทางปัญญาด้านทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางอารมณ์ พบผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จจำนวนทั้งสิ้น 52 คน โดยเป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จหนึ่งในเก้า จำนวน 10 คน ค่าเฉลี่ย 3.00 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จสองในเก้า จำนวน 9 คน ค่าเฉลี่ย 3.62 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จสามในเก้า จำนวน 15 คน ค่าเฉลี่ย 3.82 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จสี่ในเก้า จำนวน 6 คน ค่าเฉลี่ย 4.05 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จห้าในเก้า จำนวน 9 คน ค่าเฉลี่ย 3.81 และเป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จหกในเก้า จำนวน 3 คน ค่าเฉลี่ย 3.75

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน (Spearman Correlation Analysis) โดยใช้โปรแกรม SPSS หากดูค่า Significant = 0.006 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient = 0.377) พบว่าจำนวนปัจจัยความสำเร็จใน PM มีความสัมพันธ์น้อยกับ NCS ทักษะทางสังคมด้านการแสดงออกทางสังคมที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

4.3.5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จและทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านทักษะทางสังคม ความไวทางสังคม (Social Sensitivity)

ตารางที่ 58 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ค่า Sig.(2-tailed) และระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยความสำเร็จในผู้จัดการโครงการกับ NCS ด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางสังคม

ผู้จัดการโครงการ	N	\bar{X}	Correlation	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จหนึ่งในเก้า	10	2.65	0.293*	0.035	น้อย
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จสองในเก้า	9	3.05			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จสามในเก้า	15	3.10			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จสี่ในเก้า	6	3.41			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จห้าในเก้า	9	3.22			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จหกในเก้า	3	3.75			
TOTAL	52	3.19			

*ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 58 จากกลุ่มตัวอย่างที่มีทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางอารมณ์ พบผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จจำนวนทั้งสิ้น 52 คน โดยเป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จหนึ่งในเก้า จำนวน 10 คน ค่าเฉลี่ย 2.65 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จสองในเก้า จำนวน 9 คน ค่าเฉลี่ย 3.05 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จสามในเก้า จำนวน 15 คน ค่าเฉลี่ย 3.10 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จสี่ในเก้า จำนวน 6 คน ค่าเฉลี่ย 3.41 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จห้าในเก้า จำนวน 9 คน ค่าเฉลี่ย 3.22 และเป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จหกในเก้า จำนวน 3 คน ค่าเฉลี่ย 3.75

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน (Spearman Correlation Analysis) โดยใช้โปรแกรม SPSS หากดูค่า Significant = 0.035 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient = 0.293) พบว่าจำนวนปัจจัยความสำเร็จใน PM มีความสัมพันธ์น้อยกับ NCS ทักษะทางสังคมด้านความไวทางสังคมที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

4.3.6 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จและทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านทักษะทางสังคม การควบคุมทางสังคม (Social Control)

ตารางที่ 59 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ค่า Sig.(2-tailed) และระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยความสำเร็จในผู้จัดการโครงการกับ NCS ด้านทักษะทางสังคมเรื่องการควบคุมทางสังคม

ผู้จัดการโครงการ	N	\bar{X}	Correlation	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จหนึ่งในเก้า	3	2.77	0.511*	0.021	ปานกลาง
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จสองในเก้า	2	2.66			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จสามในเก้า	4	3.08			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จสี่ในเก้า	3	3.77			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จห้าในเก้า	6	3.77			
กลุ่มที่มีปัจจัยความสำเร็จหกในเก้า	2	3.83			
TOTAL	20	3.31			

*ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 59 จากกลุ่มตัวอย่างที่มีทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านทักษะทางสังคมเรื่องการควบคุมทางสังคม พบผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จจำนวนทั้งสิ้น 20 คน โดยเป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จหนึ่งในเก้า จำนวน 3 คน ค่าเฉลี่ย 2.77 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จสองในเก้า จำนวน 2 คน ค่าเฉลี่ย 2.66 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จสามในเก้า จำนวน 4 คน ค่าเฉลี่ย 3.08 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จสี่ในเก้า จำนวน 3 คน ค่าเฉลี่ย 3.77 เป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จห้าในเก้า จำนวน 6 คน ค่าเฉลี่ย 3.77 และเป็นกลุ่มผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จหกในเก้า จำนวน 2 คน ค่าเฉลี่ย 3.83

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน (Spearman Correlation Analysis) โดยใช้โปรแกรม SPSS หากดูค่า Significant = 0.021 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient = 0.511) พบว่าจำนวนปัจจัยความสำเร็จใน PM มีความสัมพันธ์ปานกลางกับ NCS ทักษะทางสังคมด้านการควบคุมทางสังคมที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

5 ผลการศึกษาส่วนที่ 5

แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง การควบคุมตนเอง และทักษะทางสังคมของผู้จัดการโครงการ เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ อายุประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ, เพศ, ประเภทงาน, ระดับการศึกษาสูงสุด และใบประกอบวิชาชีพ มีรายละเอียดดังนี้

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่าง NCS กับอายุของผู้จัดการโครงการ

ตารางที่ 60 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง NCS กับอายุของผู้จัดการโครงการ

NCS	N	อายุ						f	Sig.
		21-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
Self Resilience	43	-	-	4.76	0.41	4.54	0.60	2.04	0.16
Self Control	60	3.90	0.00	3.79	0.61	3.58	0.76	0.72	0.48
Social Skills									
EE	22	-	-	2.78	1.31	3.00	1.41	0.12	0.72
ES	60	3.75	0.00	3.65	0.87	3.49	0.64	0.33	0.71
EC	28	3.00	0.00	3.60	1.12	3.83	0.71	0.45	0.64
SE	60	4.00	0.00	3.78	0.90	3.41	0.80	1.41	0.25
SS	60	3.00	0.00	3.22	0.90	2.89	0.80	1.05	0.35
SC	24	3.33	1.04	3.48	0.90	2.70	1.02	1.81	0.18

ผลจากตารางที่ 60 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง NCS กับอายุของผู้จัดการโครงการ พบ NCS ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง, ทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางอารมณ์ ในผู้จัดการโครงการช่วงอายุ 31-40 ปี, 41-50 ปี มีค่า Significant = 0.16, 0.72 ตามลำดับ และพบ NCS ด้านการควบคุมตนเอง, ทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางอารมณ์, เรื่องการควบคุมอารมณ์, เรื่องการแสดงออกทางสังคม, เรื่องความไวทางสังคม, เรื่องการควบคุมทางสังคม ในผู้จัดการโครงการช่วงอายุ 21-30 ปี, 31-40ปี, 41-50 ปี มีค่า Significant = 0.48, 0.71, 0.64, 0.25, 0.35, 0.18 ตามลำดับ หากดูค่า Significant พบว่า NCS ไม่มีความสัมพันธ์กับอายุของผู้จัดการโครงการก่อสร้าง

5.2 ความสัมพันธ์ระหว่าง NCS กับอายุประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ

ตารางที่ 61 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง NCS กับอายุประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ

NCS	N	อายุประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ								f	Sig.
		น้อยกว่า 3 ปี		3 - 5 ปี		5 -10 ปี		มากกว่า10 ปี			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
Self Resilience	43	4.59	0.46	4.71	0.47	4.75	0.57	4.60	0.49	0.22	0.87
Self Control	60	3.49	0.74	3.85	0.61	3.73	0.70	3.58	0.69	0.80	0.49
Social Skills											
EE	22	3.75	1.25	2.80	1.48	2.87	1.24	2.20	1.30	1.03	0.40
ES	60	3.72	0.70	3.70	0.75	3.42	0.78	3.52	0.92	0.80	0.49
EC	28	4.00	0.00	3.50	1.24	3.60	0.69	4.25	0.50	0.70	0.55
SE	60	3.81	1.01	3.81	0.62	3.50	0.92	3.30	1.01	1.08	0.36
SS	60	3.50	0.85	3.03	0.83	2.96	0.87	2.92	0.90	1.11	0.35
SC	24	3.16	1.10	3.29	0.91	3.12	1.18	2.77	1.26	0.17	0.91

ผลจากตารางที่ 61 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง NCS กับอายุประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ พบ NCS ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง, ความสามารถในการควบคุมตนเอง, ทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางอารมณ์, เรื่องความไวทางอารมณ์, เรื่องการควบคุมอารมณ์, เรื่องการแสดงออกทางสังคม, เรื่องความไวทางสังคม, เรื่องการควบคุมทางสังคม ในผู้จัดการโครงการที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 3 ปี, 3-5 ปี, 5-10 ปี, มากกว่า 10 ปี มีค่า Significant = 0.87, 0.49, 0.40, 0.49, 0.55, 0.36, 0.35, 0.91 ตามลำดับ หากดูค่า Significant พบว่า NCS ไม่มีความสัมพันธ์กับอายุประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่าง NCS กับเพศของผู้จัดการโครงการ

ตารางที่ 62 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง NCS กับเพศของผู้จัดการโครงการ

NCS	N	เพศ				t	Sig.
		ชาย		หญิง			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
Self Resilience	43	4.69	0.51	4.62	0.44	0.32	0.75
Self Control	60	3.69	0.71	3.74	0.50	-0.17	0.86
Social Skills							

NCS	N	เพศ				t	Sig.
		ชาย		หญิง			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
EE	22	3.00	1.28	2.25	1.50	1.02	0.31
ES	60	3.55	0.78	3.77	0.72	-0.83	0.40
EC	28	3.80	0.92	3.28	0.95	1.28	0.21
SE	60	3.70	0.85	3.26	0.91	1.47	0.14
SS	60	3.07	0.84	3.10	1.01	-0.08	-0.93
SC	24	3.12	1.07	3.26	0.86	-0.27	0.78

ผลจากตารางที่ 62 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง NCS กับเพศของผู้จัดการโครงการ พบ NCS ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง, ความสามารถในการควบคุมตนเอง, ทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางอารมณ์, เรื่องความไวทางอารมณ์, เรื่องการควบคุมอารมณ์, เรื่องการแสดงออกทางสังคม, เรื่องความไวทางสังคม, เรื่องการควบคุมทางสังคม ในผู้จัดการโครงการที่มีเพศชาย และเพศหญิง มีค่า Significant = 0.75, 0.86, 0.31, 0.40, 0.21, 0.14, -0.93, 0.78 ตามลำดับ หากดูค่า Significant พบว่า NCS ไม่มีความสัมพันธ์กับเพศของผู้จัดการโครงการ

5.4 ความสัมพันธ์ระหว่าง NCS กับประเภทงานของผู้จัดการโครงการ

ตารางที่ 63 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง NCS กับประเภทโครงการก่อสร้างของผู้จัดการโครงการที่รับผิดชอบ

NCS	N	ประเภทโครงการก่อสร้างที่รับผิดชอบ				t	Sig.
		งานก่อสร้างประเภทอาคาร เช่น คอนโดมิเนียม โรงพยาบาล สำนักงาน MIX USE		งานก่อสร้างที่ไม่ใช่อาคาร เช่น ถนน สะพาน เขื่อน ลานจอดรถ สนามกีฬา ปั้มน้ำมัน			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
Self Resilience	43	4.66	0.50	5.00	0.00	-1.13	0.26
Self Control	60	3.71	0.69	3.56	0.05	0.35	0.72
Social Skills							
EE	22	2.86	1.32	-	-	-	-
ES	60	3.61	0.75	3.00	1.14	1.35	0.18
EC	28	3.66	0.96	4.00	0.00	-0.34	0.73
SE	60	3.66	0.85	3.11	1.26	1.06	0.29
SS	60	3.12	0.84	2.16	1.01	1.91	0.06

NCS	N	ประเภทโครงการก่อสร้างที่รับผิดชอบ				t	Sig.
		งานก่อสร้างประเภทอาคาร เช่น คอนโดมิเนียม โรงพยาบาล สำนักงาน MIX USE		งานก่อสร้างที่ไม่ใช่อาคาร เช่น ถนน สะพาน เขื่อน ลานจอดรถ สนามกีฬา ปั้มน้ำมัน			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
SC	24	3.21	0.99	1.66	0.00	1.52	0.14

ผลจากตารางที่ 63 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง NCS กับประเภทโครงการก่อสร้างของผู้จัดการโครงการที่รับผิดชอบ พบ NCS ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง, ความสามารถในการควบคุมตนเอง, ทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางอารมณ์, เรื่องการควบคุมอารมณ์, เรื่องการแสดงออกทางสังคม, เรื่องความไวทางสังคม, เรื่องการควบคุมทางสังคม ในผู้จัดการโครงการที่ทำงานก่อสร้างประเภทอาคาร เช่น คอนโดมิเนียม, โรงพยาบาล, สำนักงาน, MIX USE และงานก่อสร้างที่ไม่ใช่อาคาร เช่น ถนน, สะพาน, เขื่อน, ลานจอดรถ, สนามกีฬา, ปั้มน้ำมัน มีค่า Significant = 0.26, 0.72, 0.18, 0.73, 0.29, 0.06, 0.14 ตามลำดับ หากดูค่า Significant พบว่า NCS ไม่มีความสัมพันธ์กับประเภทงานของผู้จัดการโครงการ

5.5 ความสัมพันธ์ระหว่าง NCS กับระดับการศึกษาสูงสุดของผู้จัดการโครงการ

ตารางที่ 64 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง NCS กับระดับการศึกษาสูงสุดของผู้จัดการโครงการที่รับผิดชอบ

NCS	N	ระดับการศึกษาสูงสุด						f	Sig.
		อนุปริญญา		ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า		ปริญญาโท			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
Self Resilience	43	5.00	0.00	4.70	0.50	4.56	0.51	0.72	0.48
Self Control	60	4.10	0.70	3.66	0.71	3.80	0.52	0.56	0.57
Social Skills									
EE	22	3.00	0.00	3.17	1.23	1.50	1.00	3.55	<u>0.04</u>
ES	60	2.50	1.06	3.55	0.72	3.87	0.82	3.01	<u>0.05</u>
EC	28	5.00	0.00	3.65	0.81	3.57	1.27	1.03	0.37
SE	60	3.50	0.70	3.65	0.90	3.55	0.80	0.08	0.91
SS	60	1.75	0.35	3.05	0.84	3.39	0.81	3.43	<u>0.03</u>
SC	24	1.66	0.00	3.24	0.94	3.13	1.26	1.14	0.33

ผลจากตารางที่ 64 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง NCS กับระดับการศึกษาสูงสุดของผู้จัดการโครงการ พบ NCS ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง, ความสามารถในการควบคุมตนเอง, ทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางอารมณ์, เรื่องความไวทางอารมณ์, เรื่องการควบคุมอารมณ์, เรื่องการแสดงออกทางสังคม, เรื่องความไวทางสังคม, เรื่องการควบคุมทางสังคม ในผู้จัดการโครงการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับอนุปริญญา, ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า, ปริญญาโท มีค่า Significant = 0.48, 0.57, 0.06, 0.05, 0.37, 0.91, 0.03, 0.33 ตามลำดับ หากดูค่า Significant พบว่า NCS ด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางอารมณ์, เรื่องความไวทางสังคม มีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาสูงสุดของผู้จัดการโครงการ

5.6 ความสัมพันธ์ระหว่าง NCS กับการได้รับใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือ สถาปัตยกรรมควบคุมของผู้จัดการโครงการ

ตารางที่ 65 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง NCS กับการได้รับใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือ สถาปัตยกรรมควบคุมของผู้จัดการโครงการ

NCS	N	การได้รับใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือสถาปัตยกรรมควบคุม				t	Sig.
		มี		ไม่มี			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
Self Resilience	43	4.71	0.42	4.60	0.69	0.62	0.53
Self Control	60	3.71	0.63	3.68	0.87	0.12	0.90
Social Skills							
EE	22	3.00	1.36	2.50	1.22	0.78	0.44
ES	60	3.61	0.69	3.47	1.05	0.53	0.59
EC	28	3.69	0.92	3.60	1.14	0.20	0.84
SE	60	3.61	0.85	3.72	0.98	-0.39	0.69
SS	60	3.07	0.84	3.10	1.00	-0.11	0.91
SC	24	3.28	0.89	2.66	1.43	1.20	0.24

ผลจากตารางที่ 65 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง NCS กับการได้รับใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือสถาปัตยกรรมควบคุมของผู้จัดการโครงการ พบ NCS ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง, ความสามารถในการควบคุมตนเอง, ทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางอารมณ์, เรื่องความไวทางอารมณ์, เรื่องการควบคุมอารมณ์, เรื่องการแสดงออกทางสังคม, เรื่องความ

ไวกงสงคค, รื่องการควบคุมทางสงคค ในผู้จัดการโครงการที่มี และไม่มีใบประกอบวิชาชีพ
วิศวกรรมควบคุม หรือสถาปัตยกรรมควบคุม มีค่า Significant = 0.53, 0.90, 0.44, 0.59, 0.84,
0.69, 0.91, 0.24 ตามลำดับ หากดูค่า Significant พบว่า NCS ไม่มีความสัมพันธ์กับการได้รับใบ
ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือสถาปัตยกรรมควบคุมของผู้จัดการโครงการ



บทที่ 5

การวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษา

จากวัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง, การควบคุมตนเอง, และทักษะทางสังคมกับผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในการทำงานก่อสร้าง และหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง, การควบคุมตนเอง และทักษะทางสังคมของผู้จัดการโครงการ เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ อายุประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ เพศ ประเภทงาน ระดับการศึกษาสูงสุด และใบประกอบวิชาชีพ สามารถวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาเป็นส่วน ๆ ได้ 3 ส่วน ดังนี้

- 1 การวิเคราะห์ผลการศึกษา
- 2 สรุปผลการศึกษา
- 3 ข้อเสนอแนะ

1 การวิเคราะห์ผลการศึกษา

1.1 ผลการศึกษาทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาในผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้าง

ผลการศึกษาเรื่องทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญาในผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้าง จากค่าคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามเกี่ยวกับ NCS (Zhou, 2016) 3 ด้าน พบว่าผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้างมี NCS เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านการพึ่งพาตนเอง ($\bar{X}=4.81$), ด้านการควบคุมตนเอง ($\bar{X}=3.70$) และทักษะทางสังคม ($\bar{X}=3.42$) ตามลำดับ

การศึกษาความสัมพันธ์ของผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้างและ NCS ในด้านต่าง ๆ (N = จำนวน PM ที่ผ่านคำถามคัดกรองด้าน NCS) จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน (Spearman Correlation Analysis) ระหว่างจำนวนปัจจัยความสำเร็จในผู้จัดการโครงการกับ NCS ที่ความน่าเชื่อถือ 95% ได้ผลแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 66 แสดงจำนวนตัวอย่าง ค่า Sig.(2-tailed) และ Correlation ของจำนวนปัจจัย
ความสำเร็จในผู้จัดการโครงการกับ NCS ด้านต่าง ๆ

ความสัมพันธ์ของผู้จัดการโครงการที่ พบปัจจัยความสำเร็จ กับ NCS	N	Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์ (ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%)
ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง	37	0.545	0.000	ปานกลาง
ด้านการควบคุมตนเอง	52	0.321	0.020	น้อย
ด้านทักษะทางสังคม				
เรื่องการแสดงออกทางอารมณ์	20	-0.039	0.871	ไม่มีความสัมพันธ์
เรื่องความไวทางอารมณ์	52	0.286	0.040	น้อย
เรื่องการควบคุมอารมณ์	27	-0.140	0.486	ไม่มีความสัมพันธ์
เรื่องการแสดงออกทางสังคม	52	0.377	0.006	น้อย
เรื่องความไวทางสังคม	52	0.293	0.035	น้อย
เรื่องการควบคุมทางสังคม	20	0.511	0.021	ปานกลาง

ตารางที่ 66 แสดงความสัมพันธ์ของ NCS ในผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในงาน
ก่อสร้าง หากดูค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) จะพบว่าจำนวนปัจจัย
ความสำเร็จใน PM มีความสัมพันธ์กับ NCS ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง, ทักษะทางสังคม
เรื่องการควบคุมทางสังคมระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับการควบคุมตนเอง, ทักษะทางสังคม
เรื่องความไวทางอารมณ์, เรื่องการแสดงออกทางสังคม, เรื่องความไวทางสังคมระดับน้อย

1.2 ผลการศึกษาทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญากับคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ในผู้จัดการ โครงการ

การศึกษา NCS กับคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ 6 ปัจจัย ประกอบด้วย อายุ,
ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ, เพศ, ประเภทงานโครงการก่อสร้าง, ระดับ
การศึกษาสูงสุด, และการได้รับใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม พบว่า
ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษา กับ NCS ด้านทักษะทางสังคม 3 เรื่อง คือ การแสดงออกทาง
อารมณ์, ความไวทางอารมณ์, และความไวทางสังคมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญดังแสดงตารางที่
3-5 (N= จำนวน PM ที่ผ่านคำถามคัดกรองด้าน NCS)

ตารางที่ 67 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างการศึกษาของผู้จัดการโครงการกับ NCS ด้านทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางอารมณ์ทางอารมณ์ในผู้จัดการโครงการก่อสร้าง

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	อนุประญา	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโท
อนุปริญญา	1	3.00	-	0.891	0.272
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	17	3.17	-	-	<u>0.021</u>
ปริญญาโท	4	1.50	-	-	-

ตารางที่ 68 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างการศึกษาของผู้จัดการโครงการกับ NCS ด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางอารมณ์ในผู้จัดการโครงการก่อสร้าง

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	อนุปริญญา	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโท
อนุปริญญา	2	2.50	-	0.055	<u>0.020</u>
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	46	3.55	-	-	0.200
ปริญญาโท	12	3.87	-	-	-

ตารางที่ 69 แสดงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างระดับการศึกษาของผู้จัดการโครงการ กับ NCS ด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางสังคมในผู้จัดการโครงการก่อสร้าง

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	อนุปริญญา	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโท
อนุปริญญา	2	1.75	-	0.034	<u>0.012</u>
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	46	3.05	-	-	0.211
ปริญญาโท	12	3.39	-	-	-

จากตารางที่ 67-69 ผู้จัดการโครงการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมี NCS ด้านทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางอารมณ์สูงกว่าระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และผู้จัดการโครงการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมี NCS ด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางอารมณ์และความไวทางสังคม สูงกว่าระดับอนุปริญญาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2 สรุปผลการศึกษา

ในกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการก่อสร้างทั้งหมด (60 คน) พบปัจจัยความสำเร็จมากที่สุดได้แก่ ปัจจัยความสำเร็จด้านความรู้ความสามารถ, ความซื่อสัตย์, การวางบุคคลให้เหมาะสมกับงาน และการติดตามผลงานของแต่ละโครงการที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ ในกลุ่มที่มีจำนวนปัจจัยความสำเร็จสูงสุด (6 ปัจจัย/คน) ยังขาดปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการควบคุมเวลาฯ

ผู้จัดการโครงการก่อสร้างทั้งหมดที่ผ่านคำถามคัดกรองที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มี NCS ด้านทักษะทางสังคมเรื่องการแสดงออกทางอารมณ์สูงกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า และผู้จัดการโครงการก่อสร้างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มี NCS ด้านทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางอารมณ์และความไวทางสังคม สูงกว่าระดับอนุปริญญา ซึ่งสอดคล้องกับระดับการศึกษาที่มีผลในเชิงบวกกับเรื่องการควบคุมตนเอง (ฉิชา บ่อทอง, 2557)

ในกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการโครงการก่อสร้างที่พบปัจจัยความสำเร็จในงานก่อสร้าง พบว่าจำนวนปัจจัยความสำเร็จใน PM มีความสัมพันธ์กับ NCS ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง, ทักษะทางสังคมเรื่องการควบคุมทางสังคมระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์กับการควบคุมตนเอง, ทักษะทางสังคมเรื่องความไวทางอารมณ์, เรื่องการแสดงออกทางสังคม, เรื่องความไวทางสังคมระดับน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับการประสบความสำเร็จที่ต้องมี NCS ในด้านที่เกี่ยวกับพฤติกรรม (Zhou, 2016)

3 ข้อเสนอแนะ

อย่างไรก็ตามในผลการศึกษานี้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างน้อยกว่าจำนวนที่ออกแบบไว้เนื่องจากข้อจำกัดเรื่องเวลาและอุปสรรคในช่วงสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 จึงควรมีการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่มากขึ้น

และจากผลการศึกษาลักษณะของผู้จัดการโครงการที่พบปัจจัยความสำเร็จในการบริหารงานก่อสร้าง เป็นที่น่าสังเกตว่าคุณสมบัติด้านความรับผิดชอบไม่มีผู้จัดการคนใดผ่านเกณฑ์ประเมินผู้วิจัยสันนิษฐานว่าอาจเกิดจากปัญหาการสื่อสารรูปแบบประโยคคำถามให้เกิดการเข้าใจผิด แม้จะทดสอบก่อนส่งให้กลุ่มตัวอย่างแล้วก็ตาม ดังนั้นประเด็นเรื่องคุณลักษณะของผู้จัดการโครงการด้านความรับผิดชอบจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษาต่อ

รายการอ้างอิง

- Attewell, P. (1990). *What is skill?. Work and occupations* (Vol. 17(4)).
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., & Tice, D. M. (2007). *The strength model of self-control*.
- Bayy, P. E., De Ridder, D. T., Eccles, J. S., Van der Lippe, T., & Van Aken, M. A. (2014). Self-control trumps work motivation in prediction job searching behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 443-451.
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Cambridge, MA: Harvard University Press.,
- Borghans, L., Duckworth, A., Heckman, J., & Ter Weel, B. (2008). The economics and psychology of personality traits. *Journal of Human Resources*(43(4)), 972-1059.
- Boyatzis, R. E. (2007). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 5-12.
- Granger, & Noguera. (2015). College readiness and urban schools. *Handbook of Urban Educational Leadership*, 470-479.
- Green, F. (2011). What is skill? An inter-disciplinary synthesis. *Centre for Learning and Life Changes in Knowledge Economies and Societies*.
- Gutman., L. M., & Schoon, I. (2013). The impact of non-cognitive skills on outcomes for young people. *Education Endowment Foundation*, http://educationendowmentfoundation.org.uk/uploads/pdf/Non-cognitive_skills_literature_review.
- Henri, R. (1986). *General and Industrial Management Academy of Management*.
- Honken, N. B., & Ralston, P. A. (2013). High-achieving high school students and not so high-achieving college students a look at lack of self-control, academic ability, and performance in college. *Journal of Advanced Academics*, 479-496.
- Lipnevich, A., MacCann, C., & Roberts, R. (2013). Assessing non-cognitive constructs in education: A review of traditional and innovation approaches. *Oxford Handbooks Online*.
- Mincer, J. (1981). Human capital and economic growth. *National Bureau of Economic Research, Work Paper*(No.803).

- Moffitt, T. E., Arseneault, L., Belsky, D., Dickson, N., Hancox, R. J., Harrington, H., & Caspi, A. (2011). A gradient of childhood self-control predicts health, wealth, and public safety. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 2693-2698.
- Smith, A. (1976). *The wealth of nations*: Retrieved on line from <http://Political-economy.com/wealth-of-nations-adam-smith/>.
- Vazsonyi, A. T., & Belliston, L. M. (2017). The family low self-control deviance a cross-cultural and cross-national test of self-control theory. *Criminal Justice and Behavior*, 505-530.
- Zhou, K. (2016). *Non-cognitive skill: Definitions, measurement and malleability*. Retrieved from Global Education Monitoring Report:
- ณิชา ป่อทอง. (2557). การศึกษาการเปรียบเทียบทุนมนุษย์ของบุคลากรภาครัฐและภาคเอกชนที่ส่งผลกระทบต่อรายได้ในอนาคต กรณีศึกษา: องค์กรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- ธัญสินี เล่าส้ม. (2564). การวัด NON-COGNITIVE: ปัญหาและความท้าทาย. Retrieved from stou.ac.th.
- ปกป้อง จันวิทย์, & ศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์. (2556). การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อผลิตภาพ (Human Capital Development for Better Productivity). Retrieved from กAETNA นวัตกรรมประจำปี 2556 โมเดลใหม่ในการพัฒนาสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพโดยการเพิ่มผลิตภาพ.
- ปริญญา พรหมพูล. (2009). การศึกษาปัจจัยความสำเร็จของผู้บริหารในโครงการก่อสร้าง. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี,
- ไพบุลย์ ปัญญายุทธการ (Producer). (2551). ความสำเร็จ คืออะไร. Retrieved from <http://www.bloggang.com>
- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย, ประดิษฐ์ วรรณรัตน์, ทนง พิทยะ, ปรีชา จรุงกิจอนันต์, & วิพุธ อ่องสกุล. (2561). ทุนมนุษย์: ชุมพลังและศักยภาพการแข่งขันของประเทศไทย. *NIDA BUSINESS JOURNAL*.
- วิสูตร จิระคำเกิง. (2552). การบริหารโครงการสำหรับผู้บริหาร.
- เวนิช วัฒนภิรภากร. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารต้นทุนโครงการ : กรณีศึกษาโครงการก่อสร้างอาคารสูง. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,
- ศศิธร บริสุทธิ์นฤดม. (2557). คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง. (วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร,
- ศศิธร เห็นงาม, & จงรักษ์ หงษ์งาม. (2557). ปัจจัยด้านทักษะของแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อรายได้ของแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. วารสาร

เศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,
52-62.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). ภาวะสังคมไทยไตรมาสสอง ปี 2565.

Retrieved from Retrieved from nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=5492:

สุรินทร์ โกศลพิศิษฐ์. (2557). การศึกษาคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้จัดการโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่.
(ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา,







ตารางที่ 70 แสดงผลการเก็บข้อมูลในด้านข้อมูลทางประชากรศาสตร์

ลำดับ	อายุ	ประสบการณ์ ทำงานใน ตำแหน่ง PM	เพศ	ประเภท งาน	ระดับการศึกษาสูงสุด	มีใบประกอบ วิชาชีพวิศวกรรม ควบคุม หรือ สถาปัตยกรรม
1	31 - 40 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	หญิง	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
2	41 - 50 ปี	3 - 5 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
3	31 - 40 ปี	มากกว่า 10 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
4	41 - 50 ปี	3 - 5 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
5	41 - 50 ปี	5 - 10 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
6	31 - 40 ปี	5 - 10 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
7	31 - 40 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
8	41 - 50 ปี	5 - 10 ปี	หญิง	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
9	41 - 50 ปี	5 - 10 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
10	31 - 40 ปี	5 - 10 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาโท	มี
11	41 - 50 ปี	5 - 10 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
12	41 - 50 ปี	มากกว่า 10 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
13	31 - 40 ปี	มากกว่า 10 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาโท	ไม่มี
14	41 - 50 ปี	5 - 10 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
15	31 - 40 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	ชาย	ไม่ใช่อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
16	31 - 40 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	หญิง	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
17	31 - 40 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
18	31 - 40 ปี	3 - 5 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
19	31 - 40 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
20	31 - 40 ปี	3 - 5 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
21	41 - 50 ปี	3 - 5 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
22	31 - 40 ปี	5 - 10 ปี	หญิง	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
23	31 - 40 ปี	3 - 5 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาโท	มี
24	51 - 60 ปี	มากกว่า 10 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
25	41 - 50 ปี	มากกว่า 10 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาโท	ไม่มี
26	41 - 50 ปี	5 - 10 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี

ลำดับ	อายุ	ประสบการณ์ ทำงานใน ตำแหน่ง PM	เพศ	ประเภท งาน	ระดับการศึกษาสูงสุด	มีใบประกอบ วิชาชีพวิศวกรรม ควบคุม หรือ สถาปัตยกรรม
27	31 - 40 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
28	41 - 50 ปี	มากกว่า 10 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาโท	มี
29	31 - 40 ปี	3 - 5 ปี	ชาย	อาคาร	อนุปริญญา	ไม่มี
30	41 - 50 ปี	3 - 5 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
31	41 - 50 ปี	มากกว่า 10 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาโท	มี
32	41 - 50 ปี	5 - 10 ปี	ชาย	ไม่ใช่อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
33	51 - 60 ปี	มากกว่า 10 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
34	31 - 40 ปี	5 - 10 ปี	หญิง	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
35	31 - 40 ปี	3 - 5 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
36	31 - 40 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
37	31 - 40 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
38	31 - 40 ปี	3 - 5 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
39	31 - 40 ปี	5 - 10 ปี	หญิง	อาคาร	ปริญญาโท	ไม่มี
40	41 - 50 ปี	มากกว่า 10 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาโท	มี
41	31 - 40 ปี	5 - 10 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
42	31 - 40 ปี	3 - 5 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
43	41 - 50 ปี	5 - 10 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
44	31 - 40 ปี	5 - 10 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
45	41 - 50 ปี	5 - 10 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
46	21 - 30 ปี	3 - 5 ปี	หญิง	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
47	31 - 40 ปี	3 - 5 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาโท	มี
48	31 - 40 ปี	3 - 5 ปี	ชาย	ไม่ใช่อาคาร	อนุปริญญา	ไม่มี
49	41 - 50 ปี	3 - 5 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาโท	มี
50	31 - 40 ปี	5 - 10 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
51	41 - 50 ปี	มากกว่า 10 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
52	31 - 40 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
53	41 - 50 ปี	5 - 10 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี

ลำดับ	อายุ	ประสบการณ์ ทำงานใน ตำแหน่ง PM	เพศ	ประเภท งาน	ระดับการศึกษาสูงสุด	มีใบประกอบ วิชาชีพวิศวกรรม ควบคุม หรือ สถาปัตยกรรม
54	31 - 40 ปี	3 - 5 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
55	31 - 40 ปี	3 - 5 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาโท	มี
56	31 - 40 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	หญิง	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
57	31 - 40 ปี	3 - 5 ปี	หญิง	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี
58	41 - 50 ปี	5 - 10 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มี
59	31 - 40 ปี	3 - 5 ปี	หญิง	อาคาร	ปริญญาโท	มี
60	41 - 50 ปี	3 - 5 ปี	ชาย	อาคาร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ไม่มี



ตารางที่ 71 แสดงผลการเก็บข้อมูล PM ที่ประสบความสำเร็จในงานก่อสร้าง ด้านความรับผิดชอบ, ความซื่อสัตย์สุจริต, มีเป้าหมาย เข้าใจ และสามารถลำดับความสำคัญของเป้าหมายได้, การวางแผนงานและวางตำแหน่งโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ

ลำดับ	ความรับผิดชอบ			ความซื่อสัตย์ สุจริต		มีเป้าหมาย เข้าใจ และสามารถลำดับ ความสำคัญเป้าหมาย ได้			การวางแผนงานและ วางตำแหน่งโครงการ อย่างมีประสิทธิภาพ		
	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3
1	4	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5
3	1	1	1	4	4	5	5	3	2	5	5
4	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	5
5	2	1	2	5	3	5	5	5	4	5	4
6	4	5	1	5	5	5	5	4	1	5	5
7	2	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5
8	4	3	3	5	4	5	5	3	3	5	5
9	2	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3
10	3	2	1	5	5	5	3	4	1	5	5
11	3	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5
12	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4
13	1	1	4	5	5	5	5	5	1	5	5
14	4	3	4	4	4	5	4	3	3	5	4
15	3	4	3	5	5	5	5	4	3	5	4
16	2	1	4	5	4	4	3	4	2	5	3
17	4	3	3	5	3	5	4	4	4	5	4
18	4	1	2	4	4	5	4	3	3	4	5
19	5	1	1	4	5	5	5	5	2	5	5
20	5	3	3	5	5	5	5	4	1	5	5
21	3	3	2	4	4	5	4	3	3	4	4

ลำดับ	ความรับผิดชอบ			ความซื่อสัตย์ สุจริต		มีเป้าหมาย เข้าใจ และสามารถลำดับ ความสำคัญเป้าหมาย ได้			การวางแผนงานและ วางตำแหน่งโครงการ อย่างมีประสิทธิภาพ		
	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3
22	3	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4
23	3	3	3	4	4	5	5	5	2	5	5
24	1	5	5	5	2	5	4	3	5	5	5
25	2	2	3	2	3	5	4	3	4	4	4
26	4	2	3	5	4	5	5	5	1	5	4
27	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5
28	4	1	1	5	3	5	4	2	1	5	5
29	1	2	5	5	3	5	4	4	4	5	5
30	1	1	1	5	5	4	4	5	1	5	5
31	4	4	3	5	5	5	5	3	3	5	4
32	1	2	3	5	4	5	3	4	4	5	5
33	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5
34	3	1	3	5	4	4	3	2	3	4	4
35	4	5	3	5	5	5	5	5	2	5	4
36	1	1	3	5	5	5	5	5	3	5	5
37	3	3	2	5	5	5	5	4	4	5	3
38	2	1	4	5	5	5	4	4	2	5	5
39	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5
40	3	4	3	5	5	4	4	5	2	5	4
41	1	1	3	2	4	5	5	3	3	5	5
42	3	3	3	5	4	5	4	4	1	5	4
43	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5
44	3	4	4	5	3	5	5	5	2	5	5
45	4	4	3	5	4	5	4	3	1	5	5

ตารางที่ 72 แสดงผลการเก็บข้อมูล PM ที่ประสบความสำเร็จในงานก่อสร้าง ด้านการจัดวางบุคคลให้เหมาะสมกับงาน, การติดตามผลงานของแต่ละโครงการที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ, การจัดสรรและควบคุมการใช้ทรัพยากรในแต่ละโครงการ, ความรู้ความสามารถ, การควบคุมเวลาและงบประมาณในแต่ละโครงการ

ลำดับ	การจัดวางบุคคลให้เหมาะสมกับงาน			การติดตามผลงานของแต่ละโครงการที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ		การจัดสรรและควบคุมการใช้ทรัพยากรในแต่ละโครงการ			ความรู้ความสามารถ		การควบคุมเวลาและงบประมาณในแต่ละโครงการ	
	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 1	ข้อ 2
1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	3	3	5	5	5	4	3	4	4	3	4
6	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	1
7	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
8	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	3	3
9	5	3	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3
10	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	1	3
11	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	2	2
12	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5
14	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4
15	5	3	2	5	5	4	3	3	5	5	2	1
16	4	3	3	4	5	5	3	3	3	5	3	3
17	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2
19	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4

ลำดับ	การจัดวางบุคคลให้เหมาะสมกับงาน			การติดตามผลงานของแต่ละโครงการที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ		การจัดสรรและควบคุมการใช้ทรัพยากรในแต่ละโครงการ			ความรู้ความสามารถ		การควบคุมเวลาและงบประมาณในแต่ละโครงการ	
	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 1	ข้อ 2
20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1
21	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4
22	4	4	4	3	3	5	5	4	3	3	3	3
23	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
24	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	3
25	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
26	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	1	2
27	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4
28	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	2	1
29	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	1
30	4	3	3	5	3	4	5	4	5	5	3	3
31	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
32	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
33	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
34	4	3	3	3	3	5	4	4	5	5	2	2
35	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4
36	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2
37	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1
38	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	2	4
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
40	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3
41	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5
42	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3
43	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4

ตารางที่ 73 ผลการเก็บข้อมูลทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา

ลำดับ	Self Resilience	Self Control	Social Skills					
			EE	ES	EC	SE	SS	SC
1	-	2.5	4	4.75	-	5.00	5.00	-
2	-	2.6	-	4.00	-	4.00	4.00	-
3	5	3.6	2	3.25	4.00	3.00	3.00	-
4	5	4.2	-	4.00	3.00	4.00	2.75	4.00
5	-	3.9	-	3.50	-	3.33	2.75	-
6	5	4.5	3	4.00	4.00	5.00	3.00	5.00
7	4	3.6	-	3.50	-	4.00	2.75	-
8	-	4.2	-	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00
9	3	1.7	-	2.00	-	4.67	3.50	2.00
10	5	3.5	-	3.75	-	4.67	4.25	4.00
11	4.75	3.7	4	3.25	-	2.67	3.50	-
12	4	3.3	-	2.50	-	2.00	2.50	-
13	5	4.3	1	5.00	-	2.00	4.00	-
14	-	3.7	-	3.25	-	3.33	2.75	1.67
15	5	3.5	-	3.25	-	3.67	3.25	-
16	4.5	3.9	-	2.75	4.00	2.00	2.50	-
17	4.25	4.1	-	3.75	-	3.67	3.25	3.00
18	-	3	-	2.25	-	4.00	2.25	-
19	5	3.7	4	4.00	-	4.33	3.75	4.67
20	5	4.2	2	4.25	1.00	4.67	4.00	4.33
21	4	3.8	5	4.00	5.00	3.67	3.00	-
22	-	4	-	3.50	-	3.00	2.75	-
23	5	4	-	3.50	5.00	3.00	3.25	-
24	-	2.5	4	4.00	-	5.00	4.25	-
25	4	4.2	3	2.75	-	4.00	2.25	1.33
26	5	4.3	-	3.75	4.00	3.67	4.00	-

ลำดับ	Self Resilience	Self Control	Social Skills					
			EE	ES	EC	SE	SS	SC
27	-	3.2	2	4.25	-	4.33	4.25	-
28	5	4.6	-	5.00	5.00	4.33	2.50	3.67
29	5	4.6	3	3.25	5.00	3.00	1.50	-
30	5	4.3	-	4.00	4.00	3.33	1.50	2.67
31	5	2.8	-	4.00	4.00	4.00	4.00	-
32	5	3.6	-	4.00	4.00	1.67	1.25	-
33	-	2.9	-	3.00	-	3.33	3.00	-
34	5	3.9	1	3.75	4.00	3.00	2.00	-
35	-	3.8	-	5.00	-	4.67	3.25	-
36	5	3.6	5	2.75	-	3.00	3.25	2.00
37	5	2	-	4.75	-	5.00	4.75	-
38	5	3.8	-	3.75	3.00	4.67	4.00	-
39	5	3.4	1	5.00	2.00	4.33	4.50	-
40	4.25	3.7	-	2.75	-	2.67	2.25	-
41	5	3.2	-	1.75	-	3.00	1.00	-
42	5	4.4	-	4.75	-	3.67	3.25	-
43	4	3	-	3.50	-	2.33	3.00	-
44	-	3.9	4	4.00	4.00	4.00	3.50	-
45	5	4.4	-	3.75	3.00	3.00	2.75	-
46	-	3.9	-	3.75	3.00	4.00	3.00	3.33
47	4	3.1	-	3.75	-	3.00	3.75	2.33
48	5	3.6	-	1.75	-	4.00	2.00	1.67
49	-	4.1	1	3.00	3.00	3.67	2.50	-
50	5	4.6	4	2.00	4.00	5.00	3.00	4.00
51	-	3.9	1	3.00	4.00	2.67	1.50	3.33
52	-	4.8	-	4.00	4.00	4.67	3.25	-
53	5	4.6	3	3.50	3.00	4.00	2.75	3.33
54	5	4.9	-	3.25	-	5.00	3.25	3.33

ลำดับ	Self Resilience	Self Control	Social Skills					
			EE	ES	EC	SE	SS	SC
55	3.75	4.1	-	3.75	4.00	4.00	3.75	-
56	4	3.5	-	3.25	-	2.33	2.50	3.00
57	5	4.2	3	3.75	4.00	3.00	2.00	3.67
58	4.75	2.9	3	3.75	-	3.00	3.00	3.00
59	4.25	3.9	-	4.25	2.00	3.00	3.75	4.33
60	-	2.6	-	4.00	-	4.00	4.00	-





ภาคผนวก ข
(แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล)

ภาพที่ 14แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง

การศึกษา Non cognitive skills ของผู้จัดการโครงการก่อสร้างที่มีคุณลักษณะประสบความสำเร็จที่พึงมี
A study of Non cognitive skills of construction project managers who has the characteristics to be successful.

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การศึกษา Non cognitives skills ของผู้จัดการโครงการก่อสร้างที่มีคุณลักษณะประสบความสำเร็จที่พึงมี ซึ่งผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการคัดเลือกผู้จัดการ โครงการ หรือสามารถนำไปใช้สำหรับพัฒนาบุคคลในด้าน Non cognitive skills

ดังนั้น ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งใช้เวลาในการทำประมาณ 4 นาที โปรดตอบแบบสอบถามตามความจริง คำตอบของท่านจะเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานและไม่มีการนำข้อมูลรายชื่อคนไปเปิดเผย นอกจากจะนำผลไปใช้ในงานวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง หากมีข้อสงสัยกรุณาติดต่อ 098-6494562 E-mail : petlek_k@su.ac.th ที่ปริกษาวิทยานิพนธ์ ดร.นนท์ คุณคำชู E-mail : khuncumchoo_n@silpakorn.edu

นางสาวกรวิณี เพ็ชรเล็ก

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร การจัดการโครงการ ก่อสร้าง

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาพที่ 14 แบบสอบถาม (ต่อ)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้จัดการโครงการก่อสร้างที่ประสบความสำเร็จ
 ที่ตั้ง: แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะสำรวจทัศนคติด้าน Non Cognitive skills ที่อยู่ในในหัวท่าน
 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุดเพียงค่าตอบเดียว

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

ลักษณะของผู้บริหาร		ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
ความรู้คิดชอบ						
1	ท่านไม่สิ้นที่ว่าเป็นคนคิดมีเชิงข้อดี					
2	ท่านชอบเปรียบเทียบผลการทำงานของท่านกับเพื่อนร่วมงาน					
3	งานที่ท่านทำอยู่ดี ความสำเร็จดีกว่าคนอื่นไป ทำให้ท่านไม่มีความพัฒนาตนเอง					
ความซื่อสัตย์สุจริต						
1	ท่านต้องการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความยุติธรรม ความเสมอภาค หมดความหวงแหนคิดชอบคิดขบถ					
2	ท่านมีความเห็นว่า องค์กรที่ค่าน้ำถึงถึงควมรู้ ความสามารถของพนักงานมากกว่าระบบอุปถัมภ์ ทำให้องค์กรสามารถอยู่ได้อย่างยั่งยืน					
3	ท่านต้องการปฏิบัติในองค์กรที่ให้ค่าความภพ ในลักษณะที่ความเป็นต้นต้นของพนักงาน					
การมีเป้าหมายระยะยาวเป้าหมายชัดเจน สามารถลำดับความสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ						
1	ท่านคิดว่า การกำหนด Master Schedule Plan ของโครงการระยะ ๓๐-๖๐ ปีเป็นประจำเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมากที่ควรทำ					
2	ท่านมีความเห็นว่าสามารถทำงานให้เป็นไปตามกำหนด Schedule Plan ที่วางไว้ได้					
3	ไม่เคยละเว้นท่านได้ดำเนินการที่การวางแผนขอจัดทำงานเป็นประจำ					
การวางแผนงานระยะยาวคำนึงโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ						
1	ท่านไม่ชอบคาดการณ์ผลล่วงหน้าเพราะเป็นการสิ้นเปลืองไปก่อน					
2	ท่านจะหลีกเลี่ยงการมองสิ่งที่ไม่อาจเกิดขึ้นได้					
3	ท่านจะคิดถึงแนวโน้มของปัญหา และหาหนทางการแก้ปัญหาล่วงหน้าทุกครั้ง					
การจัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน						
1	ท่านคิดว่า การจัดวางตำแหน่งบุคลากรมีผลต่อการดำเนินงานในการบริหาร					
2	ท่านได้สร้างสมมติฐานและกฎระเบียบในการดำเนินงานไว้อย่างรัดกุมที่ขึ้นกับเวลาที่ปฏิบัติงาน					
3	ท่านมีการตั้งหลักเกณฑ์การวัดผลกับทรัพยากรบุคคล ผ่านการวัด KPI หรือการจัดเวลาการทำงาน					
การคิดหาผลกำไรขององค์กรที่รับคิดชอบของนักลงทุน						
1	ท่านเห็นว่ายังไม่จำเป็นต้องปรับปรุงตนเอง เพราะท่านทำงานประสบความสำเร็จทุกครั้ง					
2	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านจะหาสาเหตุและวิธีแก้ไข เพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีก					
3	ท่านจะติดตามผลและปฏิบัติงาน หรือผลการตัดสินใจของท่านทุกครั้ง					
การจัดสรรงบประมาณการให้ทรัพยากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ						
1	ท่านคิดว่า การควบคุมต้นทุนในองค์กรมีผลต่อการวัดความสำเร็จระดับใด					
2	ในโครงการที่ผ่านแล้ว คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ท่านคิดว่าโครงการที่ท่านมีส่วนลงทุนอยู่ในแผนมีความดีระดับใด					
3	ท่านได้จัดการปฏิบัติ ควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายในการให้ทรัพยากรระดับใด					
ความรู้ความสามารถ						
1	ท่านได้ตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องและเป็นที่ปรึกษาของสัญญาทุกครั้งที่ยอมรับก่อสร้าง					
2	ท่านได้สั่งให้ตรวจสอบสภาพพื้นที่ก่อสร้างกับแบบแปลนทุกครั้งก่อนเริ่มก่อสร้าง					
3	ในโครงการที่ท่านบริหาร มีการส่งตัวอย่างวัสดุที่ใช้ในการก่อสร้างเพื่อทดสอบคุณสมบัติความแข็งแรงตามที่กำหนด					
การควบคุมเวลาและงบประมาณในองค์กร						
1	ในการบริหารงานที่ผ่านมา ท่านคิดว่ามีโครงการที่จัดสรรงบประมาณต้นทุนที่ไม่ดีที่ตรงกับงบ					
	ต้นทุนงานมากขึ้นระดับใด					
2	ในการบริหารงานที่ผ่านมา มีโครงการที่ระยะเวลาต้นทุนการไม่ตรงกับงบประมาณ					
	ในระดับความถี่มากขึ้นระดับใด					

ภาพที่ 14 แบบสอบถาม (ต่อ)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ Non Cognitive skills

ด้านความสามารถในการฟื้นฟูดตนเอง (Self-Resilience)

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะสำรวจทักษะด้าน Non Cognitive skills ที่อยู่ในตัวท่าน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

5 หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่าน มากที่สุด

4 หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่าน ค่อนข้างมาก

3 หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่าน เป็นบางครั้ง

2 หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่าน นานๆ ครั้ง

1 หมายถึง ไม่ตรงกับพฤติกรรมของท่านเลย / ไม่เคยปฏิบัติเลย

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความรู้ดี				
		1	2	3	4	5
1	ฉันยอมแพ้ง่ายๆเมื่อต้องเจอกับอุปสรรค					
2	ฉันมีความยืดหยุ่น					
3	ฉันเอาชนะความท้อแท้และความพ่ายแพ้					
4	ฉันยอมแพ้ง่ายๆ					
5	ฉันท้อแท้ง่าย					
6	ฉันท้อแท้เมื่อสิ่งต่างๆไม่เป็นไปอย่างที่คิด					
7	มีหลายครั้งที่สิ่งต่างๆดูค่อนข้างเยือกเย็นและสิ้นหวังสำหรับ					
	ฉัน					

ภาพที่ 14 แบบสอบถาม (ต่อ)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ Non Cognitive skills

ด้านการควบคุมตนเอง (Self-Control scale)

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะสำรวจทักษะด้าน Non Cognitive skills ที่อยู่ในตัวท่าน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

5 หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่าน มากที่สุด

4 หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่าน ค่อนข้างมาก

3 หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่าน เป็นบางครั้ง

2 หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่าน นานๆ ครั้ง

1 หมายถึง ไม่ตรงกับพฤติกรรมของท่านเลย / ไม่เคยปฏิบัติเลย

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความรู้สึก				
		1	2	3	4	5
1	ฉันมีช่วงเวลาที่ขาดสมาธิในการปรับนิสัยที่ไม่ดีของตนเอง					
2	ฉันฟังข่าวได้ง่าย					
3	ฉันพูดสิ่งที่ไม่เหมาะสม					
4	ฉันจะปฏิเสธสิ่งที่ไม่ดีสำหรับฉัน แม้ว่าจะเป็นเรื่องที่ชอบก็ตาม					
5	ฉันต้านทานสิ่งล่อใจได้ดี					
6	ผู้คนมักบอกว่าฉันเป็นคนเคร่งครัดในวินัย					
7	ความสุขและความสนุกสนาน บางครั้งทำให้ฉันทำงานไม่เสร็จ					
8	ฉันทำสิ่งที่รู้สึกดีในขณะนั้น และเสียใจในภายหลัง					
9	แม้รู้ว่ามีคนคิด บางครั้งฉันไม่สามารถห้ามตัวเองไม่ให้ทำบาง					
	อย่างได้					
10	ฉันมักจะทำบางสิ่ง โดยยังไม่คิดถึงทางเลือกทั้งหมด					

ภาพที่ 14 แบบสอบถาม (ต่อ)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ Non Cognitive skills

ด้านทักษะทางสังคม (Social skills Inventory)

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะสำรวจทักษะด้าน Non Cognitive skills ที่อยู่ในตัวท่าน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

5 หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่าน มากที่สุด

4 หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่าน ค่อนข้างมาก

3 หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่าน เป็นบางครั้ง

2 หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่าน นานๆ ครั้ง

1 หมายถึง ไม่ตรงกับพฤติกรรมของท่านเลย / ไม่เคยปฏิบัติเลย

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความรู้สึก				
		1	2	3	4	5
การแสดงออกทางอารมณ์ (BE)						
1	ฉันมักจะรู้สึกอึดอัดที่จะสัมผัสคนอื่น					
2	บางครั้งฉันมีปัญหาในการแสดงออกให้เพื่อนและครอบครัว					
	รู้ว่าฉันโกรธหรือเสียใจแค่ไหนกับพวกเขา					
3	ฉันมักจะสัมผัสเพื่อนของฉันเมื่อพูดคุยกับพวกเขา					
4	ฉันไม่ค่อยแสดงความรู้สึกหรืออารมณ์					
ความไวทางอารมณ์ (ES)						
5	ฉันสามารถบอกได้อย่างง่ายดายว่าลักษณะของบุคคลเป็น					
	อย่างไร โดยการดูจากคำตอบของเขาหรือเธอกับผู้อื่น					
6	ดูเหมือนฉันจะรู้อยู่เสมอว่าความรู้สึกที่แท้จริงของผู้คนคือ					
	อะไรไม่ว่าพวกเขาจะพยายามปกปิดมันมากแค่ไหนก็ตาม					
7	ฉันสามารถบอกได้อย่างแม่นยำว่าบุคคลนั้นมีลักษณะอย่าง					
	ไรเมื่อพบเขาหรือเธอครั้งแรก					
8	ฉันสามารถสังเกตเห็น "ของปลอม" ในหน้าที่ที่ฉันพบเขาหรือ					
	เธอได้ทันที					
การควบคุมอารมณ์ (EC)						
9	ฉันควบคุมอารมณ์ไม่เก่ง					
10	มันยากมากสำหรับฉันที่จะควบคุมอารมณ์ตนเอง					
11	ฉันเก่งมากในการรักษาความสงบภายนอกแม้ว่าฉันจะอา					
	รมณ์เสียก็ตาม					
12	ฉันแทบไม่สามารถซ่อนอารมณ์ที่รุนแรงได้					

ภาพที่ 14 แบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความรู้สึก				
		1	2	3	4	5
การแสดงออกทางสังคม (SE)						
13	ฉันชอบเข้าสังคม					
14	ฉันตั้งตารอในงานปาร์ตี้เสมอ					
15	ในงานปาร์ตี้ฉันชอบพูดคุยกับผู้คนมากมาย					
16	ฉันชอบไปงานปาร์ตี้ขนาดใหญ่และพบปะผู้คนใหม่ๆ					
ความไวทางสังคม (SS)						
17	ฉันรู้สึกไวต่อคำวิจารณ์มาก					
18	มันสำคัญต่อฉันมากที่คนอื่นจะชอบฉัน					
19	โดยทั่วไปฉันมักจะกังวลเกี่ยวกับความประทับใจที่ฉันสร้าง ต่อผู้อื่น					
20	ฉันมักกังวลว่าคนอื่นคิดอย่างไรกับฉัน					
การควบคุมทางสังคม (SC)						
21	เมื่อฉันอยู่กับกลุ่มเพื่อนฉันมักจะเป็น โฉมของของกลุ่ม					
22	ฉันพบว่ามันยากมากที่จะพูดต่อหน้าคนหมู่มาก					
23	โดยปกติฉันเก่งมากในการอภิปรายกลุ่ม					
24	ฉันมักถูกเลือกให้เป็นหัวหน้ากลุ่ม					



ภาคผนวก ค
(ประมวลผลทางสถิติด้วย SPSS)

ภาพที่ 15 แสดงข้อมูลสถิติ Spearman Correlation Analysis

Nonparametric Correlations

[DataSet1] C:\Users\DELL\Documents\SPSS\Population-NSC\All Population\All Success_NEM.sav

Correlations

	Success	SelfResilience	Self-Control	Emotional Expressivity	Emotional Sensitivity	Emotional Control	Social Expressivity	Social Sensitivity	Social Control
Success	1.000								
Spearman's rho		.545 ^{**}	.321 [*]	-.039	.286 [*]	-.140	.377 ^{**}	.293 [*]	.511 [*]
Correlation Coefficient		.000	.020	.871	.040	.486	.006	.035	.021
Sig. (2-tailed)		.37	.52	.20	.52	.27	.52	.52	.20
N	52	37	52	20	52	27	52	52	20
SelfResilience		1.000							
Spearman's rho			.225	-.262	.159	.109	.303	-.041	.224
Correlation Coefficient		.000	.180	.366	.068	.637	.006	.810	.388
Sig. (2-tailed)		.37	.14	.14	.37	.21	.52	.37	.17
N	37	37	37	14	37	21	52	37	17
Self-Control			1.000						
Spearman's rho				-.171	.002	.226	-.029	-.313 [*]	.284
Correlation Coefficient			.020	.472	.987	.256	.840	.024	.226
Sig. (2-tailed)			.37	.20	.52	.27	.52	.52	.20
N	52	37	52	20	52	27	52	52	20
Emotional Expressivity				1.000					
Spearman's rho					-.189	.390	.324	.233	-.101
Correlation Coefficient				.871	.426	.210	.164	.323	.796
Sig. (2-tailed)				.20	.20	.12	.20	.20	.09
N	20	14	20	20	20	12	20	20	9
Emotional Sensitivity					1.000				
Spearman's rho						-.258	.381 ^{**}	.540 ^{**}	.601 ^{**}
Correlation Coefficient				.286 [*]	.040	.194	.005	.000	.005
Sig. (2-tailed)				.37	.52	.27	.52	.52	.20
N	52	37	52	20	52	27	52	52	20
Emotional Control						1.000			
Spearman's rho							-.252	-.368	-.324
Correlation Coefficient				.486	.194	.205	.205	.069	.305
Sig. (2-tailed)				.27	.27	.27	.27	.27	.12
N	27	21	27	12	27	27	27	27	12
Social Expressivity							1.000		
Spearman's rho								.496 ^{**}	.638 ^{**}
Correlation Coefficient				.377 ^{**}	.006	.205	.000	.000	.014
Sig. (2-tailed)				.006	.52	.52	.52	.52	.20
N	52	37	52	20	52	27	52	52	20
Social Sensitivity								1.000	
Spearman's rho									.308
Correlation Coefficient				.293 [*]	.540 ^{**}	.368	.496 ^{**}	.000	.187
Sig. (2-tailed)				.035	.000	.059	.000	.52	.20
N	52	37	52	20	52	27	52	52	20
Social Control									1.000
Spearman's rho									
Correlation Coefficient				.511 [*]	.601 ^{**}	.324	.538 [*]	.308	.000
Sig. (2-tailed)				.021	.005	.305	.014	.187	.000
N	20	17	20	9	20	12	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ภาพที่ 16 แสดงข้อมูลสถิติ N , \bar{X} , Std , F -test ระหว่าง NCS ด้าน Self Resilience, EE, EC กับอายุของผู้จัดการโครงการ

Age - Self Resilience

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					31 - 40 years	27		
41 - 50 years	16	4.5469	.60013	.15003	4.2271	4.8667	3.00	5.00
Total	43	4.6860	.49729	.07584	4.5330	4.8391	3.00	5.00

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.494	1	.494	2.045	.160
Within Groups	9.893	41	.241		
Total	10.387	42			

Age - EE

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					31 - 40 years	14		
41 - 50 years	8	3.0000	1.41421	.50000	1.8177	4.1823	1.00	5.00
Total	22	2.8636	1.32001	.28143	2.2784	3.4489	1.00	5.00

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.234	1	.234	.129	.724
Within Groups	36.357	20	1.818		
Total	36.591	21			

Age - EC

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					21 - 30 years	1		
31 - 40 years	15	3.6000	1.12122	.28950	2.9791	4.2209	1.00	5.00
41 - 50 years	12	3.8333	.71774	.20719	3.3773	4.2894	3.00	5.00
Total	28	3.6786	.94491	.17857	3.3122	4.0450	1.00	5.00

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.840	2	.420	.452	.642
Within Groups	23.267	25	.931		
Total	24.107	27			

ภาพที่ 17 แสดงข้อมูลสถิติ N , \bar{X} , Std, F-test ระหว่าง NCS ด้าน Self Control, ES, SE, SS, SC กับอายุของผู้จัดการโครงการ

Age - SC

Descriptives

Social Control								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
21 - 30 years	1	3.3333	3.33	3.33
31 - 40 years	13	3.4872	1.04186	.28896	2.8576	4.1168	1.67	5.00
41 - 50 years	10	2.7000	.90880	.28739	2.0499	3.3501	1.33	4.00
Total	24	3.1528	1.02141	.20849	2.7215	3.5841	1.33	5.00

ANOVA

Social Control					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.536	2	1.768	1.815	.187
Within Groups	20.459	21	.974		
Total	23.995	23			

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Self-Control	21 - 30 years	1	3.9000	3.90	3.90
	31 - 40 years	34	3.7912	.61760	.10592	3.5757	4.0067	2.00	4.90
	41 - 50 years	25	3.5800	.76594	.15319	3.2638	3.8962	1.70	4.60
	Total	60	3.7050	.68083	.08790	3.5291	3.8809	1.70	4.90
Emotional Sensitivity	21 - 30 years	1	3.7500	3.75	3.75
	31 - 40 years	34	3.6544	.87259	.14965	3.3499	3.9589	1.75	5.00
	41 - 50 years	25	3.4900	.64340	.12868	3.2244	3.7556	2.00	5.00
	Total	60	3.5875	.77545	.10011	3.3872	3.7878	1.75	5.00
Social Expressivity	21 - 30 years	1	4.0000	4.00	4.00
	31 - 40 years	34	3.7843	.90596	.15537	3.4682	4.1004	2.00	5.00
	41 - 50 years	25	3.4133	.80669	.16134	3.0804	3.7463	1.67	5.00
	Total	60	3.6333	.87161	.11252	3.4082	3.8585	1.67	5.00
Social Sensitivity	21 - 30 years	1	3.0000	3.00	3.00
	31 - 40 years	34	3.2206	.90822	.15576	2.9037	3.5375	1.00	5.00
	41 - 50 years	25	2.8900	.80390	.16078	2.5582	3.2218	1.25	4.25
	Total	60	3.0792	.86663	.11188	2.8553	3.3030	1.00	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Self-Control	Between Groups	.681	2	.341	.728	.487
	Within Groups	26.667	57	.468		
	Total	27.348	59			
Emotional Sensitivity	Between Groups	.416	2	.208	.338	.714
	Within Groups	35.062	57	.615		
	Total	35.478	59			
Social Expressivity	Between Groups	2.119	2	1.060	1.415	.251
	Within Groups	42.703	57	.749		
	Total	44.822	59			
Social Sensitivity	Between Groups	1.581	2	.790	1.054	.355
	Within Groups	42.731	57	.750		
	Total	44.311	59			

ภาพที่ 18 แสดงข้อมูลสถิติ N , \bar{X} , Std, F-test ระหว่าง NCS ด้าน Self Resilience, EE, EC กับอายุ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ

Experience - Self Resilience

Descriptives

Self9Resilience

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
less than 3 years	8	4.5938	.46170	.16324	4.2078	4.9797	4.00	5.00
3 - 5 years	14	4.7143	.47895	.12801	4.4377	4.9908	3.75	5.00
5 - 10 years	14	4.7500	.57177	.15281	4.4199	5.0801	3.00	5.00
more than 10 years	7	4.6071	.49701	.18785	4.1475	5.0668	4.00	5.00
Total	43	4.6860	.49729	.07584	4.5330	4.8391	3.00	5.00

ANOVA

Self9Resilience

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.180	3	.060	.229	.875
Within Groups	10.206	39	.262		
Total	10.387	42			

Experience - EE

Descriptives

Emotional Expressivity

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
less than 3 years	4	3.7500	1.25831	.62915	1.7478	5.7522	2.00	5.00
3 - 5 years	5	2.8000	1.48324	.66332	.9583	4.6417	1.00	5.00
5 - 10 years	8	2.8750	1.24642	.44068	1.8330	3.9170	1.00	4.00
more than 10 years	5	2.2000	1.30384	.58310	.5811	3.8189	1.00	4.00
Total	22	2.8636	1.32001	.28143	2.2784	3.4489	1.00	5.00

ANOVA

Emotional Expressivity

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5.366	3	1.789	1.031	.402
Within Groups	31.225	18	1.735		
Total	36.591	21			

Experience - EC

Descriptives

Emotional Control

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
less than 3 years	2	4.0000	.00000	.00000	4.0000	4.0000	4.00	4.00
3 - 5 years	12	3.5000	1.24316	.35887	2.7101	4.2899	1.00	5.00
5 - 10 years	10	3.6000	.69921	.22111	3.0998	4.1002	2.00	4.00
more than 10 years	4	4.2500	.50000	.25000	3.4544	5.0456	4.00	5.00
Total	28	3.6786	.94491	.17857	3.3122	4.0450	1.00	5.00

ANOVA

Emotional Control

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.957	3	.652	.707	.557
Within Groups	22.150	24	.923		
Total	24.107	27			

ภาพที่ 19 แสดงข้อมูลสถิติ N , \bar{X} , Std , F -test ระหว่าง NCS ด้าน Self Control, ES, SE, SS, SC กับอายุประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ

Experience - SC

Descriptives

Social Control		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
less than 3 years		4	3.1667	1.10554	.55277	1.4075	4.9258	2.00	4.67
3 - 5 years		9	3.2963	.91961	.30654	2.5894	4.0032	1.67	4.33
5 - 10 years		8	3.1250	1.18103	.41756	2.1376	4.1124	1.67	5.00
more than 10 years		3	2.7778	1.26198	.72860	-.3572	5.9127	1.33	3.67
Total		24	3.1528	1.02141	.20849	2.7215	3.5841	1.33	5.00

ANOVA

Social Control					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.614	3	.205	.175	.912
Within Groups	23.381	20	1.169		
Total	23.995	23			

Experience

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Self-Control	less than 3 years	11	3.4909	.74894	.22581	2.9878	3.9941	2.00	4.80
	3 - 5 years	20	3.8550	.61428	.13736	3.5675	4.1425	2.60	4.90
	5 - 10 years	19	3.7368	.70962	.16280	3.3948	4.0789	1.70	4.60
	more than 10 years	10	3.5800	.69730	.22050	3.0812	4.0788	2.50	4.60
	Total	60	3.7050	.68083	.08790	3.5291	3.8809	1.70	4.90
Emotional Sensitivity	less than 3 years	11	3.7273	.70227	.21174	3.2555	4.1991	2.75	4.75
	3 - 5 years	20	3.7000	.75044	.16780	3.3488	4.0512	1.75	5.00
	5 - 10 years	19	3.4211	.78640	.18041	3.0420	3.8001	1.75	5.00
	more than 10 years	10	3.5250	.92384	.29214	2.8641	4.1859	2.50	5.00
	Total	60	3.5875	.77545	.10011	3.3872	3.7878	1.75	5.00
Social Expressivity	less than 3 years	11	3.8182	1.01504	.30605	3.1363	4.5001	2.00	5.00
	3 - 5 years	20	3.8167	.62572	.13991	3.5238	4.1095	3.00	5.00
	5 - 10 years	19	3.5088	.92542	.21231	3.0627	3.9548	1.67	5.00
	more than 10 years	10	3.3000	1.01166	.31992	2.5763	4.0237	2.00	5.00
	Total	60	3.6333	.87161	.11252	3.4082	3.8585	1.67	5.00
Social Sensitivity	less than 3 years	11	3.5000	.85147	.25673	2.9280	4.0720	2.50	5.00
	3 - 5 years	20	3.0375	.83617	.18697	2.6462	3.4288	1.50	4.00
	5 - 10 years	19	2.9605	.87901	.20166	2.5369	3.3842	1.00	4.50
	more than 10 years	10	2.9250	.90562	.28638	2.2772	3.5728	1.50	4.25
	Total	60	3.0792	.86663	.11188	2.8553	3.3030	1.00	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Self-Control	Between Groups	1.130	3	.377	.804	.497
	Within Groups	26.219	56	.468		
	Total	27.349	59			
Emotional Sensitivity	Between Groups	1.033	3	.344	.560	.644
	Within Groups	34.445	56	.615		
	Total	35.478	59			
Social Expressivity	Between Groups	2.454	3	.818	1.081	.365
	Within Groups	42.368	56	.757		
	Total	44.822	59			
Social Sensitivity	Between Groups	2.488	3	.829	1.110	.353
	Within Groups	41.824	56	.747		
	Total	44.311	59			

ภาพที่ 20 แสดงข้อมูลสถิติ N , \bar{X} , Std , F -test ระหว่าง NCS ด้าน Self Resilience, EE, EC, SC กับ เพศผู้จัดการโครงการ

Sex - Self Resilience

Group Statistics				
Sex	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
SelfResilience	men	37	4.6959	.51077
	female	6	4.6250	.44017

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
SelfResilience	Equal variances assumed	.119	.732	.321	41	.750	.07095	.22124	-.37585	.51774
	Equal variances not assumed			.358	7.373	.731	.07095	.19835	-.39331	.53520

Sex - EE

Group Statistics				
Sex	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Emotional Expressivity	men	18	3.0000	1.28338
	female	4	2.2500	1.50000

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Emotional Expressivity	Equal variances assumed	.390	.540	1.029	20	.316	.75000	.72863	-.76990	2.26990
	Equal variances not assumed			.927	4.037	.406	.75000	.80870	-1.48732	2.98732

Sex - EC

Group Statistics				
Sex	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Emotional Control	men	21	3.8095	.92839
	female	7	3.2857	.95119

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Emotional Control	Equal variances assumed	.402	.531	1.285	26	.210	.52381	.40750	-.31382	1.36144
	Equal variances not assumed			1.269	10.110	.233	.52381	.41267	-.39432	1.44194

Sex - SC

Group Statistics				
Sex	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Social Control	men	19	3.1228	1.07847
	female	5	3.2667	.86281

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Social Control	Equal variances assumed	.935	.344	-.275	22	.786	-.14386	.52403	-1.23062	.94291
	Equal variances not assumed			-.314	7.677	.762	-.14386	.45837	-1.20866	.92094

ภาพที่ 21 แสดงข้อมูลสถิติ N , \bar{X} , Std , F -test ระหว่าง NCS ด้าน Self Control, ES, SE, SS กับเพศของผู้จัดการโครงการ

Sex

Group Statistics

	Sex	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Self-Control	men	50	3.6980	.71471	.10108
	women	10	3.7400	.50596	.16000
Emotional Sensitivity	men	50	3.5500	.78734	.11135
	women	10	3.7750	.72121	.22807
Social Expressivity	men	50	3.7067	.85354	.12071
	women	10	3.2667	.91355	.28889
Social Sensitivity	men	50	3.0750	.84553	.11958
	women	10	3.1000	1.01516	.32102

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Self-Control	Equal variances assumed	1.645	.205	-.177	58	.860	-.04200	.23781	-.51802	.43402
	Equal variances not assumed			-.222	17.116	.827	-.04200	.18925	-.44108	.35708
Emotional Sensitivity	Equal variances assumed	.176	.676	-.835	58	.407	-.22500	.26931	-.76409	.31409
	Equal variances not assumed			-.887	13.659	.391	-.22500	.25379	-.77061	.32061
Social Expressivity	Equal variances assumed	.006	.938	1.472	58	.147	.44000	.29899	-.15850	1.03850
	Equal variances not assumed			1.405	12.348	.185	.44000	.31309	-.24005	1.12005
Social Sensitivity	Equal variances assumed	.530	.469	-.083	58	.934	-.02500	.30277	-.63105	.58105
	Equal variances not assumed			-.073	11.630	.943	-.02500	.34257	-.77404	.72404



ภาพที่ 22 แสดงข้อมูลสถิติ N , \bar{X} , Std , F -test ระหว่าง NCS ด้าน Self Resilience, EE, EC, SC กับประเภทงานของผู้จัดการโครงการ

Job - Self Resilience

Group Statistics					
Job	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
SelfResilience	building	40	4.6625	.50811	.08034
	others	3	5.0000	.00000	.00000

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
SelfResilience	Equal variances assumed	8.003	.007	-1.138	41	.262	-.33750	.29665	-.93659	.26159
	Equal variances not assumed			-4.201	39.000	.000	-.33750	.08034	-.50000	-.17500

Job - EE

Warnings					
The Independent Samples table is not produced.					
Group Statistics					
Job	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
Emotional Expressivity	building	22	2.8636	1.32001	.28143
	other	0 ^a	.	.	.

a. t cannot be computed because at least one of the groups is empty.

Job - EC

Group Statistics					
Job	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
Emotional Control	building	27	3.6567	.96077	.18490
	others	1	4.0000	.	.

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Emotional Control	Equal variances assumed	.	.	-.341	26	.736	-.33333	.97840	-2.34446	1.67779
	Equal variances not assumed						-.33333			

Job - SC

Group Statistics					
Job	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
Social Control	building	23	3.2174	.99295	.20704
	others	1	1.6667	.	.

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Social Control	Equal variances assumed			1.529	22	.141	1.55072	1.01430	-.55281	3.65426
	Equal variances not assumed						1.55072			

ภาพที่ 23 แสดงข้อมูลสถิติ N , \bar{X} , Std , F -test ระหว่าง NCS ด้าน Self Control, ES, SE, SS กับประเภทงานของผู้จัดการโครงการ

Job

Group Statistics

Job	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Self-Control building	57	3.7123	.69797	.09245
Self-Control others	3	3.5667	.05774	.03333
Emotional Sensitivity building	57	3.6184	.75313	.09975
Emotional Sensitivity others	3	3.0000	1.14564	.66144
Social Expressivity building	57	3.6608	.85331	.11302
Social Expressivity others	3	3.1111	1.26198	.72860
Social Sensitivity building	57	3.1272	.84135	.11144
Social Sensitivity others	3	2.1667	1.01036	.58333

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Self-Control	Equal variances assumed	3.965	.051	.358	58	.721	.14561	.40630	-.66769	.95892
	Equal variances not assumed			1.482	48.538	.145	.14561	.09827	-.05192	.34315
Emotional Sensitivity	Equal variances assumed	.814	.371	1.356	58	.180	.61842	.45611	-.29458	1.53142
	Equal variances not assumed			.925	2.092	.449	.61842	.66892	-2.14178	3.37862
Social Expressivity	Equal variances assumed	.839	.363	1.066	58	.291	.54971	.51570	-.48258	1.58199
	Equal variances not assumed			.746	2.097	.530	.54971	.73732	-2.48568	3.58510
Social Sensitivity	Equal variances assumed	.042	.839	1.913	58	.061	.96053	.50216	-.04465	1.96570
	Equal variances not assumed			1.617	2.149	.239	.96053	.59388	-1.43270	3.35375



ภาพที่ 24 แสดงข้อมูลสถิติ N , \bar{X} , Std , F -test ระหว่าง NCS ด้าน Self Resilience, EE, EC กับระดับการศึกษาของผู้จัดการโครงการ

Education - Self Resilience

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum
					Lower Bound	Upper Bound	
					diploma	2	
bachelor	30	4.7083	.50465	.09214	4.5199	4.8968	3.00
master degree	11	4.5682	.51346	.15481	4.2232	4.9131	3.75
Total	43	4.6860	.49729	.07584	4.5330	4.8391	3.00

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.365	2	.182	.728	.489
Within Groups	10.022	40	.251		
Total	10.387	42			

Education - EE

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					diploma	1		
bachelor	17	3.1765	1.20049	.29116	2.6181	3.8525	1.00	5.00
master degree	4	1.5000	1.00000	.50000	-.0912	3.0912	1.00	3.00
Total	22	2.8636	1.30600	.27844	2.3300	3.4881	1.00	5.00

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	9.759	2	4.880	3.558	.049
Within Groups	26.059	19	1.372		
Total	35.818	21			

Education - EC

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					diploma	1		
bachelor	20	3.6500	.81273	.18173	3.2696	4.0304	1.00	5.00
master degree	7	3.5714	1.27242	.48093	2.3946	4.7482	2.00	5.00
Total	28	3.6786	.94491	.17857	3.3122	4.0450	1.00	5.00

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.843	2	.921	1.035	.370
Within Groups	22.264	25	.891		
Total	24.107	27			

ภาพที่ 25 แสดงข้อมูลสถิติ N , \bar{X} , Std , F -test ระหว่าง NCS ด้าน Self Control, ES, SE, SS, SC กับระดับการศึกษาของผู้จัดการโครงการ

Education - SC

Descriptives

Social Control								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
diploma	1	1.6667	1.67	1.67
bachelor	18	3.2407	.94838	.22353	2.7691	3.7124	1.67	5.00
master degree	5	3.1333	1.26051	.56372	1.5682	4.6985	1.33	4.33
Total	24	3.1528	1.02141	.20849	2.7215	3.5841	1.33	5.00

ANOVA

Social Control					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.350	2	1.175	1.140	.339
Within Groups	21.646	21	1.031		
Total	23.995	23			

Education

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Self-Control	diploma	2	4.1000	.70711	.50000	-2.2531	10.4531	3.60	4.60
	bachelor'degree	46	3.6609	.71941	.10607	3.4472	3.8745	1.70	4.90
	master'degree	12	3.8083	.52477	.15149	3.4749	4.1418	2.80	4.60
	Total	60	3.7050	.68083	.08790	3.5291	3.8809	1.70	4.90
Emotional Sensitivity	diploma	2	2.5000	1.06066	.75000	-7.0297	12.0297	1.75	3.25
	bachelor'degree	46	3.5598	.72300	.10660	3.3451	3.7745	1.75	5.00
	master'degree	12	3.8750	.82228	.23737	3.3526	4.3974	2.75	5.00
	Total	60	3.5875	.77545	.10011	3.3872	3.7878	1.75	5.00
Social Expressivity	diploma	2	3.5000	.70711	.50000	-2.8531	9.8531	3.00	4.00
	bachelor'degree	46	3.6594	.90674	.13369	3.3902	3.9287	1.67	5.00
	master'degree	12	3.5556	.80821	.23331	3.0420	4.0691	2.00	4.67
	Total	60	3.6333	.87161	.11252	3.4082	3.8585	1.67	5.00
Social Sensitivity	diploma	2	1.7500	.35355	.25000	-1.4266	4.9266	1.50	2.00
	bachelor'degree	46	3.0543	.84478	.12456	2.8035	3.3052	1.00	5.00
	master'degree	12	3.3958	.81505	.23528	2.8780	3.9137	2.25	4.50
	Total	60	3.0792	.86663	.11188	2.8553	3.3030	1.00	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Self-Control	Between Groups	.530	2	.265	.563	.573
	Within Groups	26.819	57	.471		
	Total	27.349	59			
Emotional Sensitivity	Between Groups	3.393	2	1.696	3.013	.057
	Within Groups	32.086	57	.563		
	Total	35.478	59			
Social Expressivity	Between Groups	.139	2	.070	.089	.915
	Within Groups	44.683	57	.784		
	Total	44.822	59			
Social Sensitivity	Between Groups	4.765	2	2.383	3.434	.039
	Within Groups	39.546	57	.694		
	Total	44.311	59			

ภาพที่ 26 แสดงข้อมูลสถิติ N , \bar{X} , Std , F -test ระหว่าง NCS ด้าน Self Resilience, EE, EC กับ การได้รับใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือสถาปัตยกรรมควบคุมของผู้จัดการโครงการ

License - Self Resilience

Group Statistics				
License	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Self9Resilience	A	33	4.7121	.42903
	N/A	10	4.6000	.69921

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Self9Resilience	Equal variances assumed	4.303	.044	.620	41	.539	.11212	.18084	-.25309	.47734
	Equal variances not assumed			.480	11.130	.640	.11212	.23338	-.40082	.62506

License - EE

Group Statistics				
License	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Emotional Expressivity	A	16	3.0000	1.36626
	N/A	6	2.5000	1.22474

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Emotional Expressivity	Equal variances assumed	.147	.705	.784	20	.442	.50000	.63779	-.83040	1.83040
	Equal variances not assumed			.826	10.028	.428	.50000	.60553	-.84870	1.84870

License - EC

Group Statistics				
License	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Emotional Control	A	23	3.6957	.92612
	N/A	5	3.6000	1.14018

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Emotional Control	Equal variances assumed	.434	.516	.201	26	.842	.09565	.47476	-.88024	1.07154
	Equal variances not assumed			.175	5.210	.867	.09565	.54524	-1.28910	1.48041

License - SC

Group Statistics				
License	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Social Control	A	19	3.2807	.89071
	N/A	5	2.6667	1.43372

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Social Control	Equal variances assumed	3.623	.070	1.208	22	.240	.61404	.50834	-.44019	1.66826
	Equal variances not assumed			.912	4.843	.405	.61404	.67295	-1.13288	2.36095

ภาพที่ 27 แสดงข้อมูลสถิติ N , \bar{X} , Std , F -test ระหว่าง NCS ด้าน Self Control, ES, SE, SS กับการได้รับใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือสถาปัตยกรรมควบคุมของผู้จัดการโครงการ

License

Group Statistics

License	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Self-Control A	48	3.7104	.63556	.09173
Self-Control N/A	12	3.6833	.87161	.25161
Emotional Sensitivity A	48	3.6146	.69946	.10096
Emotional Sensitivity N/A	12	3.4792	1.05775	.30535
Social Expressivity A	48	3.6111	.85146	.12290
Social Expressivity N/A	12	3.7222	.98302	.28377
Social Sensitivity A	48	3.0729	.84103	.12139
Social Sensitivity N/A	12	3.1042	1.00260	.28943

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Self-Control	Equal variances assumed	1.013	.318	.122	58	.903	.02708	.22160	-.41649	.47066
	Equal variances not assumed			.101	14.061	.921	.02708	.26781	-.54708	.60125
Emotional Sensitivity	Equal variances assumed	4.579	.037	.538	58	.593	.13542	.25180	-.36861	.63944
	Equal variances not assumed			.421	13.499	.680	.13542	.32161	-.55677	.82760
Social Expressivity	Equal variances assumed	.562	.457	-.392	58	.696	-.11111	.28335	-.67830	.45607
	Equal variances not assumed			-.359	15.387	.724	-.11111	.30924	-.76881	.54659
Social Sensitivity	Equal variances assumed	2.208	.143	-.111	58	.912	-.03125	.28207	-.59588	.53338
	Equal variances not assumed			-.100	15.101	.922	-.03125	.31385	-.69982	.63732



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล กรวิณี เพ็ชรเล็ก
วัน เดือน ปี เกิด 8 November 1988
สถานที่เกิด สงขลา
ที่อยู่ปัจจุบัน 367/6 ถนนโชคชัย4 แขวงลาดพร้าว เขตลาดพร้าว กรุงเทพฯ 10230

