คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง*

Achievement Motivation Characteristics in Construction Supervisors

ศศธร บริสุทธิ์นฤดม (Sasathorn Borisutnarudom)**
ดร.นนท์ คุณค้ำชู (Non Khuncumchoo)***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นเป็นแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่ตนเองกำหนดไว้ โดยทำการศึกษาจากผู้ควบคุมงานในโครงการก่อสร้างที่มีที่ตั้งโครงการอยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลและทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ควบคุมงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีแจกแบบสอบถามในรูปแบบของเอกสารและออนไลน์ โดยคำถามในการเก็บข้อมูลได้มาจากการศึกษาและวิเคราะห์บทความและทฤษฎีต่างๆ เพื่อให้ได้ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ทั้งนี้และกลุ่มตัวอย่างผ่านการคัดกรองข้อมูลมีจำนวน 117 คนจากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงวิเคราะห์ ได้แก่ Chi-square test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (P)

ผลจากแบบสอบถาม พบว่า ผู้ควบคุมงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 47.86 มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน 6-10 ปี ร้อยละ 30.77 มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน 3-5 ปี ร้อยละ 33.33 มีระดับการศึกษาสูงสุดที่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 58.12 และมีใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม ร้อยละ 55.56 สำหรับการศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้แบ่งการศึกษาเป็น 7 ด้าน ตามลักษณะผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง โดยผลจากแบบสอบถามพบว่า ผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ในด้าน

---

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโครงการก่อสร้าง ภาควิชาเทคนิคสถาปัตยกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร

This article is part of a thesis on Master of Science degree, Major in Construction Project Management Department of Technical Architecture, Silpakorn university

** นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการโครงการก่อสร้าง ภาควิชาเทคนิคสถาปัตยกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร e-mail : arch_sasathorn@hotmail.com

Student of Master of Science degree, Major in Construction Project Management Department of Technical Architecture, Silpakorn university. e-mail : arch_sasathorn@hotmail.com

*** อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.นนท์ คุณค้ำชู อาจารย์ประจำภาควิชาเทคนิคสถาปัตยกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร

Advisor is Dr. Non Khuncumchoo, the teacher in Department of Technical Architecture, Silpakorn university.

Veridian E-Journal, Slipakorn University
ISSN 1906 - 3431

ความกล้าเสี่ยง ความขยันขันแข็ง ความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง การมีความคาดการณ์ล่วงหน้า และการมีทักษะในการจัดระบบงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ปานกลางในด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และความชอบการแข่งขัน

นอกจากนี้การศึกษายังพบว่า ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงและความขยันขันแข็งในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านความสัมพันธ์ของระดับการศึกษาสูงสุดกับแรงจูงใจมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงและการมีทักษะในการจัดระบบงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งยังพบว่าใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุมมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความชอบการแข่งขันอีกด้วย

คำสำคัญ : ผู้ควบคุมงาน, คุณลักษณะ, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, การบริหารโครงการก่อสร้าง

Abstract

The objective of this survey research was to study the achievement motivation characteristics of supervisors in construction, which achievement motivation characteristics are the impulsions for the persons to make themselves successful by the standards they set. This research examined and collected a data from sample supervisors in construction who have been working within Bangkok metropolitan region by documentary and online questionnaires. The questions in the questionnaire were from the study and analysis of journal articles and theories that related to research in order to defined characteristics of the achievement motivation. Descriptive statistics, such as percentage, median and standard deviation, and inferential Statistics such as Chi-square test and Pearson product moment correlation coefficient (P) were used to analyze the data in this research.

Results from questionnaires showed that most of the supervisors, who responded the questionnaire, are 31-40 years old (47.86%), had been working in the construction area for 6-10 years (30.77%), had been working as the supervisors in the current organization for 3-5 years (33.33%), had the bachelor's degree (58.12%) and had license for professional practice in engineering or architecture (55.56%). In terms of the study of achievement motivation characteristics, it was separated into 7 characteristics and implied that supervisors had high achievement motivation characteristics in risk taking, energetic, knowledge of result of decision, anticipation of future possibilities and organizational skills. The supervisors had medium achievement motivation characteristics in individual responsibility and competition. Moreover, the results showed that the years of working experience as a supervisor had a significant influence in risk taking and energetic characteristics. The results also implied that education

level and motivations were related to the risk taking and organizational skills, License for professional practice in engineering or architecture were related to competition.

Key word : Supervisor, Characteristics, Achievement motivation, Construction management

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของทุกๆ องค์กรและในทุกๆ อุตสาหกรรม มีคำกล่าวไว้ว่า “การมีทรัพยากรมากเท่าใด ก็ไม่เท่ากับการมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและคุณภาพของบุคคล” (วรากรณ์ สามโกเศศ, 2542: 6) ซึ่งการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่มีผลทำให้โครงการประสบความสำเร็จได้

ในอุตสาหกรรมการก่อสร้างก็เช่นเดียวกัน จากผลงานวิจัย “ปัญหา, ปัจจัยและการปรับปรุงงานก่อสร้างที่ล้าช้าของงานราชการ” (สมัคร ต้นโลห์ และณรงค์ เหลืองบุตรนาค, 2551: 61) พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการบุคลากรในโครงการก่อสร้างถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้โครงการก่อสร้างล้าช้าและไม่ประสบความสำเร็จ และส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากผู้ควบคุมงานที่ความรู้ความเข้าใจในงานก่อสร้างขาดความรับผิดชอบ และขาดการตัดสินใจที่เด็ดขาดเมื่อเกิดปัญหาขึ้นหน้างาน (ปัญหาทั่วไปในงานก่อสร้าง, 2555) โดย “ผู้ควบคุมงาน” (Supervisor) ตามสัญญาก่อสร้างของ RIBA (Royal Institute of British Architect) หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมงานก่อสร้าง ณ สถานที่ทำงานจริง เพื่อให้งานเป็นไปตามสัญญาหรือข้อตกลง โดยต้องมีความเอาใจใส่และความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งยังมีส่วนช่วยทำให้งานก่อสร้างมีคุณภาพเป็นไปตามแผนงาน และทำให้โครงการประสบความสำเร็จได้ (มนต์ชัย วงศ์สันติราษฎร์, 2556: 75)

นอกจากนี้จากการศึกษาของสถาบันการศึกษา Saratoga ประเทศสหรัฐอเมริกา ที่ทำการสำรวจ 18 อุตสาหกรรมหลักของประเทศ หนึ่งในนั้นคืออุตสาหกรรมการก่อสร้าง พบว่าองค์กรส่วนใหญ่ต้องเสียเงินจำนวนมากในแต่ละปีไปกับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานใหม่ สำหรับประเทศไทยมีผลการสำรวจอัตราการเข้าออกของพนักงาน ปี พ.ศ. 2555 ของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่าในอุตสาหกรรมการก่อสร้างมีอัตราการออกจากงานสูงกว่าอัตราการรับเข้าทำงานถึงร้อยละ 0.30 โดยสาเหตุการลาออกมาจากหลายปัจจัย เช่น ไม่ชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย งานที่ได้รับมอบหมายไม่เหมาะสมกับความสามารถ หรือมีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น แสดงให้เห็นว่า การรับพนักงานเข้าทำงานโดยไม่มีการคัดเลือกให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือลักษณะงานส่งผลให้มีอัตราการลาออกของพนักงานสูง ทำให้เกิดความเสียหายและส่งผลต่อศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจ และจากการศึกษายังพบว่าต้นทุนในด้านทรัพยากรบุคคล คิดเป็น 40%-50% ของต้นทุนโครงการทั้งหมด ซึ่งถือเป็นต้นทุนที่สูงเมื่อเทียบกับต้นทุนในส่วนอื่นๆ ในการบริหารโครงการก่อสร้าง

ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลในองค์กรการก่อสร้าง จึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการโครงการก่อสร้าง เนื่องจากในโครงการก่อสร้างมีบุคลากรจำนวนมาก มีการทำงานและประสานงานร่วมกันหลายฝ่าย จึงต้องอาศัยบุคลากรที่มีความตั้งใจและความสามารถเหมาะสมกับงาน (ปัญหาทั่วไปในงานก่อสร้าง, 2555) เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบสำเร็จ หรือเป็นไปตามเป้าหมายของโครงการ ทั้งนี้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานมีวิธีการคัดเลือกและทดสอบที่หลากหลาย เช่นความเป็นผู้นำ ความถนัดในสายงาน วุฒิการศึกษา หรือสมรรถนะ

Veridian E-Journal, Slipakorn University
ISSN 1906 - 3431

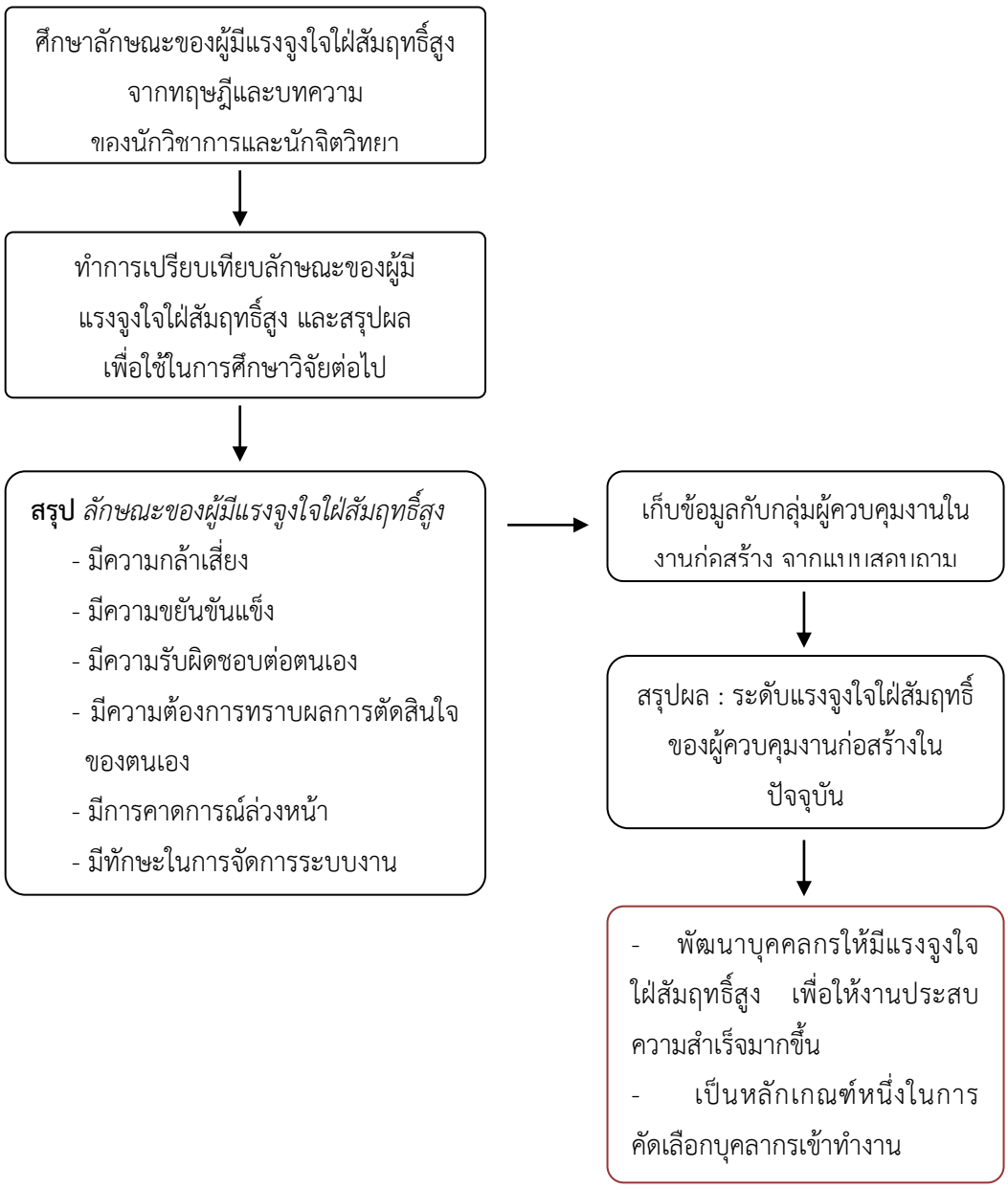
ทางด้านต่างๆ เป็นต้น โดยการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานด้วยการทดสอบด้านสมรรถนะเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจมาก เนื่องจากองค์กรต้องมีบุคลากรที่มีสมรรถนะและความสามารถตรงตามสายงาน เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นได้ใช้สมรรถนะและความสามารถที่มีในการผลักดันองค์กรหรือทำให้โครงการประสบความสำเร็จได้ (ขจรศักดิ์ ศิริมัย, 2550)

โดยแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมีอยู่มากมาย แต่ที่ได้รับความสนใจมากและเป็นแนวคิดในการศึกษาด้านสมรรถนะ คือ งานวิจัยของ David C. McClelland ในปี 1960 พบว่า การวัดระดับ IQ และการทดสอบบุคลิกภาพของบุคคล ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถและสมรรถนะที่แท้จริงของบุคคลได้ จากการวิจัยในครั้งนั้นทำให้ David C. McClelland ได้สรุปความหมายเกี่ยวกับสมรรถนะไว้ว่า “สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลงานและปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบได้สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้” (McClelland, 1960: ไม่ปรากฏเลขหน้า, อ้างจาก สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548 :4) จากแนวคิดเรื่องสมรรถนะยังสามารถอธิบายด้วย “ทฤษฎีโมเดลภูเขาน้ำแข็ง” (Iceberg Model) กล่าวคือ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำของภูเขาน้ำแข็ง เปรียบเสมือนสิ่งที่มองเห็นและพัฒนาได้ง่าย ได้แก่ ความรู้และทักษะต่างๆ และส่วนที่อยู่ใต้ผิวน้ำของภูเขาน้ำแข็ง ซึ่งเป็นส่วนที่มองเห็นได้ยากและมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ได้แก่ ค่านิยม อุปนิสัย และแรงจูงใจ (สำนักงานก.พ., 2553: 7)

จากการศึกษาของ David C. McClelland นำไปสู่การศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงานต่างๆ มากมาย จากแนวคิดที่ว่า หากบุคคลมีความตั้งใจและความเต็มใจในการทำงานแล้ว ผลที่เกิดกับงานมักตอบสนองเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ (วันชัย มีชาติ, 2548: 23-27)ในทางจิตวิทยานั้น แรงจูงใจ (Motivation) คือ การที่บุคคลเต็มใจที่จะใช้พลังงานเพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย และ“แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์” (Achievement Motivation) เป็นทฤษฎีหนึ่งที่ถูกนำมาใช้พัฒนากับงานบริหารโครงการสาขาต่างๆ เนื่องจาก David C. McClelland กล่าวไว้ว่า งานที่เหมาะสมกับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คืองานที่มีความรับผิดชอบสูง มีอิสระและความยืดหยุ่นในการตัดสินใจและแก้ปัญหา รวมทั้งมีความต่อเนื่องของงานเพื่อให้มีโอกาสสร้างผลงานและติดตามผลงานตนเองได้ จากลักษณะงานดังกล่าวเป็นลักษณะงานที่มีความสอดคล้องกับการทำงานของผู้ควบคุมงานในโครงการก่อสร้าง

ดังนั้นงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่า ผู้ควบคุมงานก่อสร้างว่ามีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเป็นอย่างไร และคาดหวังว่าผลการศึกษาจะเป็นแนวทางหนึ่งในการคัดเลือกผู้ควบคุมงานเข้าทำงานหรือนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ควบคุมงานในองค์กรการก่อสร้างต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย



ขอบเขตการวิจัย

- ทำการศึกษาผู้ควบคุมงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดเล็ก ที่มีการดำเนินกิจการแบบจ้างเหมาหรือให้ผู้อื่นทำบางส่วน และมีการดำเนินการกิจมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี โดยศึกษาเฉพาะบริษัทที่มีโครงการอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

- ทำการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานก่อสร้างของผู้ควบคุมงาน ที่มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรดังกล่าวมาไม่น้อยกว่า 3 ปี

วิธีการวิจัย

Veridian E-Journal, Slipakorn University
ISSN 1906 - 3431

1. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้น

1.1 ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความ ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับองค์กรรับเหมาก่อสร้างและรูปแบบการดำเนินกิจการ ซึ่งส่งผลให้ผู้ควบคุมงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกันออกไป

1.2 ศึกษาความหมาย หน้าที่ ความสำคัญของผู้ควบคุมงานกับการบริหารงานก่อสร้าง

1.3 ศึกษาความหมายและที่มาของแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เพื่อนำไปสู่การวิจัยต่อไป

2. การกำหนดกลุ่มประชากร

เพื่อให้ทราบถึงขอบเขตกลุ่มประชากรที่จะทำการวิจัย ได้แก่

2.1 เป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่รับงานเอง (เป็นผู้บริหารโครงการ) และมีการดำเนินกิจการแบบจ้างผู้รับเหมาช่วง

2.2 เป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดเล็ก โดยมีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 9 ล้านบาท

2.3 เป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่มีประสบการณ์การทำงานมามากกว่า 10 ปี

2.4 เป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2.5 ผู้ควบคุมงานก่อสร้าง มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานไม่น้อยกว่า 3 ปี

3. คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

หาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนประชากรและจำนวนประชากรมีมาก จึงใช้ทฤษฎีของ Taro Yamane, 1967 (สุทธิพล อุดมพันธุรัก และจุฬาภรณ์ พูลเอี่ยม, 2557 : 11)

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

e = สัดส่วนความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.05 (ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%)

โดยจำนวนของสถานประกอบการก่อสร้างที่มีการดำเนินการการแบบจ้างเหมา ในเขตกรุงเทพฯ มีจำนวน 646 บริษัท และในเขตปริมณฑล มีจำนวน 164 บริษัท (สำนักงานสถิติ, สำรวจเศรษฐกิจ, สำรวจอุตสาหกรรมก่อสร้าง, 2551)

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บทั้งหมดในการวิจัยนี้ คือ 268 บริษัท จากนั้นทำการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างในเชิงเป็นไปไม่ได้ (Non-probability sampling) คือ การสุ่มตัวอย่างโดยไม่อาจกำหนดได้ว่าทุกส่วนของประชากรมีโอกาสได้รับการคัดเลือกโดยเท่ากัน และตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นทางเว็บไซต์หรือทางโทรศัพท์ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่ได้เป็นไปตามขอบเขตของการวิจัย

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaires) เนื่องจากเป็นวิธีที่รวดเร็วและได้คำตอบตรงตามวัตถุประสงค์มากที่สุด อีกทั้งข้อมูลที่ได้จะสามารถนำไปวิเคราะห์ได้ง่าย โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้วิธีแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ควบคุมงาน เป็นแบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบ 5 ระดับ ได้แก่ ระดับ 1 น้อยที่สุดจนถึงระดับ 5 มากที่สุด

จากนั้นเป็นขั้นตอนของการตั้งคำถาม โดยคำถามในส่วนนี้มาจากการสรุปทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง นอกจากนี้ยังมาจากการศึกษาตัวอย่างของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานวิจัยต่างๆ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ไปทำการทดลอง (Pilot Study) จนได้แบบสอบถามที่ชัดเจน เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามถูกจัดทำขึ้นทั้งรูปแบบที่เป็นเอกสารและรูปแบบออนไลน์

ผลการศึกษา

1. ผลการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

จากการส่งแบบสอบถามในรูปแบบเอกสารและออนไลน์ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงความถี่ และร้อยละ ผลการตอบกลับของแบบสอบถาม

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

จากผลการตอบกลับของแบบสอบถามในตารางที่ 2 ได้ถูกนำมาคัดกรองอีกครั้ง ตามหลักเกณฑ์ของกลุ่มตัวอย่างที่ตั้งไว้ ทำให้มีแบบสอบถามที่ใช้ได้จริง จำนวน 117 ตัวอย่าง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มารวบรวมและสรุปผลต่อไป

2. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ควบคุมงาน

ผู้ควบคุมงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 47.86) มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน 6-10 ปี (ร้อยละ 30.77) มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน 3-5 ปี (ร้อยละ 33.33) มีระดับการศึกษาสูงสุดที่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 58.12) และมีใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม (ร้อยละ 55.56)

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ผู้ควบคุมงาน

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ควบคุมงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

Veridian E-Journal, Slipakorn University
ISSN 1906 - 3431

ตารางที่ 3 แสดงผลสรุปแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ ของผู้ควบคุมงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ	$\bar{x}$	**ความหมาย**
- ด้านความกล้าเสี่ยง (Risk - Taking)	3.56	สูง
- ด้านความขยันขันแข็ง (Energetic)	3.94	สูง
- ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility)	3.11	ปานกลาง
- ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision)	4.38	สูง
- ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities)	4.24	สูง
- ด้านการมีทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills)	4.49	สูง
- ด้านความชอบการแข่งขัน (Competition)	3.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 จะเห็นได้ว่าผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ในด้านความกล้าเสี่ยง, ความขยันขันแข็ง,ความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง, การมีความคาดการณ์ล่วงหน้า และการมีทักษะในการจัดระบบงาน ทั้งนี้ผู้ควบคุมงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ปานกลาง ในด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และความชอบการแข่งขัน

4. ความสัมพันธ์ของลักษณะทางประชากรศาสตร์ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงาน

4.1 ความสัมพันธ์ด้านอายุ

เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ด้านอายุ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านต่างๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงผลสรุปความสัมพันธ์ด้านอายุกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

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

จากตารางที่ 4 จะเห็นได้ว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในทุกๆด้าน หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความแตกต่างกันของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ความสัมพันธ์ด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน)

เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ ด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน(ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านต่างๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงความสัมพันธ์ด้านความสัมพันธ์ด้านประสบการณ์การทำงาน (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

ประสบการณ์การทำงาน(ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) กับ แรงจูงใจ	χ^2	P
- ด้านความกล้าเสี่ยง	13.993	0.030*
- ด้านความขยันขันแข็ง	12.947	0.044*
- ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	16.655	1.163
- ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง	7.491	0.278
- ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า	9.867	0.130
- ด้านการมีทักษะในการจัดการระบบงาน	7.831	0.551
- ด้านความชอบการแข่งขัน	18.020	0.115

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 จะเห็นได้ว่า ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน(ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงในการทำงาน และด้านความขยันขันแข็งในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 ความสัมพันธ์ด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน

เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ ด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านต่างๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 6 แสดงความสัมพันธ์ด้านความสัมพันธ์ด้านประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน กับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

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

Veridian E-Journal, Slipakorn University
ISSN 1906 - 3431

จากตารางที่ 6 จะเห็นได้ว่า ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในทุกๆ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 ความสัมพันธ์ด้านระดับการศึกษา

เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ด้านระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านต่างๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงความสัมพันธ์ด้านความสัมพันธ์ด้านระดับการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

ระดับการศึกษา กับ แรงจูงใจ	x^2	P
- ด้านความกล้าเสี่ยง	14.946	0.021*
- ด้านความขยันขันแข็ง	9.452	0.150
- ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	15.525	0.214
- ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง	11.385	0.077
- ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า	4.925	0.553
- ด้านการมีทักษะในการจัดการระบบงาน	25.162	0.003*
- ด้านความชอบการแข่งขัน	18.920	0.090

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 จะเห็นได้ว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงในการทำงาน และด้านการมีทักษะในการจัดระบบงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5 ความสัมพันธ์ด้านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม

เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ด้านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุมกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านต่างๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 6 แสดงความสัมพันธ์ด้านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กับ แรงจูงใจ	x^2	P
- ด้านความกล้าเสี่ยง	1.714	0.424
- ด้านความขยันขันแข็ง	0.676	0.713
- ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	8.918	0.063
- ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง	2.392	0.302
- ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า	2.214	0.331
- ด้านการมีทักษะในการจัดการระบบงาน	2.257	0.521
- ด้านความชอบการแข่งขัน	15.419	0.004*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 จะเห็นได้ว่า การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความชอบการแข่งขันในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลมีความมานะพยายาม เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ โดยจากผลการศึกษาพบว่า ผู้ควบคุมงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงในด้านความกล้าเสี่ยง ความขยันขันแข็ง ความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง การคาดการณ์ล่วงหน้า และการมีทักษะในการจัดการระบบงานสูง และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความรับผิดชอบต่อตนเองในการทำงานในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ผู้ควบคุมงานมีความทะเยอทะยานและคาดหวังในความสำเร็จไม่สูงนัก ต้องการเสรีภาพในการตัดสินใจอยู่บ้างแต่ยังคงต้องการมีผู้อื่นคอยควบคุมหรือตรวจสอบอีกขั้นหนึ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ควบคุมงานเป็นเพียงผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ควบคุม ดูแล และตรวจสอบงานก่อสร้าง เพื่อให้การก่อสร้างดำเนินไปตามขอบเขตที่กำหนดและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยจำเป็นจะต้องมีการรายงานผล ตรวจสอบและควบคุมโดยผู้จัดการโครงการหรือผู้บริหารโครงการอีกครั้งหนึ่ง สำหรับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านชอบการแข่งขันในการทำงานของผู้ควบคุมงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ผู้ควบคุมงานไม่ชอบกิจกรรมที่มีการแข่งขัน หรืองานที่ต้องเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าตำแหน่งผู้ควบคุมงานมีหน้าที่ให้การก่อสร้างดำเนินไปตามขอบเขตที่กำหนดและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้ควบคุมงานจึงไม่ชอบงานที่มีอุปสรรคหรือการแข่งขันสูง อีกทั้งด้วยวัฒนธรรมและนิสัยของคนไทยเป็นคนขี้เกรงใจและชอบให้เกียรติคนอื่น โดยเฉพาะกับคนที่อายุมากกว่า ในขณะที่คนที่อายุน้อยกว่าอาจจะมีความคิดความสามารถมากกว่าแต่ก็ไม่กล้าแสดงออก ทำให้บางครั้งคนไทยส่วนใหญ่มองว่าการแข่งขันในการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสม

ความสัมพันธ์ด้านประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันในตำแหน่งผู้ควบคุมงานตั้งแต่อดีต-ปัจจุบันมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการมีประสบการณ์ในการทำงานมากย่อมทำให้ผู้ควบคุมงานมีความชำนาญในงานและทราบแนวโน้มของงานที่จะเกิดขึ้น ทำให้ผู้ควบคุมงานมีความกล้าในตัดสินใจในงานที่มีความเสี่ยงและเร่งด่วนได้ดีหรือแม้แต่งานที่มีความยากและมีอุปสรรคก็ตามทั้งนี้ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่อดีต-ปัจจุบันที่แตกต่างกันยังมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็งในการทำงานที่แตกต่างกัน เพราะการมีประสบการณ์ในการทำงานมากทำให้ผู้ควบคุมงานรู้ว่าสิ่งใดที่ตนเองทำแล้วไม่ประสบความสำเร็จ แล้วนำไปสู่การหาทางแก้ปัญหาหรือการป้องกันปัญหาไม่ให้เกิดขึ้นอีก

ความสัมพันธ์ด้านระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงในการทำงานอาจเป็นเพราะคนที่มีการศึกษาจะได้มีโอกาสเรียนถึงหลักการและเหตุผลรวมทั้งหลักวิชาช่างต่างๆทำให้ผู้ควบคุมงานเหล่านั้นมีความรู้ ความสามารถ และใช้ความรู้ที่มีในการตัดสินใจในการทำงานได้ อีกทั้งระดับการศึกษายังมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการจัดการระบบในการทำงาน เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีหลักการและมักทำสิ่งต่างๆอย่างมีระบบหรือมีแบบแผน

ด้านความสัมพันธ์ของใบประกอบวิชาชีพที่แตกต่างกันที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการชอบการแข่งขันในการทำงาน อาจมีสาเหตุมาจากการมีใบประกอบวิชาชีพได้นั้นต้องผ่านการสอบ สัมภาษณ์และอบรมหลายขั้นตอนเปรียบเสมือนการแข่งขันที่ต้องผ่านอุปสรรคต่างๆให้ได้ ทำให้ผู้ที่มีใบประกอบวิชาชีพชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันและมีการเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มากกว่า

ดังนั้นจากการสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าผู้ควบคุมงานในงานก่อสร้างมีแรงจูงในใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้น จึงเป็นจริง โดยผู้ควบคุมงานในงานก่อสร้างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง จำนวน 5 ด้าน จากทั้งหมด 7 ด้าน ตามที่ได้มีการศึกษาในงานวิจัยนี้

ข้อเสนอแนะ

ในการสร้างคำถามในแบบสอบถามไม่ควรมีการชี้นำคำตอบมากเกินไป เพราะจะทำให้ผู้ตอบสามารถคาดเดาคำตอบหรือแนวทางในการตอบได้ ทำให้ผลที่ได้ไม่ตรงตามความเป็นจริงและคำถามความมีความชัดเจนเข้าใจง่าย ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อไม่ให้ผู้ตอบคำถามเลือกตอบคำถามในระดับคะแนนกลางๆ เนื่องจากความไม่เข้าใจและความไม่ชัดเจนของคำถาม

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2557). "เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ." เข้าถึงเมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม. เข้าถึงได้จาก http://competency.rmutp.ac.th/wp-content/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf

ปัญหาทั่วไปในงานก่อสร้าง. (2555). เข้าถึงเมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน. เข้าถึงได้จาก http://www.civilclub.net/ปัญหาทั่วไปในงานก่อสร้าง-problems-in-construction.html.

มนต์ชัย วงศ์สันติราษฎร์. (2556). "ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการควบคุมงานก่อสร้าง กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลภายในจังหวัดนครราชสีมา." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

วรากรณ์ สามโกเศศ. (2554). "การอ่านกับชีวิตมีราคา." กรุงเทพฯ: มติชน.

สมัคร ต้นโลห์ และณรงค์ เหลืองบุตรนาค. (2551). "ปัญหา, ปัจจัยและการปรับปรุงงานก่อสร้างที่ล้าช้าของงานราชการ." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. บทคัดย่อจาก วารสารโยธาสาร.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). "แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย COMPETENCY BASED LEARNING." พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.

สุทธิพล อุดมพันธุรัก และจุฬาภรณ์ พูลเอี่ยม. (2557). "การคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของ Taro Yamane." กรุงเทพฯ: หน่วยระบาดวิทยาคลินิก สถานส่งเสริมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). "คู่มือการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง." กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.

ธัชพงศ์ เศรษฐบุตร. (2555). "การศึกษาความต้องการสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์สาหรับภาคอุตสาหกรรม." วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร Veridian E-Journal 5, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม) : เลขหน้า 426-448.

ชนัดดา ภูหงษ์ทอง. (2556). "การเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นครูในศตวรรษที่ 21 เจตคติต่อวิชาชีพครู และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนิสิตนักศึกษาครูชั้นปีที่ 1 โดยใช้การฝึกอบรมเรื่องการเป็นครูในศตวรรษที่ 21 กับการสอนแบบบรรยาย." วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร Veridian E-Journal 6, 1 (มกราคม - เมษายน) : เลขหน้า 154-164.