# คุณลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง กรณีศึกษาบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย

**มีชัย น้อยพิทักษ์**
ฝ่ายออกแบบและพัฒนาโครงการ
บริษัท โรบินสัน จำกัด (มหาชน)

**ทยากร จารุชัยมนตรี**
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

## บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆของผู้ควบคุมงานก่อสร้างบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในประเทศไทย ด้วยวิธีการแจกแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 7 ด้าน จำแนกเป็นคำถามทั้งหมดจำนวน 17 ข้อ และความคิดเห็นที่มีต่อองค์กรอีก 4 ข้อ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างในองค์กร 373 คน

จากการศึกษาพบว่า ผู้ควบคุมงานก่อสร้างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบต่อตนเอง, ด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง ด้านขยันขันแข็ง ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน, ด้านมีความกล้าเสี่ยง ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า และด้านชอบการแข่งขันตามลำดับ และพบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่ทำการศึกษานี้สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถในการทำงานสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่น นอกจากนี้ ยังพบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างเพศชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าเพศหญิงเกือบทุกด้าน ผู้ควบคุมงานก่อสร้างกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสูงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้าและด้านรับผิดชอบต่อตนเองสูง

**คำสำคัญ:** ควบคุมงาน | คุณลักษณะ | แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ | การบริหารโครงการก่อสร้าง | บริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่น

# Achievement Motivation Characteristics in Construction's Supervisors: A Case Study of Japanese Construction Company in Thailand

**Meechai Noipitak**
Department of Design and Project Development
Robinson Public Company Limited
**Tayagorn Charuchaimontri**
Faculty of Architecture, Silpakorn University

**Abstract**

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

It is found that most construction supervisors had achievement motivation characteristics in individual responsibility, knowledge of result of decision, energetic, organizational skills, risk-taking, anticipation of future possibilities and competition, respectively. Furthermore, the Japanese construction company encourages and educates knowledge for staffs in the organization following Japanese culture. Moreover, it is found that male supervisors have higher achievement motivation than female ones in almost all the aspects. The more experience supervisors have, the higher achievement motivation in anticipation of future possibilities and responsibility have.

**Keywords:** Supervisor | Characteristics | Achievement Motivation | Construction Management | Japanese Construction Company

## 1. บทนำ

ในประเทศไทยอุตสาหกรรมก่อสร้างได้เติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นอุตสาหกรรมก่อสร้างอาคารถึงร้อยละ 53.4% ของอุตสาหกรรมก่อสร้างทั้งหมด (Office of the Civil Service Commission, 2010) ในการดำเนินงานอุตสาหกรรมก่อสร้างให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายนั้นต้องประกอบด้วยบุคคลากรต่างๆ มากมาย แต่ผู่ที่จะกำหนดและควบคุมให้งานก่อสร้างนั้นสำเร็จและตรงตามเป้าหมายทั้งด้านคุณภาพ งบประมาณ และระยะเวลาที่กำหนดไว้ได้นั้นเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง

ผู้ควบคุมงานก่อสร้างตามนิยามของ RIBA (Royal Institute of British Architect) หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมงานก่อสร้าง ณ สถานที่ทำงานจริง เพื่อให้งานเป็นไปตามสัญญาหรือข้อตกลง โดยต้องมีความเอาใจใส่และความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และยังมีส่วนช่วยทำให้งานก่อสร้างมีคุณภาพเป็นไปตามแผนงาน และทำให้โครงการประสบความสำเร็จได้ (Wongsantirat M., 2013) ซึ่งหากในโครงการก่อสร้างนั้นๆ มีผู้ควบคุมงานที่มีประสิทธิภาพ มีสมรรถนะ หรือแรงผลักดันในการทำงาน โครงการก่อสร้างนั้นๆ ย่อมประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลงาน และปฏิบัติในงานที่ตนรับผิดชอบได้สูงเหนือกว่าเกณฑ์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Rassametummachot S., 2005) และสามารถอธิบายผ่านทฤษฎีโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งได้แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ภูเขาน้ำแข็งส่วนที่อยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ทักษะ และความรู้ เป็นส่วนที่สามารถมองเห็นและพัฒนาได้ง่าย อีกส่วนหนึ่งคือ ภูเขาน้ำแข็งส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ได้แก่ ค่านิยม อุปนิสัย และแรงจูงใจ ซึ่งเป็นส่วนที่สามารถมองเห็นได้ยากและเป็นสิ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก (Office of the Civil Service Commission, 2010)

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นแรงขับเคลื่อนหรือแรงกระตุ้นที่สำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ หากมนุษย์มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะทำให้เกิดความกระตือรือร้น ขยัน และอดทนต่องาน เต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าประสงค์ ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กรนั้นๆ การจูงใจจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลไปถึงเป้าประสงค์ที่ต้องการร่วมกัน กล่าวคือการจูงใจเป็นวิธีการที่จะกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Beach, 1957) เป็นความต้องการ หรือความกดดันที่กระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติ (Kotler, 2002) ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจมีมากมาย และทฤษฎีเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ก็เป็นทฤษฎีที่ได้รับความนิยมสูงมาก และถูกนำมาใช้หรือพัฒนาในงานบริหารโครงการอย่างมากมาย รวมถึงในโครงการก่อสร้าง โดย David C. McClellan นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด ได้กล่าวว่างานที่เหมาะสมกับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้น คือ งานที่จะต้องมีความรับผิดชอบสูงมีอิสระในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ รวมทั้งมีความต่อเนื่องของงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีโอกาสสร้างผลงาน และสามารถติดตามผลงานของตนเองได้ ซึ่งจากลักษณะงานดังกล่าวนี้เป็นลักษณะของงานที่สอดคล้องกับการทำงานของผู้ควบคุมงานในโครงการก่อสร้าง

ในประเทศไทยบริษัทที่ทำงานเกี่ยวกับการก่อสร้างที่มีชื่อเสียงมีทั้งที่เป็นบริษัทสัญชาติไทย อเมริกา และญี่ปุ่น บริษัทจะประสบความสำเร็จได้ย่อมต้องมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ นอกจากสมรรถนะส่วนบุคคลแล้ว วัฒนธรรมองค์กรก็สามารถกระตุ้นให้บุคลากรทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้เช่นกัน โดยจากผลการวิจัยบริษัทญี่ปุ่น จะมีการจ้างตลอดชีวิต คือมีระยะเวลาการจ้างที่นาน ซึ่งแตกต่างกับบริษัทอเมริกาที่มีการจ้างในระยะเวลาที่สั้น ดังนั้นการศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ควบคุมงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ จึงมีความจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ควบคุมงานในองค์กรก่อสร้างต่อไป

## 2. วิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่องคุณลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง: กรณีศึกษาบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่น ในประเทศไทย เป็นการทำการศึกษาในรูปแบบการวิจยั เชิงสำรวจและเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดของกรอบแนวความคิดและวิธีดำเนินการศึกษาวิจัย ดังนี้

**1. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้น และกรอบแนวคิดในการศึกษา**

การศึกษาเรื่องคุณลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย เริ่มจากการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยสรุปออกมาเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้งหมด 7 ด้าน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีความกล้าเสี่ยง ด้านขยันขันแข็ง ด้านรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน และด้านชอบการแข่งขัน นอกจากนั้นยังมีการศึกษาเพิ่มเติมอีก 1 ด้าน คือความคิดเห็นที่มีต่อองค์กร เพื่อเป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้ควบคุมงานก่อสร้างต่อวัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่ได้ทำการศึกษานั้นเป็นบริษัทที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบญี่ปุ่น

**2. กำหนดกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง**

กลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย วางแผนไว้ 2 ทางดังนี้

**2.1 ประชากร (Population)** โดยประชากรทั้งหมดของบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่ได้ทำการศึกษาเป็นบุคลากรตามตำแหน่งในผังองค์กร (Organization Chart) ที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมงานก่อสร้าง ได้แก่ Area Manager, Project Manager, Deputy Manager, Senior Chief, Chief, Assistant Chief และ Staff

**2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)** ในกรณีที่ไม่สามารถเข้าไปเก็บข้อมูลประชากรได้ทั้งหมด เนื่องด้วยข้อจำกัดในการเข้าถึงกลุ่มประชากร จึงทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามตำแหน่งในผังองค์กร (Organization Chart) ที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมงานก่อสร้างในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 373 คนจะใช้สูตรในการคำนวณ คือ

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

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

**3. การสร้างแบบสอบถาม**

การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อสะดวกต่อการตอบและเก็บข้อมูลโดยทำการสร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล โดยแบบสอบถามส่วนนี้ จะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน รายได้/เดือน มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรควบคุมหรือสถาปัตยกรรมหรือไม่

แบบสอบถามส่วนที่ 2 คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยในแบบสอบถามส่วนนี้จะเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) โดยทำการสร้างแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรมเรื่องคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง (Borisutnarudom S., 2014) และนำคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาเปรียบเทียบกับคำถามงานวิจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องเรื่องปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมืองนครราชสีมา (Leasatienwong J., 2012), คุณลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (Chinowat O., 2014) การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร (Khontong V., 2013) จากนั้นจึงทำการสร้างแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน 17 คำถาม และคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อองค์กรอีก 4 คำถาม หลังจากทำการเปรียบเทียบและคัดข้อคำถามที่พบบ่อยในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แล้วจึงนำมาวิเคราะห์และออกแบบคำถามเพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่ใช้เก็บข้อมูลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่พึงมีในผู้ควบคุมงานก่อสร้างบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่น

**4. การทดสอบแบบสอบถาม**

**4.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)** ของแบบสอบถามว่าแต่ละข้อคำถามสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยการหาค่า Cronbach's alpha ซึ่งเป็นการหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Coefficient of Reliability) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ควบคุมงานก่อสร้างบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่ทำการศึกษาจำนวน 30 คนโดยใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ $\alpha$ หมายถึง สัมประสิทธิ์แอลฟา

$K$ หมายถึง จำนวนข้อคำถาม

$\sum S_i^2$ หมายถึง ผลรวมของความแปรปรวนคะแนนแต่ละข้อ

$S_1^2$ หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ 0.887 ซึ่งเกณฑ์ยอมรับได้อยู่ที่ 0.7 ขึ้นไป แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

**4.2 การทดสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity หรือ IOC)** โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านขึ้นไปให้ความเห็นชอบในแต่ละข้อคำถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตัวเลือกคือ ตรงตามวัตถุประสงค์ ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ และ ไม่แน่ใจ ด้วยการให้คะแนน +1 -1 และ 0 ตามลำดับ

หากค่าเฉลี่ยของแต่ละปัจจัยมีค่าตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 แสดงว่าสามารถนำปัจจัยข้อนั้นไปใช้ได้ และถ้าข้อใดได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข (Tochaiwat K., 2017) เพราะว่ามีความสอดคล้องและความเหมาะสมกันต่ำ โดยในการทดสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหารอบแรกในค่าเฉลี่ยในแต่ละปัจจัยบางข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 0.50 จึงต้องนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขใหม่อีกรอบ โดยความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ เช่น ไม่เข้าใจในคำถาม เนื่องจากมีการเว้นวรรคผิดตำแหน่งทำให้ความหมายของคำถามเปลี่ยนไป คำถามไม่ชัดเจน คำถามดูชักจูงใจในการตอบมากเกินไป คำถามออกไปในแนวทางเชิงลบมากเกินไป เป็นต้น จากนั้นจึงได้นำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านมาปรับปรุงคำถามใหม่ และเมื่อนำไปทดสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหารอบที่ 2 ค่าเฉลี่ยของแต่ละปัจจัยมีค่าตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 แสดงว่าสามารถนำปัจจัยข้อนั้นไปใช้ได้

**5. การวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล ความสมบูรณ์ ความน่าเชื่อถือ และความถูกต้องการให้คะแนนของแบบสอบถาม
2. บันทึกข้อมูลแบบสอบถาม และปรับคะแนนสำหรับคำถามข้อที่มีนัยในทางตรงกันข้าม
3. วิเคราะห์ข้อมูล สามารถแยกการประมวลผลข้อมูลได้ดังนี้

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และแสดงค่าร้อยละเพื่อใช้อธิบายลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้างบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่ได้ทำการศึกษา ใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย $(\bar{x})$ และส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลผล

3.3 การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้างบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่ได้ทำการศึกษา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในแต่ละกลุ่มจากเครื่องมือทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

3.3.1 T-Test สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ เพศ และใบประกอบวิชาชีพวิศวกรควบคุมหรือสถาปัตยกรรม

3.3.2 ANOVA สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มโดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน และรายได้/เดือน หากพบว่ามีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการเปรียบเทียบรายคู่เพื่อหาว่ากลุ่มใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

## 3. ผลการศึกษา

**1. ผลการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและการกระจายตัวทางประชากรศาสตร์**

จากการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรทั้งหมดขององค์กรกรณีศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ในบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 600 คน และได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 373 คน ดังแสดงในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1:** แสดงความถี่ และร้อยละ ผลของการตอบกลับมาของแบบสอบถามที่ส่งไปเก็บข้อมูล

| ผลของการตอบกลับมาของแบบสอบถามที่ส่งไปเก็บข้อมูล | | | |
|---|---|---|---|
| ตอบกลับ | | ไม่ตอบกลับ | |
| จำนวน | เปอร์เซ็นต์ (%) | จำนวน | เปอร์เซ็นต์ (%) |
| 373 | 62.17 % | 227 | 37.83 % |

เนื่องจากข้อจำกัดในการเข้าถึงกลุ่มประชากรและนโยบายของบริษัท ทำให้ไม่สามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมดได้ จึงจำเป็นต้องคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการศึกษา จากสูตรที่ใช้ในการคำนวณที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % และความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างที่ 0.10 ดังนี้

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

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

$$n = 234.45$$

ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างต้องไม่น้อยกว่า 235 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ได้กลับมาคือ 373 คน จึงถือว่าเพียงพอในการศึกษา โดยผลการศึกษาข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างผู้ควบคุมงานก่อสร้างบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นด้วยสถิติเชิงพรรณนา แสดงให้เห็นถึงการจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีประสบการณ์การทำงาน 3-5 ปี ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่ง Staff รายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 20,001 – 30,000 บาท และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรควบคุม หรือสถาปัตยกรรม

**2. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ**

จากผลการศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านต่างๆ โดยในแต่ละด้านจะประกอบด้วยชุดคำถามย่อย ดังแสดงในตารางที่ 2

**ตารางที่ 2:** แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ | ความถี่ ระดับความรู้สึก | | | | | $(\bar{x})$ | | S.D. | | อันดับ | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 5 มากที่สุด | 4 มาก | 3 ปานกลาง | 2 น้อย | 1 น้อยที่สุด | รายข้อ | รวม | รายข้อ | รวม | รายข้อ | รวม |
| (A1) | 95 | 221 | 47 | 4 | 1 | 4.10 | 3.97 | 0.66 | 0.70 | 6 | 5 |
| (A2) | 80 | 202 | 82 | 4 | 0 | 3.97 | | 0.69 | | 12 | |
| (A3) | 67 | 183 | 110 | 8 | 0 | 3.84 | | 0.73 | | 15 | |
| (B4) | 97 | 188 | 80 | 3 | 1 | 4.02 | 4.08 | 0.73 | 0.73 | 10 | 3 |
| (B5) | 121 | 187 | 54 | 6 | 1 | 4.14 | | 0.73 | | 4 | |
| (C6) | 102 | 223 | 42 | 1 | 0 | 4.16 | 4.12 | 0.61 | 0.66 | 3 | 1 |
| (C7) | 125 | 216 | 26 | 1 | 0 | 4.26 | | 0.59 | | 1 | |
| (C8) | 93 | 173 | 95 | 4 | 2 | 3.96 | | 0.77 | | 13 | |
| (D9) | 82 | 230 | 53 | 2 | 1 | 4.06 | 4.10 | 0.64 | 0.61 | 9 | 2 |
| (D10) | 92 | 235 | 41 | 0 | 0 | 4.14 | | 0.58 | | 4 | |
| (E11) | 82 | 198 | 86 | 2 | 0 | 3.98 | 3.96 | 0.69 | 0.68 | 11 | 6 |
| (E12) | 70 | 209 | 85 | 4 | 0 | 3.94 | | 0.68 | | 14 | |
| (F13) | 130 | 195 | 43 | 0 | 0 | 4.24 | 4.04 | 0.64 | 0.70 | 2 | 4 |
| (F14) | 97 | 204 | 65 | 1 | 1 | 4.07 | | 0.68 | | 8 | |
| (F15) | 77 | 164 | 115 | 12 | 0 | 3.83 | | 0.79 | | 16 | |

| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ | ความถี่ ระดับความรู้สึก | | | | | $(\bar{x})$ | | S.D. | | อันดับ | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 5 มากที่สุด | 4 มาก | 3 ปานกลาง | 2 น้อย | 1 น้อยที่สุด | รายข้อ | รวม | รายข้อ | รวม | รายข้อ | รวม |
| (G16) | 40 | 122 | 168 | 21 | 7 | 3.47 | 2.82 | 0.84 | 0.91 | 20 | 8 |
| (G17) | 10 | 21 | 86 | 147 | 94 | 2.17 | | 0.97 | | 21 | |
| (H18) | 65 | 169 | 94 | 20 | 7 | 3.75 | 3.82 | 0.88 | 0.87 | 18 | 7 |
| (H19) | 68 | 149 | 106 | 21 | 14 | 3.66 | | 0.97 | | 19 | |
| (H20) | 103 | 193 | 51 | 9 | 1 | 4.09 | | 0.74 | | 7 | |
| (H21) | 82 | 144 | 110 | 15 | 6 | 3.79 | | 0.90 | | 17 | |

**(A) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านมีความกล้าเสี่ยง**

**A1.** ท่านมีความกล้าเสี่ยงที่จะทำงานที่ท้าทาย แปลกใหม่ หรืองานที่ท่านไม่เคยมีประสบการณ์ทำมาก่อน

**A2.** ท่านมีความกล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน

**A3.** ท่านกล้าที่จะทำงานที่เร่งด่วน แม้ว่าท่านจะเห็นว่างานนั้นไม่สามารถควบคุมเวลาให้เสร็จทันตามกำหนดได้

**(B) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านขยันขันแข็ง**

**B4.** ท่านมีความมุ่งมั่นขยันขันแข็งในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาใช้พัฒนาความสามารถในการทำงานของท่าน

**B5.** ท่านชอบที่จะทำงานให้เสร็จก่อนระยะเวลาที่กำหนด เพื่อที่จะมีเวลาในการตรวจสอบและป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น

**(C) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านรับผิดชอบต่อตนเอง**

**C6.** ท่านสามารถทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายได้ เพราะท่านมีความรับผิดชอบต่อตนเอง

**C7.** เมื่อท่านรู้ว่าทำงานผิดพลาด ท่านจะรีบหาทางแก้ไขด้วยตนเองก่อนที่จะให้ผู้อื่นมารับผิดชอบ

**C8.** ท่านมักจะมาทำงานตรงต่อเวลาเสมอ เพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

**(D) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง**

**D9.** ท่านต้องการทราบและติดตามผลการปฏิบัติงานหรือผลการตัดสินใจของท่านเสมอ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือใช้ปฏิบัติต่อไป

**D10.** เมื่อทราบว่าผลการตัดสินใจของท่านนั้นผิดพลาด ท่านมักจะหาทางแก้ไขอยู่เสมอ

**(E) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า**

**E11.** ท่านมักจะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขก่อนเริ่มทำงานอยู่เสมอ

**E12.** ท่านจะนำแนวทางจากการคาดการณ์ล่วงหน้ามาปฏิบัติ และแนะนำแก่เพื่อร่วมงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น

**(F) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน**

**F13.** ท่านมีความสุขเมื่อได้ร่วมทำงานกับองค์กรที่มีความสามารถในการจัดระบบงานที่ดี เพราะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีระบบ

**F14.** เมื่อเกิดปัญหาต่างๆขึ้น ท่านจะประชุมเพื่อหารือและติดตามกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อหาต้นตอของปัญหา

**F15.** ท่านชอบเป็นผู้วางแผนจัดระบบงาน และเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นอยู่เสมอ

**(G) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านชอบการแข่งขัน**

**G16.** ท่านชอบการแข่งขัน เพราะทำให้งานที่ออกมามีการพัฒนาคุณภาพมากยิ่งขึ้น

**G17.** ท่านคิดว่าการแข่งขันในที่ทำงานจะทำให้เกิดความเครียด และเกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดี

**(H) ความคิดเห็นที่มีต่อองค์กร**

**H18.** องค์กรของท่านให้โอกาสกับพนักงานทุกคนในการนำเสนอผลงาน

**H19.** ระบบความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขององค์กรท่าน ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงาน

**H20.** องค์กรของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้ท่านมีความรู้และความสามารถในการทำงาน

**H21.** ท่านมีความสุขที่ได้อยู่ในองค์กร เพราะองค์กรของท่านคอยส่งเสริมและสนับสนุนทั้งท่านและครอบครัวให้มีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี

จากผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จำเป็นต่อการทำงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง 3 อันดับแรก คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง และด้านขยันขันแข็งตามลำดับ และข้อย่อย H20 เป็นข้อที่มีคะแนนสูงเป็นอันดับ 7 จากทั้งหมด 21 ข้อ แสดงให้เห็นว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่ทำการศึกษานี้สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ และความ สามารถในการทำงานสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่น

**3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างด้านประชากรศาสตร์ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์**

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในข้อต่างๆ ที่ชัดเจนมีดังนี้

3.1 ผู้ควบคุมงานก่อสร้างเพศชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าเพศหญิงเกือบทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านรับผิดชอบต่อตนเองที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.2 ผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบต่อตนเอง ข้อ 7 *“เมื่อท่านรู้ว่าทำงานผิดพลาด ท่านจะรีบหาทางแก้ไขด้วยตนเอง ก่อนที่จะให้ผู้อื่นมารับผิดชอบ”* น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์มากกว่า 1 ปีทุกกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ข้อ 11 *"ท่านมักจะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขก่อนเริ่มทำงานอยู่เสมอ"* มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปีทุกกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้ควบคุมงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ 1 -2 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

3.4 ผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ข้อ 11 *"ท่านมักจะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขก่อนเริ่มทำงานอยู่เสมอ"* น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไปทุกกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-50 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

3.5 ผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ข้อ 12 *"ท่านจะนำแนวทางจากการคาดการณ์ล่วงหน้ามาปฏิบัติและแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น"* มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปีทุกกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.6 ผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน ข้อ 15 *"ท่านชอบเป็นผู้วางแผนจัดระบบงาน และเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นอยู่เสมอ"* น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์มากกว่า 1 ปีทุกกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.7 ผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ข้อ 11 *"ท่านมักจะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขก่อนเริ่มทำงานอยู่เสมอ"* น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสหรือหย่า/หม้ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.8 ผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน ข้อ 15 *"ท่านชอบเป็นผู้วางแผนจัดระบบงาน และเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นอยู่เสมอ"* น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**4. ผลการเปรียบเทียบกับการวิจัยอื่น**

การเปรียบเทียบผลการศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ กับผลการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง (Borisutnarudom S., 2014) ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างแบบทั่วไป ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3: แสดงการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับปัจจัยส่วนบุคคล ในการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้างกลุ่มตัวอย่างแบบทั่วไป

| ปัจจัย | คุณลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่น | | คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง (Borisutnarudom S., 2014) | |
|---|---|---|---|---|
| | การมีนัยสำคัญทางสถิติ | แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ | การมีนัยสำคัญทางสถิติ | แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ |
| เพศ | มี | ด้านมีความกล้าเสี่ยง ,ด้านขยันขันแข็ง ,ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า ,ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน ,ด้านชอบการแข่งขัน | - | - |
| อายุ | มี (ข้อมูลไม่เพียงพอ) | ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า | ไม่มี | - |
| สถานภาพสมรส | มี | ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า | - | - |
| ระดับการศึกษาสูงสุด | ไม่มี | - | มี | ความกล้าเสี่ยง, การมีทักษะในการจัดการระบบ |
| ประสบการณ์การทำงาน | มี | ด้านรับผิดชอบต่อตนเอง ,ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า ,ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน | มี | ความกล้าเสี่ยง, ความขยันขันแข็ง |
| ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน | - | - | ไม่มี | - |
| ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน | ไม่มี | - | - | - |
| รายได้ / เดือน | มี | ด้านมีความกล้าเสี่ยง ,ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน | - | - |
| มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือสถาปัตยกรรม | มี | - | มี | ความชอบการแข่งขัน |

จาจากตารางที่ 3 พบว่าระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขององค์กรบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่ทำการศึกษามีความสัมพันธ์กับประสบการณ์การทำงาน ซึ่งต่างจากการศึกษาในงานก่อสร้างทั่วไป(Borisutnarudom S., 2014) ที่สรุปว่าอายุไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นจะดูแลพนักงานเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน อีกทั้งยังเป็นการจ้างแบบระยะยาว แตกต่างจากวัฒนธรรมองค์กรแบบไทย หรืออเมริกา ที่จะไม่ได้ผูกพันและทำงานอยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลานาน เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่ต้องใช้ระยะเวลานานในการสร้าง สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นที่ค่อยๆเติบโต และอยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน จึงแสดงให้เห็นว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบญี่ปุ่นจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แปรผันตรงกับอายุการทำงาน

## 4. สรุปผลการศึกษา

จากผลการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย โดยการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจำนวน 373 ชุด พบว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่ได้ทำการศึกษาเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง โดยพบว่า 3 อันดับแรกได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง และด้านขยันขันแข็งตามลำดับ และพบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่ทำการศึกษานี้สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ และความสามารถในการทำงานสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่น

จากผลการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้างบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นที่ได้ทำการศึกษากับตัวแปรข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่าเพศชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าเพศหญิงเกือบทุกด้าน และพบว่าปัจจัยทางด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สอดคล้องกันส่งผลให้มีแนวโน้มต่อระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ด้านรับผิดชอบต่อตนเอง และด้านมีทักษะในการจัดระบบงานที่สูงขึ้นตามปัจจัยดังกล่าว

จากการเปรียบเทียบกับผลงานวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง (Borisutnarudom S., 2014) ซึ่งเป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างปกติทั่วไป พบว่าประสบการณ์การทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ซึ่งต่างจากผลการศึกษาเนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่น พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากจะทำงานอยู่ในองค์กรนั้นเป็นเวลานานและมีความผูกพันต่อองค์กร มีการจ้างตลอดชีวิตงาน (Nawaratana Na Ayudhaya T., 2006) ส่งผลให้ผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่มีประสบการณ์อยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ ส่งผลให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ทำให้สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขก่อนเริ่มทำงานอยู่เสมอ อีกทั้งยังนำแนวทางจากการคาดการณ์ล่วงหน้ามาปฏิบัติ และแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น

## 5. ข้อเสนอแนะ/ข้อจำกัด

1. การเก็บข้อมูลครั้งนี้ต้องการเก็บข้อมูลของประชากรทั้งหมดคือ 600 คน แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดในการเข้าถึงกลุ่มข้อมูลทั้งหมด โดยต้องส่งแบบสอบถามผ่านฝ่ายบุคคลของบริษัท ซึ่งเป็นการประเมินตนเองและบริษัทที่ได้ทำการศึกษามีเพียงบริษัทเดียว จึงอาจจะทำให้ข้อมูลเกิดความคลาดเคลื่อนได้ โดยสามารถเก็บข้อมูลได้จำนวน 373 คนจากทั้งหมด 600 คน ซึ่งหากสามารถเก็บข้อมูลได้จากประชากรทั้งหมด ก็จอาจจะทำให้ได้ผลการศึกษาที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงยิ่งขึ้น

2. ควรเพิ่มการศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในวัฒนธรรมองค์กรสัญชาติอื่น หรือองค์กรที่มีวัฒนธรรมบางอย่างที่ชัดเจนแตกต่างจากวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่น

## บรรณานุกรม


- Beach, D.S., (1957). **Personnel : The Management of People at Work**. London: Macmillan.
- Borisutnarudom S., (2014). **Khunnalaksana khǭng phū khūapkhum ngān dān ræng čhūngčhai fai samrit nai ngān kǫ̣sāng.** (in Thai) **[(A chievement motivation characteristics in construction's supervisors]**, Thesis, Master of Science in Construction Project Management. BKK: Silpakorn University.
- Hiroshi I., (2011). **Kānbǭrihān satai Yīpun**. (in Thai) **[Japanese style management]**.
- Jinowat O., (2014). **Khunnalaksana sūan bukkhon watthanatham kānthamngān bæp Yīpun læ ræng čhūngčhai thī mī phon tǭ prasitthiphon kān patibat ngān khǭng phanakngān Khon Thai nai khēt nikhom 'utsāhakam čhangwat Phra Nakhǭn Sī 'Ayutthayā**. (in Thai) **[Personal Characteristics,Japanese Work Culture and Motivation Factors Affecting Thai Employee's work Effectiveness in industrial Estate Areas in Ayutthaya Province].** BKK: Bangkok University
- Khonthong V., (2013). **Kānsuksā ræng čhūngčhai khǭng phūchai rænngngān chāo Thai læ tāng chāt nai thurakit kǫ̣sāng 'ākhān**. (in Thai) **[Study of Motivation of Thai and Oversea Workers in Construction Business].** Master of Engineering, Nakornratchasima: Suranaree University of Technology.
- Kotler, P., (2002). **Principles of Marketing**. New York: Prentice-Hal.
- Leasatienwong J., (2012). **Patčhai tǭ ræng čhūngčhai patibat ngān khǭng phanakngān sāi chāng khǭng bǭrisat kǫ̣sāng khanāt lek nai 'amphœ̄ mūrang Nakhǭn Rātchasīmā**. (in Thai) **[Factor Motivation Operation Technical staff of the construction comapany in Muang Nakorn Ratchasima].** Master of Engineering, Nakornratchasima: Suranaree University of Technology.
- Mc Clelland, D. C., (1961). **The achieving society**. New York: the free press.
- Mehrabian, A., (1968). **An Analysis of Personality Theories**. New York: Prentice-Hal.
- Ministry of Labor, (1998). **Phrarātchabanyat khumkhrǭng rængngān Phǭ.Sǭ. 2541**. (in thai) **[Labor Protection Act 1998]**. BKK: Ministry of Labor.
- Nawaratana Na Ayudhaya T., (2006). **Nakbǭrihān**. (in Thai) **[administrator].**
- Office of the Civil Service Commission. (2010). **Khūmū kānkamnot khwāmrū khwāmsāmāt thaksa læ samatthana samrap tamnæng**. (in Thai). BKK: Office of the Civil Service Commission.

- Rasameethamchoti S., (2005). **Næothāng kānphatthanā sakkayaphāp manut dūai Competency based learning**. BKK: Thailand Productivity Institute.
- Seangthai S., (2009). **Watthanatham læ kānbo̜rihān sapphayākǒn manut bæp Yīpun**. (in Thai) **[Human resources management in Japanese culture]**.
- Tising S., (2013). **Kānyo̜mrap watthanatham 'ongkǒn bæp Yīpun khǒng phanakngān radap tāng tāng nai nikhom 'utsāhakam lamphūn**. Chiangmai: Chiangmai University.
- Tochaiwat K., (2018). Khīan kho̜sanœ̄ wičhai thamdai ngāi. (in Thai) **[Very easy research proposal writing]**. BKK: Chula Book Centre.
- Wongsantirat M., (2013). **Patčhai thī mī phonkrathop tǭ prasitthiphāp kān khūapkhum ngān kǭsāng kǭranī suksā 'ongkān bǭrihānsūantambon phāinai čhangwat Nakhǒn Rātchasīmā**. (in Thai). **[Actors affecting efficiency of construction control a case study of subdistric administration organization in Nakorn Ratchasima]**, Master of Engineering, Nakornratchasima: Suranaree University of Technology.