

การศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

A study of the performance of employees in a construction company in Bangkok.

นันทวัฒน์ จันทนา¹

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบเลือกตอบในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 138 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 73.2 อยู่ในช่วงอายุ 26-35 ปี ร้อยละ 55.8 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 57.2 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 76.1 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 55.82) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.59 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะมีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 3.77 รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจ ที่ค่าเฉลี่ย 3.67 และต่ำที่สุดคือ ด้านความรู้สึกลึกต่อตนเอง ที่ค่าเฉลี่ย 3.32 และ 3) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน

คำสำคัญ: สมรรถนะ, การปฏิบัติงานของพนักงาน, บริษัทก่อสร้าง

ABSTRACT

The purpose of this research were to study the performance of employees in a construction company in Bangkok, and to compare operational performance of employees in a construction company in Bangkok. Which is a quantitative research by using a multiple choice questionnaire to collect data. The sample group used in this study consisted of 138 employees at a construction company in Bangkok. The results of the study showed that; 1) from the general data analysis of the respondents, it was found that most of the respondents were male 73.2%, were in the age range of 26-35 years 55.8%, were single 57.2%, had

¹ นันทวัฒน์ จันทนา นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยรามคำแหง

education level were below bachelor's degree 76.1%, and 55.8% with 1-5 years of work experience. 2) Analyzing the data on operational performance, it was found that the respondents had a high level of opinion about their overall performance at an average of 3.59. The feature aspect had the highest opinion level at an average of 3.77, followed by the motivation aspect at a mean of 3.67, and the lowest was self-esteem aspect at an average of 3.32. And 3) different personal factors, there will be different performance of employees in a construction company in Bangkok.

Key word: competence, performance of employees, construction company

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ตั้งแต่ต้นปี พ.ศ. 2563 ที่ผ่านมา ส่งผลให้บริษัท อสังหาริมทรัพย์ชะลอแผนการก่อสร้างโครงการใหม่ ๆ รวมไปถึงการชะลอการก่อสร้างและการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมอื่นๆ ไปด้วย แน่นอนว่า การชะลอการลงทุนย่อมส่งผลให้งานก่อสร้างในตลาดลดลง และทำให้เกิดการแย่งงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้างต่อเนื่องมาถึง ปี พ.ศ. 2564 ซึ่งยังไม่มีทีท่าจะหยุดลง โดยเฉพาะเมื่อเกิดการแพร่ระบาดระลอกใหญ่ในช่วงเดือนพฤษภาคม จนทำให้ยอดการติดเชื้อมีประชาชนในประเทศเพิ่มขึ้นไม่หยุด และบริษัทอสังหาฯ ชะลอแผนการลงทุนออกไปอีกครั้ง

บริษัทก่อสร้างต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องมีการเจรจากับผู้ว่าจ้างโครงการซึ่งเป็นผู้พัฒนาโครงการต่าง ๆ เพื่อเลือกเพียงบางโครงการที่มีความจำเป็นต้องให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดก่อนจะเริ่มการก่อสร้างโครงการใหม่ เพราะผู้พัฒนาที่เป็นเจ้าของโครงการมีกำหนดแล้วเสร็จของแต่ละโครงการอยู่แล้ว โดยโครงการที่จำเป็นต้องมีการระดมคนงานเพื่อเร่งให้แล้วเสร็จก่อนโครงการอื่น ๆ คือ โครงการที่มีกำหนดแล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2564 หรือในช่วงต้นปี พ.ศ. 2565 เนื่องจากผู้ประกอบการต้องการเงินที่ได้จากการโอนกรรมสิทธิ์มาหมุนเวียนในองค์กร โครงการที่ยังไม่เริ่มการก่อสร้างหรือมีกำหนดแล้วเสร็จช้ากว่าที่ระบุ ก็อาจจะส่งคนงานไปไม่มาก ไม่ต้องเร่งงานมาก ทำไปเรื่อย ๆ เมื่อถึงเวลาค่อยระดมคนงานไปช่วยทีหลัง ซึ่งได้ผลดีทั้งในมุมมองของบริษัทก่อสร้างและฝั่งของผู้พัฒนาเจ้าของโครงการ เนื่องจากการดำเนินงานในวิธีดังกล่าว ทำให้ใช้จำนวนคนงานที่บริษัทก่อสร้างในตอนนี้มีไม่มากเมื่อเทียบกับช่วงก่อนหน้านี้ การสรรหาแรงงานเข้ามาเพิ่มเติมก็ยังทำได้ไม่เต็มที่ ทุกบริษัทพยายามรักษาแรงงานหรือคนงานภายใต้บริษัทของตนเองให้ยังคงทำงานต่อเนื่องไปให้ได้ยาวนานขึ้น แม้ว่าจะเริ่มมีการจ่ายค่าแรงมากขึ้นหรือมีการอาศัยความสัมพันธ์ในกลุ่มคนงานมาดึงแรงงานบ้างแล้ว แต่ยังไม่มากนัก เพราะแรงงานเหล่านี้มีหัวหน้าหรือคนที่เป็

หัวหน้าคอยควบคุมกันเอง บางโครงการที่สามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามาทดแทนแรงงานก็เริ่มเห็นได้ชัดเจนขึ้น แต่เป็นการทดแทนเพียงส่วนน้อยเท่านั้น เช่น การใช้ Precast หรือแผ่นคอนกรีตสำเร็จรูป โครงสร้างสำเร็จรูป หรือห้องน้ำสำเร็จรูป แต่สุดท้ายแล้วก็ยังคงต้องอาศัยแรงงานคนในการประกอบและติดตั้ง (ศูนย์ข้อมูลสังหาริมทรัพย์, 2564)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และนำผลการศึกษามาพัฒนาบุคลากรของบริษัทให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน

แนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

Spencer (1993, หน้า 11) ได้ขยายความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล (Underlying characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion reference) และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน (Superior performance) สามารถอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมได้ดังนี้

- 1) องค์ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้ที่บุคคลนั้นมีอยู่ อาจเป็นความรู้ที่เกิดจากความเข้าใจเองมาแต่กำเนิด หรือเป็นความรู้ที่เกิดจากการศึกษาเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ก็ได้
- 2) ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการได้รับการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญเฉพาะตัวขึ้นและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะนี้เกิดขึ้นได้ทั้งจากประสบการณ์จากการศึกษาและฝึกฝนเป็นประจำ

3) แนวความคิดส่วนบุคคล (Self-Concept) คือ กรอบความคิด ค่านิยม การรับรู้และสิ่งที่ยึดถือส่วนตัวที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งเป็นการตีความส่วนบุคคล

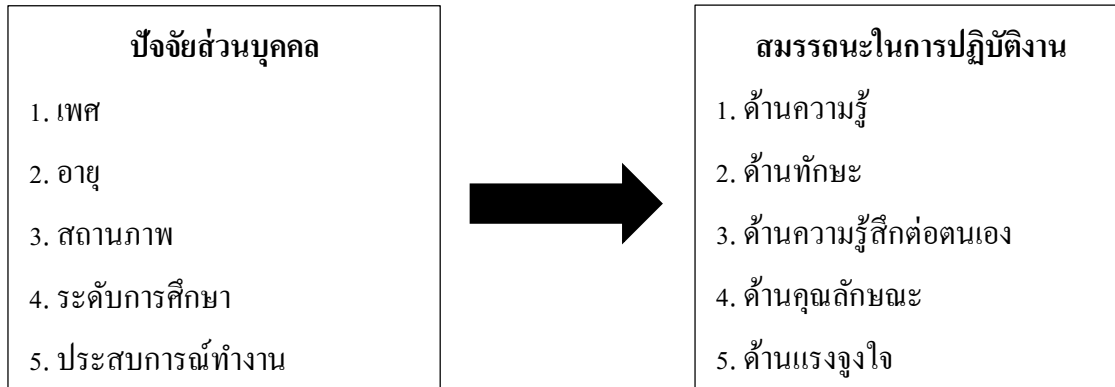
4) ทักษคติ (Attitude) คือ การตีความความคิดเห็นตลอดจนมุมมองของบุคคลนั้นต่อสิ่ง ๆ หนึ่งตามแนวความคิดและความเชื่อ ตลอดจนบรรทัดฐานของตน ซึ่งส่งผลต่อการกระทำ คำพูดและพฤติกรรมที่แสดงออกมาได้

5) แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งที่ดึงดูดและกระตุ้นให้เกิดการกระทำที่คนคนนั้นพึงใจจะกระทำ

ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะที่เกิดขึ้นอาจเกิดจากหลายองค์ประกอบสนับสนุนซึ่งกันและกัน หรือทุกองค์ประกอบรวมกันก่อให้เกิดสมรรถนะขึ้นได้นั่นเอง

กรอบแนวคิดงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถสร้างกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 210 คน (ฝ่ายบุคคลบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่ง, 2564)

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 138 คน ด้วยวิธีคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ .05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามแบบของ Likers (สุจิตรา บุญรัตพันธุ์, 2543, หน้า 130)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน 138 ชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องในการกำหนดรหัส และจัดลำดับข้อมูล เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ประมวลผลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

2.1 ค่าสถิติ Two Independent Sample t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม

2.2 ค่าสถิติ ANOVA ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป

ผลการวิจัย

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประชากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 73.2 อยู่ในช่วงอายุ 26-35 ปี ร้อยละ 55.8 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 57.2 มีระดับการศึกษาดำรงปริญญาตรี ร้อยละ 76.1 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 55.8
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 1

3. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งใน
จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและ ประสบการณ์
ทำงาน ดังตาราง 2-6

ตารางที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัด
กรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน โดยภาพรวม

n = 138

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D	
1. ด้านความรู้	3.60	.665	มาก
2. ด้านทักษะ	3.58	.604	มาก
3. ด้านความรู้สึกต่อตนเอง	3.32	.870	ปานกลาง
4. ด้านคุณลักษณะ	3.77	.661	มาก
5. ด้านแรงจูงใจ	3.67	.647	มาก
รวม	3.59	.550	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการ
ปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D = .550) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะมี
ระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 3.77$, S.D = .661) รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.67$, S.D = .647)และต่ำ
ที่สุดคือ ด้านความรู้สึกต่อตนเอง ($\bar{X} = 3.32$, S.D = .870)

ตารางที่ 2 การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ
พนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน จำแนกตาม เพศ

เพศ	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านความรู้	3.53	.716	3.78	.458	2.461	.016*
2. ด้านทักษะ	3.51	.646	3.76	.426	2.261	.010*
3. ด้านความรู้สึกต่อตนเอง	2.95	.554	4.35	.738	10.521	.000*
4. ด้านคุณลักษณะ	3.69	.719	3.99	.400	3.090	.003*
5. ด้านแรงจูงใจ	3.59	.698	3.89	.418	3.076	.003*
สมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.45	.577	3.95	.188	7.691	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 จากการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อตนเอง ด้านคุณลักษณะ และด้านแรงจูงใจต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน จำแนกตามอายุ

อายุ		SS	Df	M.S	F	sig.
1. ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	13.789	3	4.596	13.169	.000*
	ภายในกลุ่ม	46.770	134	.349		
	รวม	60.559	137			
2. ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	11.980	3	3.993	14.095	.000*
	ภายในกลุ่ม	37.964	134	.283		
	รวม	49.943	137			
3. ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	7.636	3	2.545	3.553	.016*
	ภายในกลุ่ม	95.980	134	.716		
	รวม	103.616	137			
4. ด้านคุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	14.147	3	4.716	13.832	.000*
	ภายในกลุ่ม	45.685	134	.341		
	รวม	59.832	137			
5. ด้านแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	9.791	3	3.264	9.188	.000*
	ภายในกลุ่ม	47.596	134	.355		
	รวม	57.387	137			
สมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.945	3	3.315	14.114	.000*
	ภายในกลุ่ม	31.472	134	.235		
	รวม	41.417	137			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 จากการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อตนเอง ด้านคุณลักษณะ และด้านแรงจูงใจต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ		SS	Df	M.S	F	sig.
1. ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	5.420	2	2.710	6.635	.002*
	ภายในกลุ่ม	55.139	135	.408		
	รวม	60.559	137			
2. ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	2.703	2	1.352	3.863	.023*
	ภายในกลุ่ม	47.240	135	.350		
	รวม	49.943	137			
3. ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	22.378	2	11.189	18.593	.000*
	ภายในกลุ่ม	81.238	135	.602		
	รวม	103.616	137			
4. ด้านคุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	2.048	2	1.024	2.392	.095*
	ภายในกลุ่ม	57.785	135	.428		
	รวม	59.832	137			
5. ด้านแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.915	2	.957	2.330	.101
	ภายในกลุ่ม	55.472	135	.411		
	รวม	57.387	137			
สมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.221	2	2.611	9.736	.000*
	ภายในกลุ่ม	36.196	135	.268		
	รวม	41.417	137			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 จากการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพ จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพต่างกัน จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อตนเอง และด้านคุณลักษณะ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		SS	Df	M.S	F	sig.
1. ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	10.482	2	5.241	14.129	.000*
	ภายในกลุ่ม	50.077	135	.371		
	รวม	60.559	137			
2. ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	6.574	2	3.287	10.232	.000*
	ภายในกลุ่ม	43.369	135	.321		
	รวม	49.943	137			
3. ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	10.647	2	5.324	7.730	.001*
	ภายในกลุ่ม	92.969	135	.689		
	รวม	103.616	137			
4. ด้านคุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	6.895	2	3.448	8.792	.000*
	ภายในกลุ่ม	52.937	135	.392		
	รวม	59.832	137			
5. ด้านแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.780	2	2.390	6.134	.003*
	ภายในกลุ่ม	52.606	135	.390		
	รวม	57.387	137			
สมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.451	2	3.725	14.807	.000*
	ภายในกลุ่ม	33.966	135	.252		
	รวม	41.417	137			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 จากการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรับการศึกษาต่างกัน จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อตนเอง ด้านคุณลักษณะ และด้านแรงจูงใจต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		SS	Df	M.S	F	sig.
1. ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	19.161	3	6.387	20.674	.000*
	ภายในกลุ่ม	41.398	134	.309		
	รวม	60.559	137			
2. ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	15.724	3	5.241	20.525	.000*
	ภายในกลุ่ม	34.219	134	.255		
	รวม	49.943	137			
3. ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	52.775	3	17.592	46.365	.000*
	ภายในกลุ่ม	50.841	134	.379		
	รวม	103.616	137			
4. ด้านคุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	24.380	3	8.127	30.716	.000*
	ภายในกลุ่ม	35.452	134	.265		
	รวม	59.832	137			
5. ด้านแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	21.144	3	7.048	26.058	.000*
	ภายในกลุ่ม	36.243	134	.270		
	รวม	57.387	137			
สมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	21.290	3	7.097	47.249	.000*
	ภายในกลุ่ม	20.127	134	.150		
	รวม	41.417	137			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 จากการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัด กรุงเทพมหานคร ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความรู้สึกล่อตนเอง ด้านคุณลักษณะ และด้านแรงจูงใจต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

การศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัด กรุงเทพมหานครสามารถอภิปรายผลดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Spencer (1993) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพัทธ์ เทพ วงษ์ (2563) สมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทรักษาความปลอดภัยในเขต กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับ ตระกูล จิตวัฒนากร (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยชูชูภูมิเตอร์ จำกัดผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยชูชูภูมิเตอร์ โดย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ใน ข้อ “ท่านสามารถใช้ความรู้ที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เช่น การ สามารถจัดลำดับการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน” มีความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ในข้อ “ท่านสามารถ นำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เช่น การมีเทคนิคต่าง ๆ ในการช่วยให้ ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น” และน้อยที่สุดคือ ในข้อ “ท่านใช้ความรู้รอบด้านที่มีอยู่จัดการกับปัญหาในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าให้สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Spencer (1993) ที่ได้กล่าวไว้ว่าความรู้ที่บุคคลนั้นมีอยู่ อาจเป็นความรู้ที่เกิด จากความเข้าใจเองมาแต่กำเนิด หรือเป็นความรู้ที่เกิดจากการศึกษาเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ก็ได้ ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศตวรรษ กล้าดิษฐ์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า กรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ชาชาติ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมในทุกด้านของสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

ของบริษัทสายไฟฟ้าไทย-ยชากิ จำกัด อยู่ในระดับที่ส่งผลมาก เมื่อทำการพิจารณาในสมรรถนะแต่ละด้านพบว่าสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านทักษะ รองลงมาคือ ด้านความรู้ และในด้านคุณลักษณะพึงประสงค์นั้นมีระดับสมรรถนะที่ส่งผลมากเท่ากัน สุดท้ายคือ ด้านทัศนคติมีระดับสมรรถนะที่ส่งผลปานกลาง

3. สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ท่านมีทักษะความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงานได้เป็นอย่างดี เช่น สามารถใช้เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว” มีความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ในข้อ “ท่านสามารถใช้ทักษะในการสอนงานและถ่ายทอดงานให้แก่พนักงานใหม่ได้ เช่น การสอนเทคนิคการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้รวดเร็ว ให้กับพนักงานใหม่และเพื่อนร่วมงาน” และน้อยที่สุดคือ ในข้อ “ท่านสามารถใช้ทักษะที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Spencer (1993) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญเฉพาะตัวขึ้นและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะนี้เกิดขึ้นได้ทั้งจากประสบการณ์ตลอดจนการศึกษาและฝึกฝนเป็นประจำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศตวรรษ กล่ำดิษฐ์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า กรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยชากิ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมในทุกด้านของสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทสายไฟฟ้าไทย-ยชากิ จำกัด อยู่ในระดับที่ส่งผลมาก เมื่อทำการพิจารณาในสมรรถนะแต่ละด้านพบว่าสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านทักษะ รองลงมาคือด้านความรู้ และในด้านคุณลักษณะพึงประสงค์นั้นมีระดับสมรรถนะที่ส่งผลมากเท่ากัน สุดท้ายคือด้านทัศนคติมีระดับสมรรถนะที่ส่งผลปานกลาง

4. สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกลึกต่อตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ เช่น การที่ท่านคิดว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นต้น” มีความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ในข้อ “ท่านมีความภูมิใจในองค์กรที่ท่านปฏิบัติงาน” และน้อยที่สุดคือ ในข้อ “ท่านมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน” ที่ค่าเฉลี่ย 3.04 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Spencer (1993) ที่ได้กล่าวไว้ว่า แนวความคิดส่วนบุคคล (Self-Concept) คือ กรอบความคิด ค่านิยม การรับรู้และสิ่งที่ยึดถือส่วนตัวที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งเป็นการตีความส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มิชัย น้อยพิทักษ์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญญาฉัฎฐ์ปุณในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ควบคุมงานก่อสร้างกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานสูงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีการ

คาดการณ์ล่วงหน้า ด้านรับผิดชอบต่อตนเอง และด้านมีทักษะในการจัดการระบบงานสูง และผู้ควบคุมงานก่อสร้างผู้มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านมีความกล้าเสี่ยง และด้านมีทักษะในการจัดการระบบงานสูง

5. สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ในการปฏิบัติงานได้ดี เช่น เมื่อมีเรื่องให้ขุนเคืองใจก็สามารถเก็บอารมณ์ได้” มีความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ในข้อ “ท่านสามารถรับคำตำหนิและนำมาแก้ไขได้ เช่น เมื่อทำงานผิดพลาด สามารถรับฟังคำตำหนิจากหัวหน้าและนำมาปรับปรุงแก้ไขได้ ” และน้อยที่สุดคือ ในข้อ “ท่านเป็นคนพูดจาสุภาพกับเพื่อนร่วมงาน” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Spencer (1993) ที่ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะ คือ การตีความความคิดเห็นตลอดจนมุมมองของบุคคลนั้นต่อสิ่ง ๆ หนึ่งตามแนวความคิดและความเชื่อ ตลอดจนบรรทัดฐานของตน ซึ่งส่งผลต่อการกระทำ คำพูดและพฤติกรรมที่แสดงออกมาได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศตวรรษ กล่ำดิษฐ์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า กรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาสากิ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมในทุกด้านของสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทสายไฟฟ้าไทย-ยาสากิ จำกัด อยู่ในระดับที่สูงผลมาก เมื่อทำการพิจารณาในสมรรถนะแต่ละด้านพบว่าสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดคือด้าน ทักษะ รองลงมาคือด้านความรู้ และในด้านคุณลักษณะพึงประสงค์นั้นมีระดับสมรรถนะที่สูงผลมากเท่ากัน สุดท้ายคือด้านทัศนคติมีระดับสมรรถนะที่สูงผลปานกลาง

6. สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางบริษัทมอบให้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เบี้ยขยัน ประกันกลุ่ม เป็นต้น” มีความคิดเห็นสูงสุดคือ ในข้อ “ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน เช่น การเป็นผู้นำสน การปฏิบัติงานต่าง ๆ หรือในกิจกรรมต่างๆของบริษัท” และน้อยที่สุดคือ ในข้อ “ท่านมีโอกาที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น มีกำหนดการที่ชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่ง” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Spencer (1993) ที่ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งที่ดีงุดและกระตุ้นให้เกิดการกระทำที่คนคนนั้นพึงใจจะกระทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มีชัย น้อยพิทักษ์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญญาติญี่ปุ่นในประเทศไทย พบว่า ผู้ควบคุมงานก่อสร้างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง ด้านขยันขันแข็ง ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน ด้านมีความกล้าเสี่ยง

ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้าและด้านชอบการแข่งขัน ตามลำดับ โดยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3 อันดับแรกมีความจำเป็นสำหรับผู้ควบคุมงานก่อสร้างทั่วไป

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. ด้านความรู้ ทางองค์กรควรมีการตรวจสอบระดับความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และทำการพัฒนาให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการศึกษาถึงปัญหาและที่มาของปัญหา เพื่อให้พนักงานสามารถใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง
2. ด้านทักษะ ควรมีการประเมินทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงมีการจัดให้มีกิจกรรมพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน
3. ด้านความรู้สึกละเลยตนเอง ควรมีการวางแผนทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานอย่างเป็นลำดับขั้นชัดเจน เนื่องจากในปัจจุบัน เมื่อเกิดขึ้นผิดพลาด พนักงานได้มีการแก้ไขข้อผิดพลาดดังกล่าวด้วยวิธีต่างๆ ซึ่งในบางวิธีเป็นวิธีที่ผิดไปจากกฎระเบียบ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกถึงความไม่ซื่อสัตย์ในตนเอง ในการปฏิบัติงาน
4. ด้านคุณลักษณะ ควรมีการสร้างค่านิยมในการสื่อสารพูดคุยกันด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ทั้งในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำ เพื่อลดปัญหาการเข้าใจผิดในการสื่อสารและกระทบต่อการปฏิบัติงาน
5. ด้านแรงจูงใจ ควรมีการระดมมาตรฐานในการปรับเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบและพัฒนาตนเองให้สามารถเลื่อนตำแหน่งไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาโดยศึกษาข้อมูลเชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เช่น ปัจจัยแรงจูงใจ หรือปัจจัยอิทธิพลจากบุคคลอื่น ๆ ที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อเป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่หลากหลายขึ้น
3. ควรมีการศึกษาระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงระดับความสัมพันธ์กันว่ามากน้อยเพียงใด ซึ่งสามารถนำไปวางแผนในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานได้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จิรพัทธ์ เทพวงษ์ และ อนุรักษ ไกรยุทธ. (2562). *สมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ตระกูล จิตวัฒนากร. (2561). *สมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยชูชูภูมิอเตอร์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- พสุ เฉชะรินทร์. (2546). *กลยุทธ์ใหม่ในการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- มิชชัย น้อยพิทักษ์. (2560). *คุณลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการโครงการก่อสร้าง วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีระพงษ์ บุญโยธาส. (ม.ป.ป). *การเสริมสร้างมาตรการเพื่อสัมฤทธิ์ผลในกระบวนการบังคับใช้กฎหมายของคณะกรรมการ ป.ป.ช.* กรุงเทพฯ: สำนักงาน ป.ป.ช.
- ศรัณน์ ใฝ่พล. (2559). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์. (2564). *Surviving Stabilizing Sustaining Real Estate Industry Annual Report 2020*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์ ธนาคารอาคารสงเคราะห์.
- เสาวนิตย์ กาญจนรัตน์. (2555). *การรับรู้คุณค่าและความคาดหวังของบุคคลต่างประสบการณ์ที่มีต่อตลาดยฝ้ามัคยอมเชิงวัฒนธรรม*. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย, 37(2), 31-50.
- แสงทอง เป้นประโคน. (2558). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธางค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม*. การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “สร้างสรรค์และพัฒนา เพื่อก้าวหน้าสู่ประชาคมอาเซียน” ครั้งที่ 2, 2558(1), 699-707.
- อภิญญา วิจิตรเศรษฐกุล. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Spencer, L.M. & Spencer, S.M. (1993). *Competency at Work : Models for Superior Performance*. New York : John Wiley & Sons.