

ปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้าง
โครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน

ปริญญานิพนธ์

ของ

สุวิชาญ ชูแสง

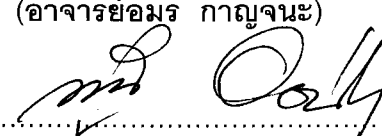
เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา

พฤษภาคม 2542

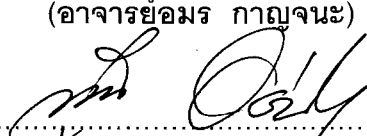
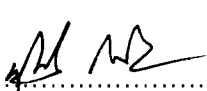
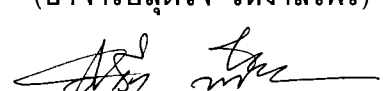
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้
แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกอุตสาหกรรมการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม


.....ประธาน
(อาจารย์อมร กาญจนะ)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ชูชีพ อ่อนโคกสูง)

คณะกรรมการสอบ


.....ประธาน
(อาจารย์อมร กาญจนะ)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ชูชีพ อ่อนโคกสูง)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์สุดใจ เหง้าสีไพร)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(นายสาธิต มณีผาย)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษาของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
วันที่.....เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2542

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยความเมตตากรุณาเต็มใจให้คำปรึกษาแนะนำอย่างดีจาก อาจารย์อมร กาญจนะ ประธานการควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโคกสูง กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์และกรรมการสอบประกอบด้วย อาจารย์สุดใจ เหง้าสีไพร และ คุณสาธิต มณีผาย กรรมการร่วมที่ให้ข้อเสนอแนะ ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสุม อาจารย์ ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร อาจารย์อนุสรณ์ อรรถศิริ คุณชาติรี แก้วปลั่ง คุณสาธิต มณีผาย ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการ ตรวจแก้ไข และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย และขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.สนั่น ประจวบจิตร ที่กรุณาให้คำแนะนำในการเขียนบทคัดย่อฉบับภาษาอังกฤษ

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักพัฒนาแหล่งน้ำ 1-5 กรมชลประทาน ที่กรุณาให้ ความอนุเคราะห์ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในเขตรับผิดชอบ คุณชนะไชย วัฒนา คุณสะอาด พิภูลนัย คุณโฉลก ภมรประวดี คุณธีระวัฒน์ สิงห์หนู ผู้จัดการโครงการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากผู้ได้บังคับบัญชา คุณธีระ นवलปลอด คุณบังอร จันทโรนทัย คุณประทุม บุญทองษ์ คุณบรรจง เหลืองภักทรวงศ์ ที่ให้ความสะดวกและ ช่วยเหลือผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชล ประทานขนาดเล็กทุกท่าน ที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณเพื่อนร่วมงานในส่วนวิศวกรรม สำนักพัฒนาแหล่งน้ำ 1 และเพื่อนนัก ศึกษาปริญญาโทอุตสาหกรรมศึกษาภาคพิเศษ 3 และอีกหลายท่านที่ไม่สามารถกล่าวได้หมดในที่ นี้ที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจ จนสามารถทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้

สุดท้ายนี้ ขอโน้มรำลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา ครู-อาจารย์ทุกท่าน ที่ทำให้ผู้วิจัยมี โอกาสในการศึกษาหาความรู้ อันพระคุณนี้หาที่เปรียบมิได้

สุวิชาญ ชูแสง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
คุณสมบัติของผู้ควบคุมการก่อสร้าง.....	8
ปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้าง.....	12
ปัจจัยด้านความพึงพอใจ.....	14
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ.....	26
ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง.....	29
ปัจจัยด้านการควบคุมการก่อสร้าง.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
สมมุติฐานในการวิจัย.....	42
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48

บทที่	หน้า
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	78
จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	78
กลุ่มตัวอย่าง.....	78
วิธีดำเนินการวิจัย.....	79
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	79
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
สรุปผลการวิจัย.....	80
อภิปรายผล.....	84
ข้อเสนอแนะ.....	88
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	88
บรรณานุกรม.....	89
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก หนังสือแนะนำและแบบสอบถาม.....	96
ภาคผนวก ข คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม.....	122
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	125

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ประชากร ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กกรมชลประทาน.....	44
2	กลุ่มตัวอย่าง ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กกรม ชลประทาน.....	45
3	สถานภาพของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก.....	53
4	การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงานโดยรวม.....	54
5	การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านความพึงพอใจ.....	54
6	การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านความพึงพอใจ เกี่ยวกับความก้าวหน้า	55
7	การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ.....	56
8	การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง.....	57
9	การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง เกี่ยวกับวิชาการ.....	58
10	การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง เกี่ยวกับปฏิบัติการ.....	59
11	การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงานโดยรวม จำแนกตามสภาพภูมิศาสตร์.....	61
12	การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความ พึงพอใจจำแนกตามสภาพภูมิศาสตร์.....	62
13	การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความ สามารถในการควบคุมการก่อสร้าง จำแนกตามสภาพภูมิศาสตร์.....	64
14	การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงานโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง.....	65
15	การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านความพึงพอใจ จำแนกตามตำแหน่ง.....	66

ตาราง	หน้า
16 การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความพึงพอใจ เกี่ยวกับการยอมรับนับถือ จำแนกตามตำแหน่ง.....	67
17 การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านความพึงพอใจ เกี่ยวกับความรับผิดชอบที่ได้รับ จำแนกตามตำแหน่ง.....	68
18 การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านความพึงพอใจ เกี่ยวกับความก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่ง.....	69
19 การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านความสามารถในการควบคุม การก่อสร้าง จำแนกตามตำแหน่ง.....	70
20 การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านความสามารถในการควบคุม การก่อสร้างเกี่ยวกับวิชาการจำแนกตามตำแหน่ง.....	70
21 การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านความสามารถในการควบคุม การก่อสร้าง เกี่ยวกับปฏิบัติการ จำแนกตามตำแหน่ง.....	72
22 การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงานโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	73
23 การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงานโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	74
24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของปัญหาการทำงาน.....	75
25 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	122

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	5
2 เปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์ และแมคเคลเลนดี้	19
3 ปัจจัยอ้อมและปัจจัยจิตใจของเฮิร์ชเบิร์ก.....	20
4 เปรียบเทียบแนวความคิดของมาสโลว์กับเฮิร์ชเบิร์ก.....	21

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ข้าราชการมีบทบาทและความรับผิดชอบที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศเพราะข้าราชการเป็นผู้นำนโยบายของรัฐบาล ซึ่งเป็นเพียงนามธรรมไปปฏิบัติให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง อีกทั้งยังเป็นสถาบันหลักของบ้านเมืองในการพิทักษ์ความถูกต้องชอบธรรม คอยดูแลความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง ช่วยพัฒนาและบำบัดทุกข์บำรุงสุขรวมทั้งให้ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน (ขจิตภัย บุรุษพัฒน์. 2539 :15)

ข้าราชการไทยที่พึงปรารถนา จะต้องเป็นคนที่มีความประพฤติดี คุณลักษณะที่ดีเยี่ยม อดทนเสียสละ ซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีจิตเพื่อสาธารณะและพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง แต่สภาพของภาคราชการไทยในปัจจุบันยังไกลจากภาพที่พึงปรารถนาค่อนข้างมาก มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวข้าราชการ เช่น มีจำนวนขนาดกำลังคนมากแต่เงินเดือนไม่เพียงพอค่าใช้จ่าย ปัญหาด้านคุณภาพขาดการจัดผลงานที่เป็นรูปธรรม ขาดความโปร่งใสก่อให้เกิดการใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม มีการทุจริตประพฤติมิชอบ ข้าราชการทำงานเพื่อสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชา มากกว่าจะมุ่งเพื่อความต้องการของประชาชน เป็นต้น (ทิพาวดี เมฆสวรรค์. 2540 : 28) การพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถตอบสนองต่อความต้องการความพึงพอใจตามความหวังของประชาชน และผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งปวง จะต้องพัฒนาตัวคนก่อนที่จะมองหาเทคโนโลยีและเทคนิควิธีการปฏิบัติงานต่างๆ ที่ทันสมัยล้ำยุค ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของความสำเร็จเพราะศักยภาพของการแข่งขันที่มุ่งสร้างความได้เปรียบที่แท้จริงอยู่ที่การพัฒนาสมรรถนะของเหล่าข้าราชการอย่างต่อเนื่องอยู่เป็นนิจประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานในองค์การราชการแท้จริงอยู่ที่การพัฒนาคน (ทิพาวดี เมฆสวรรค์. 2540 : 35)

กรมชลประทานเป็นหน่วยงานราชการที่สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีหน้าที่หลักในการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเพาะปลูก ใช้อุปโภค-บริโภค ตลอดจนน้ำที่ใช้ในกิจการอุตสาหกรรมและอื่นๆ อันเป็นสาธารณูปโภคพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีพและใช้เพื่อการพัฒนา โดยจะมีการแบ่งขนาดของโครงการออกเป็นสามขนาด คือ โครงการชลประทานขนาดใหญ่ โครงการชลประทานขนาดกลาง และโครงการชลประทานขนาดเล็ก โครงการชลประทานขนาดเล็ก มีวัตถุประสงค์หลักของโครงการคือ ให้ราษฎรมีน้ำเพียงพอสำหรับการอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง

สำหรับการเลี้ยงสัตว์ สำหรับการปลูกพืชผักในฤดูแล้งให้มีน้ำสำหรับเลี้ยงปลาในหมู่บ้านและเสริมการทำนาหรือปลูกพืชได้อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ลักษณะของโครงการจำแนกออกได้คือ อ่างเก็บน้ำ พร้อมอาคารประกอบ ฝ่ายทดน้ำ ปรับปรุงแหล่งน้ำธรรมชาติ ปรับปรุงคลองส่งน้ำหรือระบบส่งน้ำ ระบายออกจากที่ลุ่ม ป้องกันน้ำท่วมพื้นที่เพาะปลูก ป้องกันน้ำเค็มและปรับปรุงพื้นที่ชายทะเลเพื่อการเพาะปลูก ขุดลอกหนองบึงธรรมชาติ (กองก่อสร้างโครงการย่อย. 2539 : 3-4)

การดำเนินการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กหรือโครงการอื่นๆให้สามารถสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีนั้นจำเป็นต้องมีการบริหารงานก่อสร้างที่ดี ซึ่ง ชนันต์ แดงประไพ (2537 : 48) กล่าวว่า การบริหารงานก่อสร้างให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้มาตรฐานตามที่กำหนด ภายใต้งบประมาณและระยะเวลาที่ระบุไว้ในสัญญา จะต้องมีการวางแผน การบริหารบุคลากรเป็นอย่างดี เพราะบุคลากรในโครงการนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบริหารปัจจัยอื่นๆ เช่น เงินทุน วัสดุ อุปกรณ์ ฯลฯ ถ้าได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสบการณ์ มีความรอบรู้ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย เกือบจะเรียกได้ว่างานประสบความสำเร็จไปแล้วส่วนหนึ่ง บุญเลิศ ไพรินทร์ (2539 : 3) ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลว่าเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารทั่วไป ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและการวางแผนกำลังคนล่วงหน้า การแสวงหาคนดีมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์กร การพัฒนาคนที่มีอยู่แล้วให้มีความรู้ความสามารถมีทักษะและทัศนคติที่ดียิ่งขึ้น การรักษาคนดีไว้ในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ และการใช้ประโยชน์ให้เต็มที่

จากรายงานการตรวจงานก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก โดยฝ่ายตรวจสอบและวิเคราะห์งานก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กองก่อสร้างโครงการย่อย พบสภาพปัญหาที่เกิดจากการควบคุมงานก่อสร้างของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กดังต่อไปนี้ (กองก่อสร้างโครงการย่อย. 2538 : 1-5)

1. ขาดการติดตามดูพฤติกรรมของอาคารโดยเฉพาะโครงการที่มีปริมาณน้ำไหลผ่านอาคารห้วงานมากซึ่งอาจเกิดอันตรายแก่ตัวอาคารที่เพิ่งก่อสร้างแล้วเสร็จได้
2. การเตรียมเอกสารและรายงานสำหรับการก่อสร้างไม่สมบูรณ์เช่น ขาดข้อมูลการทดสอบวัสดุรวมทั้งคุณภาพของคอนกรีตหรือการบดอัดดินและบันทึกรายงานในระหว่างการทำงาน ซึ่งผู้ควบคุมงานก่อสร้างจะต้องจัดเตรียมเอกสารและรายงานต่างๆให้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระเบียบปฏิบัติของกรมฯ
3. ผู้ควบคุมงานขาดการพัฒนาตนเองและงาน ในบางโครงการใช้วิธีการก่อสร้างที่ไม่เหมาะสมกับลักษณะงานหรือสภาพพื้นที่และใช้วิธีการก่อสร้างที่ไม่ถูกต้อง

4. การควบคุมงานจ้างเหมาบางขั้นตอนของการทำงานไม่มีการควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้รับเหมาอย่างใกล้ชิด ทำให้คุณภาพของงานไม่เป็นไปตามข้อกำหนด

จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก คือ ปัญหาการติดตามผลงาน ปัญหาการขาดข้อมูลประกอบการทำงาน ปัญหาการพัฒนาตนเองและงาน และปัญหาการควบคุมการจ้างเหมา ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัญหาเหล่านั้นล้วนเกิดขึ้นจากตัวผู้ควบคุมการก่อสร้างแทบทั้งสิ้น ผู้ควบคุมการก่อสร้างเป็นบุคคลที่กำกับดูแลการก่อสร้างให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ให้ได้งานที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามที่กำหนด ผู้ควบคุมการก่อสร้างเป็นหัวหน้างานและเป็นผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติพื้นฐานคือ ฐานะที่ตนเองรับผิดชอบ รู้ขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง รู้วิธีบริหารและการปกครองบังคับบัญชา มีความสามารถในการพัฒนาของตนเอง (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2536 : 13) และจากการศึกษาของ เดวิส และนิวส์ตรอม (Davis and Newstrom, 1985 : 109) พบว่า ความพึงพอใจของบุคคลในองค์การ มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ องค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์การไม่พึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง และเป็นปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานจะเป็นเครื่องหมายให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดี และมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้ควบคุมการก่อสร้างอาจเกิดจากสาเหตุที่ขาดการพัฒนาตนเอง ขาดความรู้ความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง ขาดความรับผิดชอบและขาดความพึงพอใจในการทำงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กในกรมชลประทาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นให้ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและบริหารบุคลากรนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ และมีส่วนช่วยให้การพัฒนาข้าราชการโดยภาพรวมได้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ที่ดีแก่ส่วนรวมต่อไป

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 4 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน
2. เพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน

3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน จำแนกตามสถานภาพของผู้ควบคุมการก่อสร้าง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน

ความสำคัญของการวิจัย

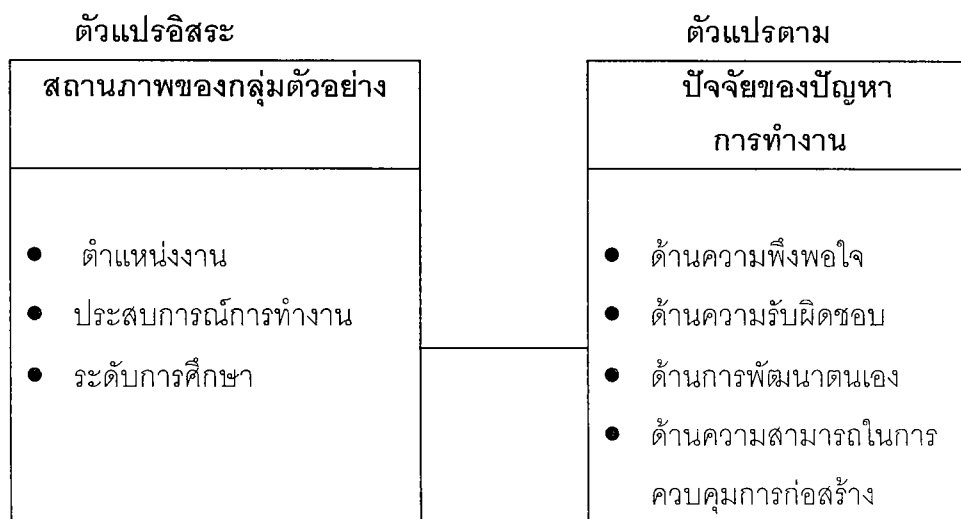
ผลของการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ดังต่อไปนี้ คือ

1. ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน
2. ใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนส่งเสริมและเป็นแนวทางในการ กำหนดนโยบายในการบริหารงานบุคคลและพัฒนาผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก 12 ฝ่ายทั่วประเทศ จำนวน 408 คน
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ(independent variable) จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง คือ
 - 3.1.1 ตำแหน่งในการควบคุมการก่อสร้าง
 - 3.1.2 ประสบการณ์ในการควบคุมการก่อสร้าง
 - 3.1.3 ระดับการศึกษา
 - 3.2 ตัวแปรตาม(dependent variable) ได้แก่ปัจจัยของปัญหาการทำงานประกอบด้วย
 - 3.2.1 ด้านความพึงพอใจ
 - 3.2.2 ด้านความรับผิดชอบ
 - 3.2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง
 - 3.2.4 ด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง

จากตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยสามารถแสดงความสัมพันธ์ได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1. กรมชลประทาน หมายถึง หน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการจัดให้ได้มาซึ่งน้ำ หรือกักเก็บรักษา ควบคุม ส่ง ระบาย หรือแบ่งน้ำเพื่อเกษตรกรรม การพลังงาน การสาธารณสุข โภค หรือการอุตสาหกรรมตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันความเสียหายที่เกิดจากน้ำ ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.2540 (2540 : 2)
2. งานก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก หมายถึง งานก่อสร้างเพื่อให้ได้มาซึ่งน้ำตามหน้าที่ของกรมชลประทาน คือ อ่างเก็บน้ำ ฝาย ระบบส่งน้ำ ขุดลอกคลองหนองบึงธรรมชาติ ประตูประบายน้ำ โดยมีระยะเวลาในการก่อสร้างแล้วเสร็จไม่เกิน 1 ปีงบประมาณ
3. ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก หมายถึง ข้าราชการฝ่ายก่อสร้างสังกัดสำนักพัฒนาแหล่งน้ำ ที่ได้รับคำสั่งแต่งตั้งจากกรมชลประทานให้ปฏิบัติงานควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก โดยแต่ละโครงการจะมีนายช่างหัวหน้าโครงการ (ชคย.) และนายช่างประจำโครงการ (site engineer) เป็นผู้ควบคุมการก่อสร้าง โดยมีหน้าที่ควบคุมการก่อสร้างให้เป็นไปตามหลักวิชาทางด้านวิศวกรรม สถาปัตยกรรม เทคนิคการก่อสร้าง รูปแบบรายการและเงื่อนไขสัญญา

4. ปัจจัยของปัญหาการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กแล้วทำให้การปฏิบัติงานก่อสร้างไม่สามารถดำเนินไปได้ตามแผนงานที่วางไว้และได้งานที่มีคุณภาพต่ำกว่าที่กำหนด ปัจจัยที่ใช้ศึกษาในงานวิจัยนี้ ได้แก่

4.1 ปัจจัยด้านความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการจากปัจจัยเชิงจิตตามทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบอร์กอันเป็นผลให้เขามีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการทำงานและมีขวัญและกำลังใจดีประกอบด้วย 5 ด้านคือ

4.1.2 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสามารถทำงานได้เสร็จตามเวลา ได้ผลงานที่มีคุณภาพถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงานได้จนงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

4.1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความเชื่อถือในความรู้ความสามารถในการทำงานและได้รับการแสดงความยินดี การยกย่องชมเชยและการให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

4.1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและสามารถจูงใจให้เขาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

4.1.4 ความรับผิดชอบที่ได้รับ หมายถึง การที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน โดยที่งานนั้นไม่มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดและเปิดโอกาสให้เขาทำงานอย่างมีอิสระหรือมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่

4.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน ให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้รับการอบรม ดูงาน และการศึกษาต่อเพื่อให้ได้รับวุฒิสูงขึ้นหรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

4.2 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ หมายถึง คุณลักษณะของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กที่แสดงออกมาขณะปฏิบัติงาน คือ ความเอาใจใส่ไม่หวั่นไหว ความพากเพียรพยายามไปสู่เป้าหมาย ความละเอียดรอบคอบ ตรงต่อเวลา และปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งความสำนึกความดีงามในจิตใจ และการประพฤติปฏิบัติงานในสิ่งที่คนส่วนใหญ่ในสังคมเห็นว่าดี คือความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ ไม่เห็นแก่ได้ มีความเที่ยงธรรม รักษาเกียรติ และจรรยาบรรณ ของผู้ควบคุมการก่อสร้าง และวินัยของข้าราชการ

4.3 ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ศึกษาและเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นผลให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะกระทำได้ด้วยตนเองและผู้อื่นจัดให้

4.4 ปัจจัยด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง หมายถึง การที่ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก มีความรู้ความสามารถ ที่จะควบคุมการก่อสร้างให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

4.4.1 วิชาการ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจในด้านทฤษฎีที่สามารถนำไปใช้ในการควบคุมการก่อสร้าง แก้ปัญหา หรือแนะนำในด้านวิศวกรรม สถาปัตยกรรม เทคนิคการก่อสร้าง แบบรูปรายการ เงื่อนไขสัญญา และระเบียบของทางราชการ ขั้นตอนงานก่อสร้าง การประมาณราคา คุณสมบัติของวัสดุก่อสร้าง ความปลอดภัย การเขียนรายงาน การวางแผนการประเมินผลงาน และการประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องในงานก่อสร้าง

4.4.2 ปฏิบัติการ หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคนิค และทักษะในการควบคุมการก่อสร้างตามหลักเกณฑ์ด้านวิชาการ เพื่อพิจารณาตัดสินใจ แก้ปัญหาและสั่งการ ด้านวิศวกรรม สถาปัตยกรรม เทคนิคการก่อสร้าง แบบรูปรายการ เงื่อนไขสัญญา ระเบียบของทางราชการ การสั่งหยุดงาน วินิจฉัยวัสดุ ประมาณราคา บันทึกและรายงานผลการก่อสร้าง

4.4.3 มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้เกี่ยวข้องในงานก่อสร้าง และประสานงานกับกลุ่มต่าง ๆ ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับหน้าที่

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้รวบรวมตามลำดับ ดังนี้

1. คุณสมบัติของผู้ควบคุมการก่อสร้าง
2. ปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้าง
3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจ
4. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ
5. ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง
6. ปัจจัยด้านการควบคุมการก่อสร้าง
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. สมมุติฐานในการวิจัย

คุณสมบัติของผู้ควบคุมการก่อสร้าง

คุณสมบัติของข้าราชการไทยที่พึงปรารถนาจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ อุดมคติ เสียสละ ซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีจิตเพื่อสาธารณะและพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. 2540 : 27)

การบริหารงานก่อสร้างให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้นั้น จำเป็นที่จะต้องให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพมีประสิทธิภาพ มีความรอบรู้ มีความรับผิดชอบและมีระเบียบวินัย (ชนันต์ แดงประไพ. 2537 : 48) และวิศวกรผู้ควบคุมงานก่อสร้างจะต้องมีความรู้ด้านเทคนิคในการก่อสร้างเป็นอย่างดี ต้องมีประสิทธิภาพและมีความเอาใจใส่ในการทำงานตลอดจนเข้าใจในพฤติกรรมของเขื่อนอย่างเพียงพอ (เรืองฤทธิ์ อัมมวรรณ. 2531 : 7)

दनय เทียนพุด (2534 : 194-195) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำองค์กรสมัยใหม่ไว้ดังนี้

1. มีความรู้ ความสามารถที่ได้จากการเรียนรู้และประสบการณ์และสามารถใช้ในองค์กรได้อย่างสอดคล้องเหมาะสม
2. มองการณ์ไกล สามารถคาดการณ์ปัญหาหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบและสามารถหาทางป้องกันเหตุการณ์ที่เป็นปัญหาได้

3. มีความรับผิดชอบ

4. มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นในการทำงาน แสวงหาหรือเฝ้าหาวิธีการทำงานที่ทำให้รู้สึกสนุกในการทำงาน หาวิธีการทำงานจากผู้ประสบความสำเร็จ ตลอดจนมีความทะเยอทะยานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรและตนเอง

5. กล้าตัดสินใจ

6. มีมนุษยสัมพันธ์สูง คือ มีความอ่อนน้อม สุภาพ พุดจาดี เข้ากับคนอื่นได้ดีและมีความสามารถในการรวมคนให้ทำงานร่วมกันได้ในลักษณะที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ และประสานงานกัน

7. มีคุณธรรมคือจะต้องรู้ว่าสิ่งใดควรหรือไม่ควรในการดำเนินธุรกิจและในชีวิตประจำวัน

สมบุรณ์ อุปถัมภ์ (2532 : 289) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำที่ดีควรมีคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองเกี่ยวข้องหรือรับผิดชอบ เพื่อที่จะสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องงาน ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกับบุคคลอื่นที่ตนมอบหมายได้

2. มีความเชื่อมั่นในตนเอง การตัดสินใจที่จะทำอะไรนั้นเมื่อมีการตัดสินใจแล้ว จะต้องมีความเชื่อมั่นว่างานนั้นจะต้องสำเร็จ ทั้งมีความตั้งใจจริงที่จะทำงาน โดยไม่คำนึงถึงอุปสรรคต่าง ๆ และไม่ท้อถอย

3. มีความอดทน งานในตำแหน่งผู้นำหรือผู้บังคับบัญชานั้นมักจะเป็นงานหนัก เพราะต้องทำหน้าที่ในการคุมงานและผู้นำจะต้องเป็นผู้นำที่ให้แผนเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งจะต้องใช้เวลาและความอดทนต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อรอเวลาที่งานนั้นจะบรรลุเป้าหมาย

4. มีการตัดสินใจที่ดี การตัดสินใจต้องสมเหตุผลและการพิจารณาจากข้อเท็จจริง โดยพยายามหาทางเลือกให้มากที่สุด พิจารณาข้อดีและข้อเสียของทางเลือกแต่ละทางเพื่อจะเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

5. มีความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งปกป้องผลประโยชน์ต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงานดีขึ้น

6. มีมนุษยสัมพันธ์ดี คือรู้จักเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลต่อบุคคลหรือระหว่างบุคคลต่อกลุ่มบุคคล เพื่อให้เกิดความร่วมมือ สำนานฉันท์ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

7. มีบุคลิกภาพที่ดี กล่าวคือ มีลักษณะท่าทางดี วางตัวดี ควรเคารพยกย่อง แต่งกายสะอาดเรียบร้อย มีความพร้อมในการทำงาน และเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ

8. มีความยุติธรรม เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ปราศจากการลำเอียงหรืออคติ พร้อมเสมอที่จะช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหา

ถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2530 : 38-39) ได้กล่าวถึงทักษะที่สำคัญของผู้บริหาร ว่าจะต้องมีทักษะ 3 ด้าน คือ

1. ทักษะด้านเทคนิค (technical skill) คือ ความสามารถในการใช้เครื่องมือ ระเบียบวิธีปฏิบัติงาน หรือเทคนิคต่าง ๆ ของสาขาวิชาเฉพาะอย่าง

2. ทักษะด้านบุคคลหรือมนุษยสัมพันธ์ (human relation skill) คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในหน่วยงานและความสามารถในการจูงใจให้แต่ละคนทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

3. ทักษะด้านมโนทัศน์ (conceptual skill) เป็นความสามารถที่จะเข้าใจถึงความซับซ้อนของหน่วยงานและความสามารถทำให้ทุกหน่วยงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านนี้ประกอบด้วย

3.1 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์

3.2 ความสามารถในการวางแผน

3.3 ความสามารถในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2536 : 13-16) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติพื้นฐานที่หัวหน้างานที่ดีจำเป็นต้องมีอย่างน้อย 2 ประการคือ

1. รู้งานที่ตนเองรับผิดชอบ คือ มีความรู้ในงานที่ตนเองปฏิบัติเป็นอย่างดีและเข้าใจในขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง

2. รู้วิธีบริหารงานและการปกครองบังคับบัญชา คือ มีความสามารถในการกำหนดแนวดำเนินงานและวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและต้องให้มีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการเพื่อแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ให้หมดไป มีความสามารถในการปกครองให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

หน้าที่ของหัวหน้างานอยู่ที่การควบคุมดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้มอบหมาย หน้าที่ของหัวหน้างานโดยสรุปมี 6 ประการ คือ

1. สร้างความเข้าใจในองค์การให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ต้องแสดงให้เห็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าการงานของตนมีความสัมพันธ์กับงานส่วนรวมขององค์การอย่างไร

2. การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ คือ การออกคำสั่งที่ชัดเจนเข้าใจง่าย มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน มีการประสานงานที่ดีและเข้าแก้ไขเมื่อมีปัญหา

3. การวางแผนและกำหนดงาน คือ กำหนดแนวทางปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ซึ่งจะต้องใช้กำลังคน เครื่องมือ เครื่องจักรและทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีอยู่ การจัดลำดับงานที่จะทำก่อนหลัง กำหนดค่าใช้จ่ายและวัสดุอุปกรณ์ที่จะต้องใช้

4. การพัฒนาคนทำงาน คือ จะต้องรู้จักเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน แนะนำการทำงานที่ถูกต้อง ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน

5. วิธีได้รับความร่วมมือจากคนทำงาน คือ รู้วิธีจูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

6. ปรับปรุงตนเอง คือ มีการปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ แก้ไขจุดอ่อนของตนเองในด้านต่าง ๆ

ขอบเขตความรับผิดชอบของผู้บริหารงานก่อสร้างในการดำเนินงานก่อสร้าง คือ
(ศิลป์ชัย ธีรวัฒน์. 2538 : 46-48)

1. ช่วยงานผู้บริหารโครงการในการออกแบบ
2. รับผิดชอบช่วงประกวดราคาจนกระทั่งก่อสร้างเสร็จ
3. รับผิดชอบหาแหล่งซื้อและจ้างและพิจารณาเอกสารเจรจาต่อรองราคาทั้งหมด
4. ดำเนินงานด้านเอกสารสัญญาทั้งหมด
5. ควบคุมงานทางด้านเทคนิคและคุณภาพงานระหว่างก่อสร้าง
6. รับผิดชอบในการประสานงานก่อสร้างให้เป็นไปตามแผน จัดทำขั้นตอนติดตามงานของแต่ละฝ่าย จัดการประชุมประสานงานและทำบันทึกการประชุมสรุปให้เจ้าของโครงการทราบ
7. ดำเนินงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสัญญา
8. พิจารณาเรื่องการเรียกร้องสิทธิ (claim) ต่าง ๆ และยุติข้อโต้แย้ง
9. ติดตามให้มีผู้แก้ไขงานที่บกพร่องในระยะค่าประกัน

จะเห็นได้ว่า ผู้ควบคุมการก่อสร้างเป็นบุคคลที่กำกับควบคุมการก่อสร้างให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์และอยู่ในสถานะเป็นผู้บริหารของโครงการนั้น ๆ จะต้องมีความรู้ในงานทางด้านเทคนิคความรู้ในการบริหารและมีจิตวิทยาในการบริหาร นอกจากนี้ผู้ควบคุมการก่อสร้างจะต้องมีคุณสมบัติโดยส่วนตัวที่ดีอีกด้วย คือ มีความรับผิดชอบ มีความสามารถในการพัฒนาตนเองและบุคคลอื่น ตลอดจนมีลักษณะของความเป็นผู้นำ

ปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้าง

ปัญหาที่เกิดจากการก่อสร้าง คือ ปัญหาการควบคุมงาน ปัญหาเทคนิคการก่อสร้างและปัญหาการส่งมอบงานและการติดตามผลงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (เอกสิทธิ์ ลิ่มสุวรรณ. 2536 : 30)

ปัญหาการควบคุมงาน

1. ผู้ควบคุมงานไม่เข้าใจขอบข่ายการรับผิดชอบของตนเอง
2. ผู้ควบคุมงานขาดประสบการณ์และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า
3. ขาดจิตสำนึกเกี่ยวกับความปลอดภัย
4. วางแผนการควบคุมงานไม่ถูกขั้นตอนไม่เห็นปัญหาล่วงหน้า
5. ไม่เข้าใจถึงระบบประเมินความถูกต้อง

ปัญหาเทคนิคก่อสร้าง

1. ระบบแบบหล่อคอนกรีต ไม่สอดคล้องกับเทคนิคการก่อสร้าง
2. คอนกรีตเทคโนโลยีกับการก่อสร้างไม่สอดคล้องกับการก่อตัวความสามารถเทได้

กำลังของคอนกรีตและความทนทาน

3. การออกแบบโครงสร้างชั่วคราว เพื่อรองรับกับเทคนิคการก่อสร้างและระยะเวลาและการก่อสร้าง

4. เครื่องมือการก่อสร้างและเครื่องมือเสริม
5. การทำรายละเอียดการก่อสร้าง ให้สอดคล้องกับเทคนิคการก่อสร้างและเครื่องมือประกอบ

ประกอบ

6. การตรวจสอบแบบ การตรวจสอบการออกแบบและการวางกติกากับฝ่ายต่าง ๆ

ในการทำงานและตรวจรับงาน

7. เทคนิคการก่อสร้างที่ให้ความประหยัดและรวดเร็วที่สุด

ปัญหาการส่งมอบงานและการติดตามผลงาน

1. การกำหนดขั้นตอนการส่งมอบงานในแต่ละงวด
2. มาตรฐานการตรวจวัดปริมาณงาน การทำรายการตรวจรับงานงวดต่าง ๆ
3. การติดตามผลงาน งานเก็บ งานซ่อมแซมจุดบกพร่อง การประกันตามสัญญา

จากการศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ควบคุมงานก่อสร้างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาโดย (นิตยา เทพอรุณรัตน์. 2538 : 178) พบสภาพปัญหาของครูผู้ควบคุมงานก่อสร้าง คือ ความรู้และประสบการณ์ในงานก่อสร้างมีน้อย คนงานขาดฝีมือและประสบการณ์ แบบรูปรายการไม่ชัดเจน เครื่องมือในการตรวจสอบไม่เพียงพอ การปฏิบัติหน้าที่

เสี่ยงอันตราย เสี่ยงต่อการผิดวินัย สวัสดิการ และผลตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจที่รับผิดชอบ

ปัญหาที่เกิดจากงานควบคุมการก่อสร้างของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน (กองก่อสร้างโครงการย่อย. 2538 : 1-5) คือ

1. ขาดการติดตามดูพฤติกรรมของอาคารโดยเฉพาะโครงการที่มีปริมาณน้ำไหลผ่านอาคารหัวงานมากซึ่งอาจเกิดอันตรายแก่ตัวอาคารที่เพิ่งก่อสร้างแล้วเสร็จได้
2. การเตรียมเอกสารและรายงานสำหรับการก่อสร้างไม่สมบูรณ์ เช่น ขาดข้อมูลการทดสอบวัสดุรวมทั้งคุณภาพของคอนกรีตหรือการบดอัดดินและบันทึกรายงานในระหว่างการทำงาน
3. ผู้ควบคุมงานขาดการพัฒนาตนเองและงาน ในบางโครงการใช้วิธีการก่อสร้างที่ไม่เหมาะสมกับลักษณะงานหรือสภาพพื้นที่และใช้วิธีการก่อสร้างที่ไม่ถูกต้อง
4. การควบคุมงานจ้างเหมาบางขั้นตอนของการทำงานไม่มีการควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงาน ของผู้รับเหมาอย่างใกล้ชิด ทำให้คุณภาพของงานไม่เป็นไปตามข้อกำหนด

จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในการควบคุมการก่อสร้างของผู้ควบคุมการก่อสร้าง สามารถชี้ให้เห็นที่มาของปัญหา เกิดจากคุณลักษณะ 2 ประการคือ จากคุณลักษณะส่วนตัวของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง คือ การพัฒนาตนเอง ความรับผิดชอบและจากคุณลักษณะด้านความรู้ ทักษะเทคนิควิธีการควบคุมงาน และจากการศึกษาของ เดวิส และนิวส์ตรอม (Davis and Newstrom. 1985 : 109) พบว่า ความพึงพอใจของบุคคลในองค์การ มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การองค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์การไม่พึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง ความพึงพอใจของผู้ควบคุมการก่อสร้างจึงเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่มีผลต่อการทำงาน

จะเห็นได้ว่าสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในการควบคุมการก่อสร้าง โครงการชลประทานขนาดเล็กเป็นปัญหาที่เกิดจากผู้ควบคุมการก่อสร้าง สามารถแยกปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาได้ 4 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านความพึงพอใจ
2. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ
3. ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง
4. ปัจจัยด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง

ปัจจัยด้านความพึงพอใจ

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) เป็นเรื่องเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ มีบุคคลหลายท่านให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

กิติมา ปรีดีดิลก (2525 : 278-279) อธิบายว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆของงาน ที่สนองตอบความต้องการของเขาได้

มอร์ส (Morse. 1953 : 27) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็น การลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง โดยให้ความเห็นว่า มนุษย์มีความต้องการถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองความเครียดจะลดน้อยลง แต่ถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนองความเครียดจะเกิดขึ้น

โยเดอร์ (Yoder. 1958 : 6) ให้ความเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นความพึงพอใจในงานที่ทำและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ บุคลากรที่มีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำก็ต่อเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุประสงค์และจิตใจ และสนองความต้องการของเขาได้

แอปเปิลไวท์ (Applewhite. 1965 : 6) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นความสุขสบายที่ได้รับจากสภาพการทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีความหมายคล้ายกับขวัญในการทำงาน โดยขวัญในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของกลุ่ม ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่มีความรู้สึกต่อสภาพการณ์ของการปฏิบัติงาน

กู๊ด (Good. 1973 : 320) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง คุณภาพสภาพหรือระดับความพึงพอใจของบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติของบุคคลนั้นที่มีต่อการทำงานในทางบวก

จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลมาจากการที่องค์ประกอบต่างๆของการทำงานสามารถสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ โดยสามารถสรุปความหมายได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกและเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เป็นผลให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจดี

ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานเพื่อศึกษาถึงความสำคัญดังต่อไปนี้

(ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 : 126)

1. การรับรู้ปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและหน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านั้นขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อการทำงาน
2. ความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลาออกจากงาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่อการทำงาน
3. ความพึงพอใจในการทำงาน จะเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายขององค์การได้

วัตถุประสงค์ในการวัดความพึงพอใจในการทำงาน (อารี เพชรพุด. 2530 : 56)

1. เพื่อจะได้ทราบถึงสาเหตุของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อจะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลงานที่ออกมา
3. เพื่อจะได้เรียนรู้ถึงสภาพสิ่งแวดล้อมด้านต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน
4. เพื่อจะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการฝึกอบรม การขาดงานหยุดงานบ่อยๆ การเปลี่ยนงาน การลาออกและปัญหาอื่นๆ

ประโยชน์ของการวัดความพึงพอใจในการทำงาน โดยทั่วไปแล้วเพื่อใช้สำรวจและเพื่อดูว่าองค์การบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ มี 4 ประการ คือ (สมยศ นาวิการ. 2533 : 230-231)

1. การค้นหาปัญหาในอนาคตขององค์การ
2. การค้นหาสาเหตุของการออกจากงานและการขาดงาน
3. การประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงต่อทัศนคติของพนักงาน
4. การกระตุ้นการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

จะเห็นได้ว่าการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญต่อองค์การเกี่ยวกับการได้รับรู้ปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจ ตลอดจนสามารถเตรียมหาวิธีการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและเป็นการกระตุ้นการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ซึ่งจะเป็นผลให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีที่กล่าวถึงปัจจัยต่างๆที่มีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ซึ่งได้อธิบายความต้องการของมนุษย์ว่าเป็นไปตามลำดับขั้น ทฤษฎี อี อาร์ จี (ERG) ของอัลเดอร์เฟอร์ แบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 กลุ่ม ทฤษฎีการต้องการประสพผลสำเร็จของ แมคเดลแลนด์ และเอ็ดวินสัน อธิบายบุคลิกลักษณะของบุคคลตามความต้องการประเภทต่างๆ และทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลให้คนเกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ ซึ่งทฤษฎีทั้ง 4 จะมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์

มาสโลว์ (ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 383-386 ; อ้างอิงจาก Maslow. 1960 : 122-144) ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้ดังนี้ คือ

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการที่จะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะมีใช้แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป
3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ ขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นที่สูงขึ้นต่อไปก็จะตามมา

มาสโลว์ ได้สรุปลักษณะการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการ ซึ่งเปรียบจากความต้องการขั้นต่ำไปสูงได้ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับที่จะให้ชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อุดหนุนที่เหมาะสม เป็นต้น
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (security or safety needs) เช่น ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น
3. ความต้องการทางด้านสังคม (social or belongingness needs) คือความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ อยากจะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น การได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้น
4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (esteem or status needs) คือความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความสามารถความรู้ และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา เป็นต้น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (self-actualization or self realization) เป็นลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์

ทฤษฎีการจูงใจว่าด้วย อี อาร์ จี ของ อัลเดอร์เฟอร์

อัลเดอร์เฟอร์ เห็นว่าความต้องการของมนุษย์น่าจะแยกแยะเป็น 3 ประเภท ซึ่งประกอบด้วย E หรือความต้องการอยู่รอด (existence) R หรือความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (relatedness) และ G หรือความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (growth) ซึ่งความต้องการแต่ละประเภทขยายความ และเรียงจากต่ำไปสูง ได้ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 390-391 ; อ้างอิงจาก Sgillagy and Wallace. 1980 : 114)

ความต้องการอยู่รอด จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น สำหรับในองค์การคือความต้องการค่าจ้างโบนัส และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดี

ความสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ สำหรับในองค์การคือความต้องการที่จะเป็นผู้นำ หรือผู้มีศรัทธาเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับบุคคลอื่น

ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของพนักงาน การพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ สำหรับในองค์การ คือ ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม หรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ๆ อีกหลายๆ ด้านมากขึ้น

ทฤษฎี อี อาร์ จี มีข้อสมมุติฐาน 3 ประการคือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (need satisfaction) นั่นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนอง ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง
2. ขนาดของความต้องการ (desire strength) นั่นคือ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมากพอแล้วก็จะยิ่งทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่ามีมากขึ้น
3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (need frustration) นั่นคือ ถ้าหากความต้องการประเภท ที่อยู่สูงได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น

ทฤษฎีการต้องการประสบผลสำเร็จ

ทฤษฎีการต้องการประสบผลสำเร็จ (The need to achieve theory) กำหนดขึ้นโดย แมคเคลแลนด์ และ เอ็ดวินสัน โดยสรุปว่ามนุษย์ทุกคนต่างมีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยต่างกัน ความต้องการมี 3 ชนิดคือ ความสำเร็จ (achievement) อำนาจ (power) และการมีสายสัมพันธ์ (affiliation) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 392-393 ; อ้างอิงจาก Maclelland. 1958)

ความต้องการด้านความสำเร็จ คนที่ต้องการประสบผลสำเร็จสูง บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้จะมีบุคลิกลักษณะเด่น 3 ประการ คือ

1. จะตั้งเป้าหมายถึงความก้าวหน้าของงานที่ยากและท้าทาย
2. ต้องการจะทราบถึงความก้าวหน้าของงาน และไม่ชอบการทำงานที่ไม่เห็นชัดถึงคุณค่าหรือความสำเร็จของงานที่ทำ
3. คนกลุ่มนี้ต้องการที่จะควบคุมผลการทำงานที่เกิดจากตน และจะไม่ชอบอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้หนึ่งผู้ใด ไม่นิยมทำงานที่ต้องขึ้นกับโอกาสที่เอาแน่นอนไม่ได้หรือต้องขึ้นกับคนอื่น

ความต้องการด้านอำนาจ คือ ความต้องการที่อยากจะมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นและจะมุ่งพยายามแสดงออกเพื่อมีอำนาจควบคุมหรือต่อทั้งทรัพย์สิน สิ่งของและในทางสังคม ลักษณะของคนที่มีความต้องการด้านอำนาจนี้จะมีดังนี้คือ

1. นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร
2. เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ
3. พร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์กร
4. เชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการลำเอียงใดๆ

ความต้องการมีสายสัมพันธ์ คือการให้น้ำหนักความสำคัญต่อมิตรจิตและความสัมพันธ์ระหว่างกันและหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น หวังหรืออยากจะได้การยอมรับจากคนอื่น คนประเภทนี้จึงมุ่งพยายามและแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุด หวังที่จะได้รู้จักและมีโอกาสสื่อความกับคนอื่น

เปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์และแมคเคลแลนด์
จากการนำทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์ และ แมคเคลแลนด์ มาเปรียบเทียบกันจะเห็นว่า (ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 394)

1. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จของ มาสโลว์ จะตรงกันกับความต้องการด้านความสำเร็จของ แมคเคลแลนด์
2. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นของ มาสโลว์ จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความต้องการด้านอำนาจ จะตรงกับของแมคเคลแลนด์
3. ความต้องการก้าวหน้าเติบโตของอัลเดอร์เฟอร์จะตรงกับความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและความต้องการประสบความสำเร็จของ มาสโลว์
4. ความต้องการด้านสังคมของ มาสโลว์ จะตรงกับความต้องการมีสายสัมพันธ์ของ แมคเคลแลนด์ และความต้องการมีสายสัมพันธ์ของ แมคเคลแลนด์ และจะตรงกับความต้องการมีความสัมพันธ์กับฝ่ายอื่นของ อัลเดอร์เฟอร์

มาสโลว์	อัลเดอร์เฟอร์	แมคเคลแลนด์
ความต้องการสำเร็จตามความนึกคิด	ความต้องการก้าวหน้าเติบโต	ความต้องการด้านความสำเร็จ
ความต้องการมีฐานะเด่น		ความต้องการมีอำนาจ
ความต้องการทางสังคม	ความต้องการมีความสัมพันธ์กับฝ่ายอื่น	ความต้องการมีสายสัมพันธ์
ความต้องการทางด้านความมั่นคง		
ความต้องการทางด้านร่างกาย	ความต้องการอยู่รอด	

ภาพประกอบ 2 การเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์ และ แมคเคลแลนด์
(ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 393 ; อ้างอิงจาก Hyler Bracey and others. 1981 : 32)

ทฤษฎีการจูงใจของ เฮอริชเบอร์ก

เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg) ได้ค้นพบทฤษฎีการจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางของในวงการบริหารชื่อทฤษฎีของ เฮอริชเบอร์ก มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไปคือ “motivation-maintenance theory” หรือ “the motivation-hygiene theory” (ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 404)

เฮอริชเบอร์ก และคณะเพื่อนร่วมงานที่สถาบันจิตวิทยาบริการแห่งฟิตสเบอร์ก (กรองแก้ว อยู่สุข. 2537 : 76) ได้สัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี 200 คน จากธุรกิจและอุตสาหกรรม 11 แห่ง ณ เมืองฟิตสเบอร์ก คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์นั้นเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้คนงานพอใจและมีความสุขในการทำงาน และสิ่งที่ทำให้คนงานไม่พอใจและมีความสุขในการทำงาน เฮอริชเบอร์ก ได้ข้อสรุปว่า คนเรามีความต้องการที่แยกออกจากกันโดยอิสระอยู่ 2 ประเภท แต่แต่ละประเภทมีผลต่อพฤติกรรมของคนในทางที่ต่างกัน คือ เมื่อคนรู้สึกไม่พอใจในงานเขาจะมองในเรื่องของสภาพแวดล้อมงานที่เขาทำ และเมื่อเขารู้สึกพอใจในงานเขาจะมองในเรื่องของงานที่เขาทำ เฮอริชเบอร์ก ให้ชื่อความต้องการประเภทแรกว่า ปัจจัยอนามัยหรือการรักษา (hygiene or maintenance) และให้ชื่อความต้องการประเภทที่สองว่า ปัจจัยจูงใจ (motivators)

ปัจจัยอนามัยหรือการรักษา เป็นปัจจัยที่กล่าวถึงสภาพแวดล้อมของการทำงานและตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นการป้องกันมิให้เกิดความไม่พอใจ ปัจจัยกลุ่มนี้มิได้ทำให้เกิดความพอใจโดยสมบูรณ์เป็นแต่เพียงให้คนยินยอมทำงานต่อไปเท่านั้น ส่วนปัจจัยจูงใจเป็นเหตุจูงใจคนให้เต็มใจและตั้งใจทำงานได้ดีขึ้นกว่าเดิม (กรองแก้ว อยู่สุข. 2537 : 76)

เฮอริชเบอร์ก พบว่าปัจจัยอนามัยไม่สามารถจะจูงใจให้คนงานเกิดความพอใจจนถึงกับเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตนได้ เป็นแต่เพียงช่วยส่งเสริมแรงจูงใจให้ได้ผลและช่วยป้องกันให้คนเกิดความไม่พอใจในงานมากขึ้นจนทำให้เกิดความสูญเสียในการปฏิบัติงานเท่านั้น ส่วนปัจจัยจูงใจคือ สิ่งที่ทำให้คนงานเกิดความพอใจและเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (กรองแก้ว อยู่สุข. 2537 : 78) ปัจจัยทั้งสองกลุ่มมีรายละเอียดดังภาพประกอบ 3

ปัจจัยอนามัย	ปัจจัยจูงใจ
นโยบายและการบริการงาน	ความสำเร็จในการทำงาน
วิธีการบังคับบัญชา	การยอมรับนับถือ
สภาพการทำงาน	งานที่ท้าทาย
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ	ความรับผิดชอบ
ค่าจ้าง สถานภาพและความปลอดภัย	ความก้าวหน้า
	ความเจริญเติบโตขององค์การ

ภาพประกอบ 3 ปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจ ของ เฮอริชเบอร์ก

ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของ เฮอร์ชเบอร์ก และ มาสโลว์

ปัจจัยนามัยหรืออารมณ์ของ เฮอร์ชเบอร์ก จะสนองตอบความต้องการระดับต้นในทฤษฎีของ มาสโลว์ ซึ่งเป็นความต้องการด้านร่างกายเป็นส่วนใหญ่ ส่วนปัจจัยจิตใจนั้นสนองความต้องการลำดับสูงขึ้นไปซึ่งเป็นความต้องการด้านจิตใจ ดังแสดงในภาพประกอบ 4

ลำดับชั้นความต้องการ
ของ มาสโลว์

ทฤษฎีการจูงใจและอารมณ์
ของ เฮอร์ชเบอร์ก

ความต้องการสมหวังในชีวิต	ปัจจัยจิตใจ	งาน ความสำเร็จของงาน ความเจริญเติบโต ความรับผิดชอบ
การยอมรับนับถือ และสถานภาพ		ความก้าวหน้า การยอมรับ สถานภาพ
ความต้องการทางสังคม	ปัจจัยนามัย	ความสัมพันธ์กับหัวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับลูกน้อง วิธีการบังคับบัญชา
ความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางด้านร่างกาย		นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงของงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้าง เงินเดือน

ภาพประกอบ 4 การเปรียบเทียบแนวความคิดของ มาสโลว์ กับ เฮอร์ชเบอร์ก (กรองแก้ว อยู่สุข.

2537 : 80-87)

ปัจจัยจูงใจในทฤษฎีการจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก

ปัจจัยจูงใจในทฤษฎีการจูงใจของเฮอรัชเบอร์กซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ทำให้คนเกิดความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้านคือ (เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2538 : 122 และ วิรัช สงวนวงศ์วาน. 2537 : 203)

1. ความสำเร็จในการทำงาน (achievement)
2. การยอมรับนับถือ (recognition)
3. ลักษณะของงาน (work itself)
4. ความรับผิดชอบ (responsibility)
5. ความก้าวหน้า (advancement)

เฮอรัชเบอร์กและคณะเพื่อนร่วมงานที่สถาบันจิตวิทยาการบริการแห่งฟิตสเบิร์กอธิบายความหมายและลักษณะของปัจจัยจูงใจที่เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานไว้ดังนี้ (จำนงค์ สมประสงค์. 2515 : 72-75)

1. ความสำเร็จของงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่ทำจนบรรลุผลสำเร็จ เขาจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานหน้าที่นั้นๆ เมื่อผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การยอมรับนับถือเป็นความพึงพอใจที่ งานดีเด่นของเขาได้รับการยกย่องนับถือจากคนภายนอกอย่างไรและคนภายนอกได้ยกย่องเขาอย่างไรบ้าง เขาได้รับการโอบอ้อมหลังจากความยินดีปรีดาจากลูกค้า จากนาย จากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ตามปกติการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือไม่ก็เป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว งานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์ค้นหาสิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ๆ

4. ความรับผิดชอบ เป็นความต้องการเมื่อทำงานแล้วไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เพื่อว่าพวกเขาได้มีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ซึ่งบางครั้งก็เป็นความรับผิดชอบในงานชนิดใหม่โดยไม่มีความก้าวหน้าจากงานนั้นเลย และบางทีก็เป็นความรับผิดชอบในการทำงานให้เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบนี้คือ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่พนักงานและเจ้าหน้าที่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และรวมถึงการเลื่อนขึ้นเงินเดือนด้วย

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในการทำงานผู้วิจัยจึงกำหนดเอาปัจจัยงูใจของเฮิร์ชเบอร์กเป็นตัวแปรในการวิจัยซึ่งเฮิร์ชเบอร์กได้พิสูจน์แล้วว่าปัจจัยงูใจเป็นสาเหตุให้คนรู้สึกพอใจในงานเป็นเหตุงูใจคนให้เต็มใจและตั้งใจทำงานได้ดีขึ้นกว่าเดิม ปัจจัยงูใจของเฮิร์ชเบอร์กจะตรงกับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์ในขั้นที่ 4 คือ ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคมหรือความต้องการยอมรับนับถือ และขั้นที่ 5 คือ ความต้องการมีได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง หรือความต้องการสมหวังในชีวิต และสาเหตุที่ผู้วิจัยไม่นำปัจจัยงูใจของเฮิร์ชเบอร์กมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้เนื่องจากปัจจัยงูใจงูใจไม่ได้ทำให้เกิดความพอใจโดยสมบูรณ์เป็นแต่เพียงให้คงยอมทำงานต่อไปเท่านั้นและ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ของแมดเดลแลนด์ และของอัลเดอร์เฟอร์ เฉพาะในลำดับขั้นหรือส่วนที่ตรงกับปัจจัยงูใจในทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์กดังต่อไปนี้

ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง

เป็นความต้องการขั้นที่ 5 ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ได้มีนักวิชาการหลายท่านอธิบายถึงองค์ประกอบของความงูใจในขั้นนี้ที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานดังต่อไปนี้ คือ

กรองแก้ว อยู่สุข (2537 : 75)

1. การได้ประกอบอาชีพตามที่ชอบ
2. สามารถทำงานได้สำเร็จตามความต้องการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2537 : 385)

1. การได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ
2. การประสบผลสำเร็จในการประกอบอาชีพ
3. สามารถทำในสิ่งที่ตนต้องการสำเร็จ
4. ได้มีโอกาสทำในสิ่งที่ท้าทายความสามารถของตน
5. การมีเชาว์ปัญญาหรือรู้สิ่งต่าง ๆ มากกว่าคนอื่น
6. การได้มีโอกาสได้ทำในสิ่งคิดค้นใหม่ ๆ

มณูญ ตนะวัฒนา (2537: 173)

1. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงูใจมีโอกาสเจริญเติบโตและพัฒนา
2. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงูใจได้ให้ความรู้สึกรงูใจของการทำให้สมบูรณ์ด้วยตัวเอง
3. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงูใจได้ให้ความรู้สึกรงูใจอยากทำงานที่มีคุณค่า
4. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงูใจได้รับเงินเดือนดี
5. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงูใจทำให้มีความรู้สึกรงูใจของการได้เป็นที่รู้จักต่อไป

ความต้องการด้านความสำเร็จ

ความต้องการด้านความสำเร็จเป็นความต้องการประเภทหนึ่งในทฤษฎีความต้องการของแมดเคลแลนด์ได้นำนักวิชาการหลายท่านอธิบายถึงองค์ประกอบของความ ต้องการประเภทนี้ที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานดังต่อไปนี้คือ

ธงชัย สันติวงษ์ (2537: 392)

1. สามารถทำงานให้ได้ผลสำเร็จด้วยตนเอง
2. สามารถทำงานที่ยากและท้าทาย
3. ต้องการทราบความก้าวหน้าของงาน
4. ไม่ชอบทำงานภายใต้การควบคุมของใคร
5. ต้องการงานที่มีขอบเขตและมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2536 :138)

1. ต้องการมีผลงาน
2. ต้องการบรรลุเป้าหมายในการทำงานตามปรารถนา

กรองแก้ว อยู่สุข (2537 : 84)

1. ต้องการที่จะทำงานให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพกว่าเดิม
2. ต้องการที่จะทำงานให้ดีกว่าคนอื่น
3. แสวงหาหรือพยายามที่จะมีความรับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ปัญหาให้ได้ดีที่สุด
4. ต้องการแสดงความสามารถให้เป็นประจักษ์
5. ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับทันทีเพื่อปรับปรุงแก้ไขการทำงาน

ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต

ความต้องการก้าวหน้าและเติบโตเป็นความต้องการประเภทหนึ่งในทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ได้นำนักวิชาการอธิบายถึงองค์ประกอบของความ ต้องการประเภทนี้ที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานดังต่อไปนี้คือ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2536 : 137)

1. การได้รับการยกย่อง
2. การได้พบกับความสำเร็จในชีวิต

ธงชัย สันติวงษ์ (2537 : 39)

1. ต้องการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสถานภาพ
2. ต้องการเติบโตก้าวหน้าในการทำงาน

3. ต้องการเป็นผู้มีความริเริ่มบุกเบิก
4. ต้องการมีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไป
5. ต้องการพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถของตน
6. การได้รับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น
7. การได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ

ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม

ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคมเป็นความต้องการของบุคคลลำดับขั้นที่ 4 ในทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ได้มีนักวิชาการหลายท่านอธิบายถึงองค์ประกอบของความ ต้องการประเภทนี้ที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานดังต่อไปนี้คือ

สรวงศ์ โค้วตระกูล (2537 : 117)

1. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ
2. ความต้องการที่จะมีความสามารถ
3. ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถและมีคุณค่าและมีเกียรติ
4. ความต้องการที่จะได้รับความยกย่องนับถือจากผู้อื่น

มนูญ ตนะวัฒนา (2537 : 173)

1. ตำแหน่งการทำงานมีโอกาสเจริญเติบโตและพัฒนา
2. ได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวเองในการทำงาน
3. ตำแหน่งงานที่ทำให้เขาเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป

ธงชัย สันติวงษ์ (2537 : 385)

1. ต้องการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น
2. ต้องการให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนิยมนับถือ
3. การได้รับการยกย่องให้เกียรติ
4. มีความมั่นใจ ภูมิใจในตัวเองและการเป็นผู้นำ
5. ความสามารถและความสำเร็จเป็นที่ปรากฏ

ความต้องการด้านอำนาจ

ความต้องการด้านอำนาจเป็นความต้องการประเภทหนึ่งในทฤษฎีความต้องการของแมคเดอลแลนด์ได้มีนักวิชาการอธิบายถึงองค์ประกอบของความ ต้องการประเภทนี้ ที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานดังต่อไปนี้คือ

ธงชัย สันติวงษ์ (2537 : 393)

1. ต้องการการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น
2. ต้องการตำแหน่งผู้นำของกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่
3. เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ
4. เชื่อในระบบอำนาจในองค์การ
5. ต้องการงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ

กรองแก้ว อยู่สุข (2537 : 84)

1. ต้องการสร้างอิทธิพลให้ตนเองเหนือบุคคลอื่น
2. ขอบการแข่งขันเพื่อให้ได้สถานะภาพสูงขึ้นเป็นหัวหน้า

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

ความหมายของความรับผิดชอบ

ผานิต เพชรจำรัส (2539 : 34) ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันพากเพียร พยายาม ละเอียดยรอบคอบ มีความสำนึกในหน้าที่ของตนเองและส่วนรวม และยอมรับผลของการกระทำได้ด้วยความเต็มใจ

อรทัย โสภ (2533 : 40) ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า หมายถึง การที่บุคคลมีความสนใจ มีความตั้งใจและปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียรละเอียดรอบคอบ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับผลในสิ่งที่กระทำลงไปทั้งในด้านผลดีหรือผลเสียด้วยความเต็มใจ ติดตามผลงานที่ทำลงไปเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ไม่บิดความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริตและตรงต่อเวลา

คุณลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ

ผู้มีความรับผิดชอบจะต้องสามารถปฏิบัติในสิ่งต่อไปนี้ (ประณต เล็กสวาสดี. 2517 : 9)

1. ช่วยเหลืองานของครอบครัวด้วยความเต็มใจ
2. ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์ไว้ใจได้
3. กล้าเผชิญต่อความเป็นจริง
4. ตั้งใจทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคทั้งปวง
5. รับผิดชอบตนเอง ทั้งการเงิน การงานและการเรียน
6. ดูแลรักษาของส่วนรวมเสมอของตนเองและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

7. รักษาสิทธิและหน้าที่ของตนเองโดยไม่ละเมิดสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่น

ขอบข่ายพฤติกรรมผู้ที่มีความรับผิดชอบมีลักษณะดังนี้ (นฎพงษ์ เจริญทิพย์. 2526 : 11

; อ้างอิงมาจาก อัมพา อรุณพราหมณ์. 2539 : 51)

1. เอาใจใส่ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลของงานนั้น ๆ
2. ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน
3. เคารพต่อกฎระเบียบ กฎเกณฑ์และมีวินัยในตนเอง
4. มีอารมณ์หนักแน่นเมื่อเผชิญกับอุปสรรค
5. รู้จักหน้าที่และกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี
6. มีความพากเพียรพยายาม
7. มีความละเอียดรอบคอบ
8. ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่
9. ปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ทั้งตนเองและสังคม
10. ตรงต่อเวลา
11. ยอมรับผลการกระทำของตน

จรัสรัตน์ นันทยทวิกุล (2538 : 5) ได้อธิบายลักษณะความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับ

มอบหมาย ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย คือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ต้องเอาใจใส่ ขยันหมั่นเพียร อดทนต่อสู้ต่ออุปสรรคโดยไม่ย่อท้อ มีความละเอียดรอบคอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยง พยายามปรับปรุงงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น รู้จักวางแผนงานและป้องกันความบกพร่องเสื่อมเสียในงานที่ตนรับผิดชอบ

2. ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน คือ การยอมรับผลการกระทำของตนทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ไม่ปิดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนต่อผู้อื่น พร้อมทั้งจะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ไตร่ตรองให้รอบคอบว่าสิ่งที่ตนกระทำลงไปนั้นจะเกิดผลเสียขึ้นหรือไม่ ปฏิบัติแต่สิ่งที่ทำให้เกิดผลดีและกล้าเผชิญต่อความจริง

ประพนธ์ หลีสิน (2538 : 161-163) ได้ศึกษาสมรรถภาพที่ปฏิบัติจริง และที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้ควบคุมงานก่อสร้างในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลางประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2536-2537 ตามความคิดเห็นของ ครู-อาจารย์ ผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ผู้รับจ้าง หรือผู้รับเหมาก่อสร้าง ผู้ออกแบบ คณะกรรมการตรวจการจ้าง และผู้บริหารโรงเรียนผลการวิจัยพบว่า

สมรรถภาพที่ปฏิบัติจริงเฉพาะด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ควบคุมการก่อสร้างตาม
ความคิดเห็นของผู้ตอบคำถามทุกกลุ่มรวมความคิดเห็น 3 ลำดับแรกได้ดังนี้

1. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ฉ้อราษฎร์บังหลวง
2. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ฉ้อราษฎร์บังหลวง
3. ไม่เป็นผู้ที่ขบถนำความลับของผู้รับจ้าง และทางราชการในด้านเทคนิคหรือก

ารประมาณราคาก่อสร้างไปเปิดเผย

4. เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง
5. ไม่เป็นผู้ที่ขบถนำความลับของผู้รับจ้างนอกเหนืออำนาจหน้าที่
6. เป็นผู้มีความเป็นระเบียบ มีวินัย เคารพกฎระเบียบของทางราชการ
7. ไม่เป็นผู้ที่ขบถนำความลับของผู้รับจ้างและทางราชการ
8. เป็นผู้รับผิดชอบชั่วดี ละอายที่จะทำความชั่ว หรือผิดศีลธรรม
9. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ฉ้อราษฎร์บังหลวง
10. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ฉ้อราษฎร์บังหลวง
11. เป็นผู้มีความตั้งใจ สนใจ เอาใจใส่
12. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ฉ้อราษฎร์บังหลวง

กมลรัตน์ ทวีชาติวิทยากุล (2531 : 173 - 175) ได้ทำการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบของ
ความรับผิดชอบของนิสิตปริญญาตรีสาขาสังคมศาสตร์ โดยศึกษาจากนิสิตปริญญาตรี สาขา
สังคมศาสตร์ และอาจารย์ที่สอนนิสิตระดับปริญญาตรีสาขาสังคมศาสตร์ในจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของนิสิต และอาจารย์ในด้านความรับผิดชอบต่อตนเองในระดับมาก คือ
 - 1.1 รักษาชื่อเสียง เกียรติยศของตนเอง
 - 1.2 มีความตรงต่อเวลา
 - 1.3 สร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง
 - 1.4 รู้จักวางตัวให้เหมาะสมกับกาลเทศะ
 - 1.5 ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนในฐานะเป็นนิสิต
 - 1.6 ยอมรับในข้อดีและข้อเสียของตนเอง
2. ความคิดเห็นของนิสิตและอาจารย์ในด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานที่ได้รับ
มอบหมายในระดับมาก คือ
 - 2.1 ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

- 2.2 มีความตรงต่อเวลาในการทำงาน
- 2.3 ถือว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญยิ่ง
- 2.4 ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะในการทำงาน

3. ความคิดเห็นของนิสิตและอาจารย์ ในด้านความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองในระดับมาก คือ

- 3.1 รักษาความสัตย์สุจริตที่ให้ออกแก่ผู้อื่น
- 3.2 กล้าเผชิญต่อความจริงที่เกิดขึ้น
- 3.3 ยอมรับในผลของการกระทำของตนเองทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย
- 3.4 สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้
- 3.5 คิดหรือกระทำการใดๆ โดยปราศจากความลำเอียง

จะเห็นได้ว่า ความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะหนึ่งของบุคคลที่แสดงออกมาและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่เป็นการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ ไม่หวั่นเกรง มีความพากเพียรเพื่อสู่เป้าหมาย มีความละเอียดรอบคอบ ตรงต่อเวลา พยายามปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและยอมรับผลการกระทำของตนเองรวมทั้งความสำนึกความดีงามในจิตใจ และการประพฤติปฏิบัติงานในสิ่งที่คนส่วนใหญ่ในสังคมเห็นว่าดี คือความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ ไม่เห็นแก่ได้ มีความเที่ยงธรรม รักษาเกียรติ และจรรยาบรรณ ของผู้ควบคุมการก่อสร้าง และวินัยของข้าราชการ

ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

ลิปพิทท์ (Lippit. 1976 : 4) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของบุคคลเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเรียนรู้ การมีวุฒิภาวะมากขึ้นซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ในชีวิตของเขาและการปะทะสังสรรค์กับสภาพแวดล้อม

เกลเลอร์แมน (Gellerman. 1976 : 102) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยปราศจากการชี้นำ เช่น การเรียนรู้จากการกระทำ จากการสังเกตและคิดจากประสบการณ์ของตนเอง

ปีเตอร์สันและเทรซี (Peterson and Tracy. 1979 : 227) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของมนุษย์ในองค์การเป็นเรื่องเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ต้องการระยะเวลาของการเรียนรู้ที่ยาวนานและไม่ใช่เป็นการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ

วัตสัน (Watson. 1979 : 45) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของบุคคลในองค์การเป็นเรื่องเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้ทุกอย่าง รวมทั้งการฝึกอบรมด้วย

วิธีพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองของผู้บริหารเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีวิธีการดังต่อไปนี้ (ปรียา คงฤทธิ์ศึกษกร. 2526 : 34-35)

1. มีความตั้งใจแน่วแน่เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์
2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้กับผู้อื่น
3. ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและโครงการที่เกี่ยวข้อง

4. ศึกษาหาความรู้ทางวิชาการจากเอกสารอื่น ๆ
5. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศโดยอาศัยสื่อต่าง ๆ

6. เข้าร่วมการฝึกอบรมและสัมมนา
7. เป็นสมาชิกของสมาชิกของสมาคมทางวิชาการหรือองค์การที่น่าสนใจ
8. เป็นผู้นำอภิปรายและผู้บรรยายในบางโอกาส
9. หาโอกาสศึกษาและดูงานภายในและภายนอกประเทศเป็นครั้งคราว
10. ถ้าสามารถทำได้กลับเข้าเรียนในสถาบันการศึกษาบางแห่ง
11. คบหาสมาคมกับผู้ทรงคุณวุฒิบางท่าน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2520 : 1-6) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถ ดังต่อไปนี้

1. หมั่นศึกษาหาความรู้ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ โดยการฝึกตนเอง
2. ศึกษานโยบาย ภูมิหลัง นิสัยของผู้บังคับบัญชา
3. แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นระหว่างบุคคลในสภาพต่าง ๆ
4. รู้ฐานะ รู้หน้าที่ บทบาทของตนเองในการบริหารงาน
5. หาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับการบริหารงาน
6. รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้อื่น เพื่อหาทางปรับปรุงการบริหารงาน

กฤษฎา ไทธรรม (2538 : 96 - 97) ได้ทำการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู โดยศึกษาจากครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามลำดับขั้นมีความต้องการในระดับมาก ถึง ปานกลางตามลำดับ ดังนี้

1.1 ความต้องการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับวิชาการ เพื่อให้มีทักษะและความรู้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

1.2 ความต้องการแสวงหาความรู้ด้านวิชาการด้วยการอ่าน

1.3 ความต้องการให้มีการประเมินผลการสอนจากนักเรียนเพื่อพัฒนาตนเอง

1.4 ความต้องการในการค้นคว้าทดลองด้านวิชาชีพ

1.5 ความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน เพื่อฝึกฝนการทำงานในฐานะผู้บริหาร

2. ความต้องการในการพัฒนาตนเองเป็นหมู่คณะมีความต้องการในระดับมากตามลำดับ ดังนี้

2.1 ความต้องการให้มีการประชุมเพื่อปรึกษางานและเตรียมงานของโรงเรียนให้พร้อมก่อนเปิดภาคเรียน

2.2 ความต้องการให้จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาและแก้ปัญหาของโรงเรียน

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาตนเองของบุคคลเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเรียนรู้ เป็นผลมาจากประสบการณ์และการปะทะสังสรรค์และปะทะสังสรรค์กับสภาพแวดล้อมตลอดจนการเรียนรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม

ปัจจัยด้านการควบคุมการก่อสร้าง

ความหมายของการควบคุมการก่อสร้าง

กระบวนการการทำงานก่อสร้าง คือ การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ เช่น แบบก่อสร้าง รายการประกอบแบบ วัสดุแรงงานและเครื่องจักรกล มาดำเนินการก่อสร้างเพื่อให้ได้ผลผลิตออกมาเป็นสิ่งที่ก่อสร้างตามต้องการ (ประพนธ์ ฝาสุยิธ. 2538 : 33)

การควบคุม คือ สิ่งที่ทำให้ผู้บริหารมีความมั่นใจว่าการกระทำต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์การกำลังทำให้องค์การมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้และการควบคุมเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ (สมยศ นาวิการ. 2536 : 25)

1. การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

2. การวัดผลการปฏิบัติงานและการทำการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

3. การแก้ไขผลการปฏิบัติงานใด ๆ ที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน

การควบคุม คือ การมุ่งบังคับให้การทำงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนและเพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหาย (ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 84)

จะเห็นได้ว่า การควบคุมการก่อสร้าง หมายถึง การมุ่งบังคับให้การนำปัจจัยการก่อสร้างมาทำการก่อสร้างให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

การเตรียมตัวของผู้ควบคุมการก่อสร้าง

การควบคุมงานก่อสร้างให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานทางด้านวิศวกรรมที่ต้องการนั้น โดยทั่วไปแล้วจะกำหนดรายละเอียดทางด้านวิศวกรรมเพื่อการควบคุมงานเป็นแนวทางและวิธีการควบคุมงานไว้ให้ปฏิบัติด้วยแล้วผู้ควบคุมงานจึงควรทราบข้อควรปฏิบัติและการเตรียมตัวให้พร้อมก่อนลงมือดำเนินการก่อสร้างและการเตรียมตัวของผู้ควบคุมงานก่อสร้างควรปฏิบัติดังนี้ (สุรศักดิ์ ศรีศิริพันธ์. 2526 : 355-356)

1. ศึกษารายละเอียดของแบบและรายการรายละเอียด (specification) ซึ่งเป็นเอกสารแนบประกอบส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างเหมาก่อสร้าง รวมทั้งศึกษารายละเอียดของสัญญาจ้างและเอกสารประกอบต่าง ๆ
2. ศึกษาขั้นตอนการทำงานและเตรียมวิธีการทำงานที่ถูกต้อง
3. ศึกษาข้อควรระวังและจุดอ่อนของงานอื่นจะทำให้งานล่าช้า
4. เตรียมเอกสารแบบฟอร์มการตรวจสอบ รายงานประจำวัน รายงานประจำสัปดาห์ แบบฟอร์ม ผลการตรวจสอบวัสดุ แท่งคอนกรีต การบดอัดดิน ฯลฯ ให้พร้อมและเพียงพอ
5. ศึกษาลำดับขั้นตอนการบริหารโครงการ สายการบังคับบัญชา ขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อมิให้เกิดปัญหาการก้าวก่ายหน้าที่และทำให้การบริหารเป็นไปอย่างมีระเบียบเรียบร้อย

ประพนธ์ หลีสิน (2538 : 158 -164) ได้ศึกษาสมรรถภาพที่ปฏิบัติจริง และที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ผู้ควบคุมงานก่อสร้างในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษาส่วนกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2536 - 2537 ตามความคิดเห็นของครู - อาจารย์ ผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ผู้รับจ้างหรือผู้รับเหมาก่อสร้าง ผู้ออกแบบ คณะกรรมการตรวจการจ้าง และผู้บริหารโรงเรียนผลการวิจัยพบว่าสมรรถภาพที่ปฏิบัติจริง เฉพาะด้านวิชาการ ด้านปฏิบัติการ และด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ของผู้ควบคุมการก่อสร้างตามความคิดเห็นของผู้ตอบคำถาม รวมความคิดเห็น 3 ลำดับแรกได้ ดังนี้

1. สมรรถภาพที่ปฏิบัติจริงด้านวิชาการ คือ

- 1.1 ความรู้ในการเขียนรายงานการก่อสร้าง
- 1.2 ความรู้ด้านความปลอดภัยในงานก่อสร้าง
- 1.3 การติดตามผลงานในการก่อสร้าง
- 1.4 ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย สัญญา และเงื่อนไขเกี่ยวกับการควบคุมงาน
- 1.5 ความรู้ความเข้าใจในการอ่านแบบรูปรายการ
- 1.6 การวางแผนก่อนลงมือก่อสร้าง ร่วมกับผู้รับจ้าง
- 1.7 ความรู้ความเข้าใจในการจัดประชุมร่วมกันวางแผน และแก้ปัญหาระหว่างผู้ที่

เกี่ยวข้องในงานสนาม

2. สมรรถภาพที่ปฏิบัติจริงด้านปฏิบัติการ คือ

- 2.1 ร่างกายและจิตใจสมบูรณ์ไม่เป็นอุปสรรค
- 2.2 เมื่องานมีปัญหา ไม่สามารถตัดสินใจได้ สามารถส่งเรื่องเพื่อปรึกษาผู้เกี่ยวข้องได้

ถูกต้องตามขั้นตอน

- 2.3 ความสามารถในการรายงานผลความก้าวหน้าของงานได้ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย

- 2.4 การปฏิบัติตามระเบียบ และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้างและการควบคุม

งาน

- 2.5 สามารถควบคุมงานถูกต้อง ตามแบบรูปรายการ และข้อกำหนดในสัญญา

- 2.6 ความสามารถในการติดตามผล ดูแล เอาใจใส่งานอย่างใกล้ชิด

- 2.7 ความสามารถในการอธิบายตอบข้อซักถาม แนะนำ หรือเผยแพร่ความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้อง

ในงานก่อสร้าง

- 2.8 การปรึกษาหารือกับ ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการตรวจการจ้าง ผู้ออกแบบ

หรือผู้รับจ้าง ขณะงานก่อสร้างดำเนินการอยู่

- 2.9 สามารถบันทึกผลการปฏิบัติงานของ ผู้รับจ้าง สม่าเสมอ ประณีต สะอาด และ

อ่านง่าย

3. สมรรถภาพที่ปฏิบัติจริงด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน คือ

- 3.1 การพูดจา ทักทาย ยิ้มแย้ม แจ่มใสกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

- 3.2 ทำงานร่วมกับผู้เกี่ยวข้องในงานก่อสร้าง ด้วยความพึงพอใจของทุกฝ่าย และถูก

ต้อง

- 3.3 การรู้จักกาลเทศะ

3.4 ความเป็นมิตรและเป็นกันเองกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.5 การสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างถูกต้องแก่ผู้รับจ้าง หัวหน้าคนงาน และคนงานก่อสร้าง

3.6 สามารถสื่อสารด้วยคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้ดี

3.7 ประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องด้วยความอ่อนน้อม

3.8 เป็นผู้ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น

3.9 ยอมรับความรู้ ข้อแนะนำ ความบกพร่อง สิ่งที่ควรแก้ไขจากผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความเต็มใจ

3.10 การไม่ใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหาและสั่งการ

3.11 เมื่อเกิดความผิดพลาด มุ่งหาสาเหตุและวิธีการแก้ไขมากกว่ามุ่งหาผู้กระทำผิด

3.12 การช่วยเหลือผู้อื่น เมื่อเขาต้องการความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้องกับงาน

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก พบว่าความรู้ทางเทคนิคที่จำเป็นสำหรับผู้ควบคุมการก่อสร้าง คือ การวางแผนงานก่อสร้าง การรายงานผลงาน การควบคุมคุณภาพคอนกรีต การควบคุมคุณภาพงานดิน และการทดสอบวัสดุก่อสร้างมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวางแผนงานก่อสร้าง

แผนงานสำหรับการก่อสร้างประกอบด้วย แผนการปฏิบัติงานก่อสร้าง แผนงบประมาณก่อสร้าง แผนอัตราค่าจ้าง แผนการใช้เครื่องจักรกลและแผนการจัดหาวัสดุ ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้ (ชัยยนต์ มณีกุล. 2539 : 3-14)

1. แผนการปฏิบัติงานก่อสร้าง เป็นแผนงานเกี่ยวกับงานจัดหาที่ดิน งานถนน เข้าห้วงงาน และอาคารประกอบต่าง ๆ งานถางป่า ขุดต่อ และปรับพื้นที่บริเวณห้วงงาน งานล้อมรั้วบริเวณห้วงงาน งานที่ทำการอาคารและบ้านพัก งานระบบไฟฟ้า ประปา งานระบบสื่อสาร งานก่อสร้างเขื่อน ซึ่งประกอบด้วย รายละเอียดของงานที่จะต้องปฏิบัติและงานอาคารประกอบต่าง ๆ

2. แผนงบประมาณก่อสร้าง เป็นแผนงานสำหรับประมาณราคาค่าใช้จ่ายในการก่อสร้าง

3. แผนอัตราค่าจ้าง เป็นแผนการใช้จำนวนเจ้าหน้าที่ ที่ใช้ในการทำการก่อสร้าง

4. แผนการใช้เครื่องจักรกล เป็นแผนการนำเครื่องจักรกลมาใช้ในการก่อสร้าง

การรายงานผลงาน

การรายงานผลงาน เป็นการบันทึกสภาพการณ์ เหตุการณ์ เหตุขัดข้อง อุปสรรคและแก้ไข เพื่อใช้เป็นรายงานผลงานใช้เป็นประวัติงานก่อสร้าง และใช้เป็นเอกสาร-หลักฐานประกอบเพื่อต่อสู้ป้องกันข้อเรียกร้อง-ร้องเรียนของผู้รับเหมา การรายงานผลงานจะแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ (เจลิยว นิยมไทย. 2539 : 15-16)

1. รายงานประจำวัน จะดำเนินการเพื่อตรวจสอบสภาพ เพื่ออนุญาตให้เทดิน เทคอนกรีตขั้นต่อไป บันทึกสภาพการณ์ เหตุการณ์ เหตุขัดข้อง อุปสรรคและแก้ไขปัญหาประจำวัน บันทึกผลการทำงานที่ต่อเนื่องและบันทึกผลการทดลอง
2. รายงานประจำเดือน เมื่อสิ้นเดือนหรือสิ้นงวด จะต้องรวบรวมผลงานเพื่อการเบิก จ่ายเงิน เพื่อสรุปปัญหา วิธีแก้ไข เสนอต่อผู้บังคับบัญชา
3. รายงานปิดงานก่อสร้าง จะต้องทำรายงานปิดการก่อสร้าง แสดงปริมาณงานที่ได้ทำไป แสดงแบบที่ก่อสร้างไปจริง (as-built drawings) สรุปผลงานทั้งหมดเพื่อปิดงานก่อสร้าง

การควบคุมคุณภาพงานคอนกรีต

1. การทำคอนกรีต

การทำคอนกรีตประกอบด้วยการจัดส่วนผสม การผสมคอนกรีต การลำเลียงคอนกรีตไปยังจุดที่จะเทลงแบบ การเทคอนกรีตลงในแบบ การทำให้คอนกรีตอัดแน่น แบบหล่อคอนกรีตและการบ่มคอนกรีต (วันชัย สินสวัสดิ์. 2538 : 174)

2. การควบคุมคุณภาพคอนกรีต

การควบคุมคุณภาพคอนกรีต เป็นหน้าที่ของผู้ควบคุมงานที่จะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้ (ชัยยนต์ มณีกุล. 2539 : 35-36)

- 2.1 ควบคุมวัสดุที่นำมาใช้งานให้ได้คุณภาพตามข้อกำหนด
- 2.2 ควบคุมส่วนผสมของคอนกรีตให้ได้ตามข้อกำหนด
- 2.3 ควรทำการทดสอบการยุบตัว (slump test) เพื่อควบคุมจำนวนน้ำในคอนกรีต
- 2.4 ตรวจสอบคุณสมบัติของคอนกรีตเมื่อใช้สารเคมีผสมเพิ่ม
- 2.5 เก็บตัวอย่างคอนกรีตเพื่อทดสอบคุณสมบัติ

3. การทดสอบคอนกรีต

จุดประสงค์ในการทดสอบคอนกรีต คือ การทดสอบกำลังและความแข็งแรงของคอนกรีตว่าได้ตรงตามที่กำหนดไว้หรือไม่ วิธีทดสอบคอนกรีตแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ (วันชัย สินสวัสดิ์. 2538 : 185-188)

3.1 การทดสอบคอนกรีตสด (fresh concrete) คุณสมบัติที่ทดสอบ คือ ความสามารถ
เทได้ การทดสอบปริมาณอากาศ การทดสอบหน่วยน้ำหนัก การหล่อแท่งคอนกรีตเพื่อทดสอบ

3.2 การทดสอบคอนกรีตที่แข็งตัวแล้ว (hardened concrete) เป็นการทดสอบหากำลัง
ด้านของคอนกรีตซึ่งประกอบด้วย กำลังด้านแรงอัด กำลังด้านแรงดึง กำลังด้านแรงอัด กำลังด้าน
แรงเฉื่อย

4. การควบคุมคุณภาพงานดิน

การบดอัดดินคือ การทำให้ดินแน่นโดยใช้แรงหรือน้ำหนักจากเครื่องมือกล การควบคุม
และตรวจสอบการบดอัดดินให้มีความแน่นและความชื้นได้มาตรฐานตามข้อกำหนด มีวิธีการ
และเทคนิคดังต่อไปนี้ (มณฑิธร กังคศิเทียม. 2531 : 7-8)

4.1 นำดินที่ใช้มาทำการบดอัดในห้องทดลอง เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความหนา
แน่นและความชื้นของดิน แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการควบคุมการบดอัดดินในการก่อสร้างให้ได้
คุณสมบัติตามมาตรฐานที่กำหนด

4.2 ทำการทดลองการบดอัดดินที่แปลงทดสอบเพื่อจะได้พิจารณาถึงวิธีการบดอัด
เครื่องจักรเครื่องมือที่จะนำไปใช้ในการบดอัดปริมาณน้ำที่ใช้ผสม ความหนาของชั้นดินแต่ละชั้น
จำนวนเที่ยวที่ใช้ในการบดอัดเป็นแนวทางในการควบคุมการบดอัดดินให้ได้คุณภาพตามมาตรฐาน
ที่กำหนดโดยประหยัดที่สุด

4.3 ต้องเลือกเครื่องมือ เครื่องจักรให้เหมาะสมกับชนิดของดิน ปริมาณน้ำในดินขณะ
บดอัดจะต้องใกล้เคียงกับจุดความชื้นที่เหมาะสมของดินชนิดนั้น ความหนาของชั้นดินแต่ละชั้นจะ
ต้องไม่มากเกินไป จำนวนเที่ยวของการบดอัดจะต้องเพียงพอที่จะให้พลังงานในการบดอัดดิน
นั้นโดยประหยัด

4.4 เพื่อให้แน่ใจว่าผลการบดอัดดินได้มาตรฐานตามที่กำหนด จะต้องทำการทดลอง
ตรวจสอบความแน่นและความชื้นเป็นระยะ ๆ ของทุก ๆ ชั้นที่ทำการบดอัด

5. การทดสอบวัสดุก่อสร้าง

ก่อนที่จะเริ่มดำเนินการก่อสร้าง ผู้ควบคุมงานจะต้องส่งวัสดุเพื่อไปทำการทดสอบใน
ห้องปฏิบัติการเสียก่อนเพื่อหาคุณสมบัติของวัสดุที่จะต้องรู้ว่าถูกต้องตามเกณฑ์กำหนดหรือไม่
วัสดุที่ใช้ในการก่อสร้างโดยทั่วไปจะประกอบด้วย ปูนซีเมนต์ ทราย หินย่อย เหล็กเส้นเสริม
คอนกรีตซึ่งมีรายละเอียดการทดสอบหาคุณสมบัติต่าง ๆ ดังนี้ (วันชัย ลินสวัสดิ์. 2538 : 59-72)

การทดสอบปูนซีเมนต์

การทดสอบปูนซีเมนต์เป็นการทดสอบเพื่อหาค่า ความถ่วงเฉพาะของปูนซีเมนต์ ความละเอียดของปูนซีเมนต์ ระยะเวลาก่อตัว และแรงอัดของมอร์ต้าปูนซีเมนต์

การทดสอบทราย

การทดสอบทรายเป็นการทดสอบเพื่อหาค่า ขนาดผละของทรายด้วยตะแกรง ความถ่วงจำเพาะและการดูดซึมของทราย ปริมาณความชื้นที่ผิวทราย ปริมาณตะกอนทราย และความไม่บริสุทธิ์เนื่องจากสารอินทรีย์

การทดสอบหินย้อย

การทดสอบหินย้อย เป็นการทดสอบเพื่อหาค่า ขนาดของหินย้อยด้วยตะแกรง ความถ่วงจำเพาะและการดูดซึมของหินย้อย หน่วยน้ำหนักของหินย้อย และการสูญหายเนื่องจากการขัดสีของหินย้อยโดยเครื่องลอสแองเจรีส

การทดสอบเหล็กเสริมคอนกรีต

การทดสอบเหล็กเส้นเสริมคอนกรีต เป็นการทดสอบคุณสมบัติของเหล็กโดยเทียบกับคุณสมบัติที่กำหนดตามมาตรฐานอุตสาหกรรม เช่น ค่า yield stress, tensile stress, elongation และ cold bend test

นอกเหนือจากการทดสอบปูนซีเมนต์ ทราย หิน และเหล็กเส้นเสริมคอนกรีตแล้วยังจะต้องทำการทดสอบวัสดุอื่น ๆ ที่นำมาใช้ในการก่อสร้างอีก เช่น แผ่นยางกันซึม เหล็กรูปพรรณ เป็นต้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ คุณลักษณะที่ต้องการใช้ที่ระบุไว้ในรายละเอียดประกอบการก่อสร้าง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุระ หีบโอสถ (2540 : 92-96) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารโครงการ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยศึกษาจากผู้บริหารและพนักงานช่างเทคนิคด้านลักษณะงาน ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชาและความก้าวหน้าของอาชีพผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับพนักงานช่างเทคนิครวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่าด้านลักษณะงานแตกต่างกันด้านเดียว

เกศณี ทิปประสาน (2539 : 95-96) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการโดยศึกษาจากข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง

ศึกษาธิการที่ทำงานในส่วนราชการที่มีที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง โดยศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน 5 ด้าน คือ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา รายได้ การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า

1. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน โดยจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกันมีเพียงด้านการบังคับบัญชาที่แตกต่างกันโดยที่ข้าราชการที่มีประสบการณ์มากกว่า มีความพึงพอใจน้อยกว่า

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน มีเพียงด้านเพื่อนร่วมงานด้านเดียวที่แตกต่างกันโดยที่ข้าราชการที่มีการศึกษาดำกว่าจะมีความพึงพอใจมากกว่า

รังสรรค์ ถึงสุข (2537. 61-63) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานช่างเขตโทรศัพท์ภูมิภาคที่ 4 โดยศึกษาจากพนักงานช่างในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านรายได้สวัสดิการ ค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงานและด้านการบริหารของผู้บังคับบัญชา

2. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานตามประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป พบว่ามีความแตกต่างกันในด้านการยอมรับนับถือ และด้านรายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน

ณรงค์ สุขประเสริฐ (2535 : 96-106) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างมหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา โดยศึกษาจากพนักงานช่างในตำแหน่งต่างๆ กัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างเมื่อแยกตามสถานภาพ โดยพนักงานช่างที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานช่างที่มีตำแหน่งต่ำกว่าจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานช่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมาคือกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ตามลำดับ

ช่วยชาติ ต้นตระกูล (2535 : 88-91) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพและความพึงพอใจของข้า

ราชการครูที่ปฏิบัติงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 7 โดยศึกษาสภาพของสำนักงานและสภาพความพึงพอใจในงาน 6 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ระหว่างครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันในด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า

2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างครูที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างฝ่ายงาน มีความแตกต่างกันในด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

กมลรัตน์ ทวีชาติวิทยากุล (2531 : 176 - 179) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของความรับผิดชอบของนิสิตปริญญาตรี สาขาสังคมศาสตร์ โดยศึกษาจากนิสิตปริญญาตรี สาขาสังคมศาสตร์ และอาจารย์ที่สอนนิสิตระดับปริญญาตรี สาขาสังคมศาสตร์ ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของนิสิตกับอาจารย์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบต่อภาระทำของตนเอง มีความแตกต่างกัน

มารศรี จันทร์ชลอ (2534 : 117 - 119) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติและปัจจัยที่เอื้อต่อความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบของนักเรียนศึกษาเฉพาะกรณี : นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

1. ความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบของนักเรียนที่มีภูมิหลังต่างกัน พบว่านักเรียนที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมของครอบครัวต่างกันมีความสำนึกไม่แตกต่างกัน และนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่างกัน นักเรียนที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูต่างกัน มีความสำนึกแตกต่างกัน

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความสำนึกในหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารและครู การอบรมเลี้ยงดูแบบให้ความรัก การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น และบทบาทของเพื่อน ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นสหสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับในทางบวก

กฤษฎดา ไทยธรรม (2538 : 97 - 100) ได้ทำการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู โดยศึกษาจากครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามลำพังของครูที่มีอายุราชการต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการแสวงหาความรู้ด้านวิชาการ

ด้วยการฟัง และความต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นหลังจากได้ทำงานมาเป็นเวลาพอสมควร แตกต่างกัน

2. ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามลำพังของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันใน ภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการแสวงหาความรู้ด้านวิชาชีพด้วยการ ฟัง และความต้องการค้นคว้าทดลองด้านวิชาชีพ ความต้องการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับวิชาการ เพื่อทำให้มีทักษะและความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น ความต้องการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับวิชาการเพื่อ เลื่อนระดับ ความต้องการให้มีการสังเกตการสอนจากผู้บริหาร หรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเป็นข้อมูลใน การปรับปรุงแก้ไขการสอนของตนเอง และความต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นหลังจากได้ทำงาน มาแล้วเป็นเวลาพอสมควร มีความแตกต่างกัน

ประกาศรี อิมวณิช (2539 : 228 - 229) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้าน ความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากข้าราชการ ระดับปฏิบัติ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการที่ดำรงตำแหน่งในส่วนบริหารงานราชการส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมแตก ต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้ทั่วไป และด้านความรู้วิชาชีพเฉพาะทาง แตกต่างกัน

2. ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิด เห็น โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

กรรณิการ์ วิษัมภประหาร (2539 : 112 - 116) ได้ทำการศึกษาความต้องการในการ พัฒนาตนเองโดยศึกษาจากข้าราชการสาย ข และ ค ในสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการ ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2. ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการที่มีประสบการณ์ การทำงานหรืออายุ ราชการต่างกัน มีความต้องการแตกต่างกันในภาพรวม เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าทักษะด้าน สังเกต ด้านมนุษย และด้านกิจกรรม เพื่อการพัฒนาที่กระทำด้วยตนเองหรือเป็นรายบุคคล มีความ ต้องการแตกต่างกัน ส่วนทักษะด้านเทคนิค และด้านกิจกรรมเพื่อการพัฒนาตนเองที่กระทำในหมู่ คณะหรือมีผู้อื่นจัดให้ มีความต้องการไม่แตกต่างกัน

เรทเมเยอร์ (Rethmeyer. 1976 : 7112-A) ได้วิจัยเรื่องสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันช่างตามทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก พบว่า ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อการเกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้อาจารย์มีทัศนคติที่ดีต่อสถาบัน ส่วนการที่สถาบันได้ขยายงานกว้างออกไปทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานสูง และค่าตอบแทนมีส่วนอย่างมากที่จะทำให้อาจารย์มีทัศนคติในทางลบหรือทางบวกต่อสถาบัน

ชมิทท์ (Schmidt. 1975 : 7583-A) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน ครูใหญ่ศึกษานิเทศน์ และผู้ช่วยครูใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบส่วนมากทำให้อำนาจบริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และที่ไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีเพียงความรับผิดชอบเท่านั้น
2. ผู้บริหารมีความพึงพอใจอย่างสูงในองค์ประกอบความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และไม่มี ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายการบริหาร

แจ๊คสัน (Jackson. 1975 : 7560-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮร์ซเบอร์ก โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในผู้บริหารระดับกลางและเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้เรื่องความพึงพอใจในงานของผู้บริหารระดับกลางระดับที่สูงกว่า ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารระดับกลางและระดับที่สูงกว่ามีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจอันได้แก่ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานมากกว่าปัจจัยค้ำจุน

วาเลซ (Valaz. 1972 : 997-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในองค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกของงาน จากผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโลล์มเบียองค์ประกอบภายในได้แก่ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือในผลงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน และความเจริญก้าวหน้า ส่วนองค์ประกอบภายนอกได้แก่ สภาพทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สถานภาพของงาน การบริหารและการควบคุมความมั่นคงในงาน นโยบายของการบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในองค์ประกอบภายนอกของงาน ซึ่งได้แก่ เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล และนโยบายของการบริหารส่วนองค์ประกอบภายในที่พื่อน้อยที่สุดได้แก่ความเจริญก้าวหน้า

2. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความแตกต่างกัน
2. ปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความแตกต่างกัน
3. ปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความแตกต่างกัน
4. ปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้าง โครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งมีรายละเอียดในการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก 12 ฝ่ายทั่วประเทศ จำนวน 408 คน (กองก่อสร้างโครงการย่อย. 2540 : 5-17) ดังแสดงในตาราง 1 ประกอบด้วย

- 1.1 นายช่างหัวหน้าโครงการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก จำนวน 153 คน
- 1.2 นายช่างประจำโครงการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก จำนวน 255 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (area or cluster sampling) โดยแบ่งฝ่ายก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ออกเป็น 4 กลุ่ม ตามสภาพทางภูมิศาสตร์ของประเทศ คือ

กลุ่มภาคเหนือ ประกอบด้วย ฝ่ายก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กที่ 1-3

กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ฝ่ายก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กที่ 4-6

กลุ่มภาคกลาง ประกอบด้วย ฝ่ายก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กที่ 7-9

กลุ่มภาคใต้ ประกอบด้วย ฝ่ายก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กที่ 10-12

โดยสุ่มมากลุ่มละหนึ่งฝ่ายก่อสร้างได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 นายช่างหัวหน้าโครงการจาก 4 ฝ่ายก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก
จำนวน 51 คน

2.2 นายช่างประจำโครงการจาก 4 ฝ่ายก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก
จำนวน 91 คน

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80
ประชากร ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 1 ประชากร ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน

ฝ่ายก่อสร้างโครงการ ชลประทานขนาดเล็ก ที่	ประชากร		กลุ่มก่อสร้างฯ ตามสภาพ ภูมิศาสตร์
	นายช่างหัวหน้า โครงการฯ (คน)	นายช่างประจำ โครงการฯ (คน)	
1	14	18	กลุ่มภาคเหนือ
2	8	24	
3	12	19	
4	17	26	กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
5	15	28	
6	15	29	
7	9	14	กลุ่มภาคกลาง
8	10	16	
9	14	19	
10	11	17	กลุ่มภาคใต้
11	14	27	
12	14	18	
รวม	153	255	
รวม	408		

ตาราง 2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน

ฝ่ายก่อสร้างโครงการ ชลประทานขนาดเล็ก ที่	กลุ่มตัวอย่าง		กลุ่มก่อสร้างฯ ตามสภาพ ภูมิศาสตร์
	นายช่างหัวหน้า โครงการฯ (คน)	นายช่างประจำ โครงการฯ (คน)	
3	12	19	กลุ่มภาคเหนือ
6	15	29	กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
8	10	16	กลุ่มภาคกลาง
11	14	27	กลุ่มภาคใต้
รวม	51	91	
รวม	142		

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง คำถามในแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ปัจจัยของปัญหาการทำงานระดับมากที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน

ปัจจัยของปัญหาการทำงานระดับมาก ให้คะแนน 4 คะแนน

ปัจจัยของปัญหาการทำงานระดับปานกลาง ให้คะแนน 3 คะแนน

ปัจจัยของปัญหาการทำงานระดับน้อย ให้คะแนน 2 คะแนน

ปัจจัยของปัญหาการทำงานระดับน้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

การสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยของปัญหาการทำงาน
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร ตำรา และศึกษาแบบสอบถามในงานวิจัยที่มีลักษณะเดียวกันกับงานวิจัยนี้
3. สร้างแบบสอบถามเป็นรายชื่อให้ครอบคลุมปัจจัยของปัญหาการทำงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง

3.1 ปัจจัยด้านความพึงพอใจประกอบด้วย

- 3.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 3.1.2 การยอมรับนับถือ
- 3.1.3 ลักษณะของงาน
- 3.1.4 ความรับผิดชอบที่ได้รับ
- 3.1.5 ความก้าวหน้า

3.2 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย ความเอาใจใส่ ความพากเพียร ความละเอียดรอบคอบ การตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์สุจริต เกียรติ และจรรยาบรรณ และวินัยของข้าราชการ

3.3 ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงาน

3.4 ปัจจัยด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง ประกอบด้วย

- 3.4.1 วิชาการ
- 3.4.2 ปฏิบัติการ
- 3.4.3 มนุษย์สัมพันธ์

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ผู้ควบคุมงานวิจัยตรวจแก้ไขปรับปรุง

5. นำแบบสอบถามที่อาจารย์ผู้ควบคุมงานวิจัยตรวจแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจแก้ไขความถูกต้อง และความชัดเจนในเนื้อหา รวมทั้งความถูกต้องและชัดเจนด้านภาษา เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาประกอบด้วย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสุม

อาจารย์ ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร

อาจารย์ อนุสรณ์ อรรถศิริ

นายชาติรี แก้วปลั่ง วิศวกรโยธา 8 วช.

นายสาธิต มณีผาย วิศวกรโยธา 7 วช.

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ กับผู้ควบคุมการก่อสร้างที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.98 และหาค่าอำนาจจำแนก (discrimination) ได้ค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถามดังแสดงในภาคผนวก

7. แก้ไขปรับปรุงได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอลงหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นำไปแสดงต่อผู้อำนวยการสำนักพัฒนาแหล่งน้ำ กรมชลประทาน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยเป็นผู้นำแบบสอบถามจำนวน 142 ฉบับไปให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง รับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองและทางไปรษณีย์

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์คัดเลือกแต่ฉบับที่มีความสมบูรณ์ ได้แบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 124 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.32

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อคัดเลือกแต่เฉพาะแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์ จัดหมวดหมู่ตามลักษณะของตัวแปรเป็นค่าร้อยละ

2. หาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาระดับของปัจจัยของปัญหาการทำงานจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นรายด้านและรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังต่อไปนี้ (บุญชุม ศรีสะอาด. 2535 : 100)

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51-5.00 หมายถึง ปัจจัยของปัญหาการทำงานระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51-4.50 หมายถึง ปัจจัยของปัญหาการทำงานระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51-3.50 หมายถึง ปัจจัยของปัญหาการทำงานระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51-2.50 หมายถึง ปัจจัยของปัญหาการทำงานระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.50 หมายถึง ปัจจัยของปัญหาการทำงานระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยใช้ t - test

4. หาความสัมพันธ์ของปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กโดยใช้สหสัมพันธ์อย่างง่าย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 96)

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

เมื่อ	α	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	K	แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	$\sum Si^2$	แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
	S_i^2	แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

1.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 94)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S^2_H + S^2_L}{N}}}$$

เมื่อ	t	แทน อำนาจจำแนก
	$\bar{X}_H$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูง
	$\bar{X}_L$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ

S^2_H	แทน ความแปรปรวนของกลุ่มสูง
S^2_L	แทน ความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ
N	แทน จำนวนคนในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำซึ่งมีจำนวนเท่ากัน

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 101)

	$P = \frac{f}{N} \times 100$	
เมื่อ	P	แทน ร้อยละ
	f	แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	N	แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 หาค่าเฉลี่ย (arithmatic mean) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 102)

	$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$	
เมื่อ	$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
	N	แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

2.3 หาค่าเฉลี่ยเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 103)

	$S = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$	
เมื่อ	S	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน คะแนนแต่ละตัว
	N	แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม
	$\sum$	แทน ผลรวม

2.4 เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยของปัญหาการทำงาน โดยใช้ t-test
(บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 112)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤต ในการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ
	$\bar{X}_1, \bar{X}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
	S_1^2, S_2^2	แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
	n_1, n_2	แทน จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

2.5 หาความสัมพันธ์ของปัจจัยของปัญหาการทำงาน โดยใช้สหสัมพันธ์อย่างง่าย
(Simple correlation) (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 107)

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x ถึง y
	$\sum x$	แทน ผลรวมของค่าตัวแปร x
	$\sum y$	แทน ผลรวมของค่าตัวแปร y
	$\sum xy$	แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างค่าตัวแปร x และ y
	$\sum x^2$	แทน ผลรวมของกำลังสองของค่าตัวแปร x
	$\sum y^2$	แทน ผลรวมของกำลังสองของค่าตัวแปร y
	N	แทน จำนวนคู่ของค่าตัวแปรหรือจำนวนสมาชิกในกลุ่ม

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน ผู้วิจัยเสนอข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
R	แทน อันดับที่
L	แทน ระดับของปัจจัยของปัญหาการทำงาน
t	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ลำดับชั้นการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจัดลำดับในการวิเคราะห์ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก

ส่วนที่ 2 การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงาน

ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง โครงการชลประทานขนาดเล็ก

2.1 การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงานโดยรวม

2.2 การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงาน

ด้านความพึงพอใจ

2.3 การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบ

2.4 การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงาน

ด้านการพัฒนาตนเอง

2.5 การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงาน
ด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง เกี่ยวกับวิชาการ

2.6 การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงาน
ด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง เกี่ยวกับปฏิบัติการ

2.7 การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงาน จำแนกตาม
สภาพภูมิศาสตร์

2.7.1 การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงานโดยรวม
จำแนกตามสภาพภูมิศาสตร์

2.7.2 การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงาน
ด้านความพึงพอใจ จำแนกตามสภาพภูมิศาสตร์

2.7.3 การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงาน
ด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง จำแนกตามสภาพภูมิศาสตร์

**ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงาน ของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการ
ชลประทานขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพ**

ตอนที่ 1 การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงาน ของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการ
ชลประทานขนาดเล็ก จำแนกตามตำแหน่ง

1.2 การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงานโดยรวม

1.2 การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจ

1.3 การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงาน ปัจจัยด้านความสามารถใน
การควบคุมการก่อสร้าง

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้าง
โครงการชลประทานขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการ
ชลประทานขนาดเล็ก จำแนกตามระดับการศึกษา

**ส่วนที่ 4 การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยของปัญหาการทำงาน ของผู้ควบคุม
การก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 สถานภาพของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก

ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก	จำนวน	ร้อยละ
จำแนกตามตำแหน่งในการควบคุมการก่อสร้าง		
นายช่างหัวหน้าโครงการ	45	36.29
นายช่างประจำโครงการ	79	63.71
รวม	124	100.00
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 10 ปี	34	27.42
มากกว่า 10 ปี	90	72.58
รวม	124	100.00
จำแนกตามระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	75	60.48
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	49	39.52
รวม	124	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่าผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ส่วนใหญ่เป็นนายช่างประจำโครงการ (ร้อยละ 63.71) มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 72.58) และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 60.48)

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงาน ของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ปรากฏดังตาราง 4-10

2.1 ผลการศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงานโดยรวม ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงานโดยรวม

ปัจจัยของปัญหาการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	L	R
ด้านความพึงพอใจ	2.34	0.84	น้อย	2
ด้านความรับผิดชอบ	1.91	0.76	น้อย	4
ด้านการพัฒนาตนเอง	2.46	0.87	น้อย	1
ด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง	2.18	0.76	น้อย	3
รวม	2.21	0.82	น้อย	-

จากตาราง 4 แสดงว่าปัจจัยแต่ละด้านและปัจจัยโดยรวม เป็นปัจจัยของปัญหาการทำงานในระดับน้อย และปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ของปัญหาการทำงาน

2.2 ผลการศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความพึงพอใจ ปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความพึงพอใจ

ปัจจัยด้านความพึงพอใจ	$\bar{X}$	S.D	L	R.
ความสำเร็จในการทำงาน	1.95	0.60	น้อย	5
การยอมรับนับถือ	2.36	0.68	น้อย	3
ลักษณะของงาน	2.10	0.74	น้อย	4
ความรับผิดชอบที่ได้รับ	2.37	0.84	น้อย	2
ความก้าวหน้า	2.88	0.96	ปานกลาง	1

จากตาราง 5 แสดงว่าความก้าวหน้าเป็นปัจจัยของปัญหาการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$) และมีความสำคัญเป็นอันดับแรก เมื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความก้าวหน้าเป็นรายข้อปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความพึงพอใจ เกี่ยวกับความก้าวหน้า

ข้อ	ปัจจัยด้านความพึงพอใจ เกี่ยวกับความก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D	L	R
1.	งานที่ปฏิบัติเป็นผลส่งเสริมให้ได้เลื่อน ตำแหน่งและระดับ	2.66	0.88	ปานกลาง	5
2.	ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้เลื่อน ตำแหน่งและระดับ	2.63	0.95	ปานกลาง	6
3.	มีโอกาที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่ง การงานที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม	2.82	0.89	ปานกลาง	4
4.	ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึก อบรมศึกษาดูงาน	2.94	0.93	ปานกลาง	2
5.	ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการ ศึกษาต่อในสาขาที่ตรงกับสายงาน	3.29	1.02	ปานกลาง	1
6.	ได้รับการพิจารณาความดีความชอบใน รอบปีอย่างยุติธรรม	2.92	0.94	ปานกลาง	3

จากตาราง 6 แสดงว่า การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อในสาขาที่ตรงกับสายงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.29$) ของปัญหาการทำงาน

2.3 ผลการศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยปัญหาการทำงาน
ด้านความรับผิดชอบ ปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงานด้าน
ความรับผิดชอบ

ข้อ	ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D	L	R
1.	ได้ศึกษาทำความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย				
	ก่อนลงมือปฏิบัติงาน	1.90	0.61	น้อย	7
2.	ได้วางแผนการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติ	1.89	0.63	น้อย	8
3.	การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้	2.26	0.64	น้อย	2
4.	ทำงานอย่างประณีตด้วยความละเอียดรอบคอบ	2.03	0.66	น้อย	3
5.	อยู่ควบคุมงานอย่างใกล้ชิด	1.91	1.08	น้อย	6
6.	มอบหมายให้บุคคลอื่นควบคุมงานแทนเมื่อไม่ สามารถอยู่ปฏิบัติงานได้	3.05	0.99	ปานกลาง	1
7.	มีการคิดค้นหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความ บกพร่องในการทำงาน	1.98	0.65	น้อย	5
8.	พยายามแก้ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น	1.76	0.63	น้อย	13
9.	ปรับปรุงงานที่ทำให้ดียิ่งขึ้น	1.80	0.64	น้อย	12
10.	ติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ	1.82	0.60	น้อย	11
11.	ตรงต่อเวลาใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ	1.88	0.71	น้อย	9
12.	ส่งงานที่ได้รับมอบหมายตามกำหนดเวลา	1.90	0.67	น้อย	7
13.	เมื่องานผิดพลาดยอมรับความผิดพลาด	1.85	0.61	น้อย	10
14.	ใช้วิชาชีพด้วยความซื่อสัตย์ไม่แสวงหาผลประโยชน์	1.73	0.66	น้อย	14
15.	มีภาระที่ต้องดูแลรักษาทรัพย์สินของทางราชการ	1.99	0.89	น้อย	4
16.	การปฏิบัติตนในการวางตัวให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่	1.89	0.65	น้อย	8
17.	ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบข้อบังคับของทางราชการ	1.73	0.58	น้อย	14
18.	ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณของผู้ควบคุมงาน	1.73	0.65	น้อย	14
19.	ทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงและเกียรติยศของหน่วยงาน	1.54	0.56	น้อย	15
20.	รักษาความลับของทางราชการในเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับการทำงาน	1.54	0.60	น้อย	15

จากตาราง 7 แสดงว่าการมอบหมายให้บุคคลอื่น ควบคุมงานแทนเมื่อไม่สามารถอยู่ปฏิบัติงานได้ เป็นปัจจัยของปัญหาการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.05$) และมีความสำคัญเป็นอันดับแรก

2.4 ผลการศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง ปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง

ข้อ	ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D	L	R
1.	ติดตามศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการหรือวิชาชีพ	2.25	0.66	น้อย	7
2.	ปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าทันวิทยาการใหม่ ๆ	2.16	0.67	น้อย	8
3.	นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	2.16	0.73	น้อย	8
4.	คิดค้นระบบแนวทางวิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน	2.15	0.69	น้อย	9
5.	ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขหรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้า	2.12	0.69	น้อย	10
6.	สามารถปฏิบัติงานที่ย่างยากซับซ้อนได้	2.38	0.63	น้อย	5
7.	มีความรู้และเชี่ยวชาญจนสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตน	2.32	0.63	น้อย	6
8.	ได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	2.81	0.95	ปานกลาง	2
9.	ได้เข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาในสาขาที่ตรงกับสายงาน	3.33	1.12	ปานกลาง	1
10.	มีการศึกษาหาความรู้จากแหล่งข้อมูลเพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชาการหรือวิชาชีพ	2.71	0.86	ปานกลาง	4

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D	L	R
11.	มีการปรึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานหรือความรู้ใหม่ ๆ	2.73	0.90	ปานกลาง	3

จากตาราง 8 แสดงว่าการได้เข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาในสาขาที่ตรงกับสายงาน การได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การปรึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานหรือความรู้ใหม่ การศึกษาหาความรู้จากแหล่งข้อมูล เพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชาการหรือวิชาชีพ เป็นปัจจัยของปัญหาการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$ 2.81 2.73 และ 2.71 ตามลำดับ) และมีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 2 3 และ 4 ตามลำดับ

2.5 ผลการศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง เกี่ยวกับวิชาการ ปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง เกี่ยวกับวิชาการ

ข้อ	ปัจจัยด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้างเกี่ยวกับวิชาการ	$\bar{X}$	S.D	L	R
1.	ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานก่อสร้างของทางราชการ	2.15	0.66	น้อย	11
2.	ความรู้ด้านเทคนิคและเทคโนโลยีในการก่อสร้าง	2.28	0.63	น้อย	6
3.	ความรู้ด้านการควบคุมคุณภาพงานคอนกรีต	2.19	0.64	น้อย	10
4.	ความรู้ด้านการควบคุมคุณภาพงานดิน	2.24	0.68	น้อย	9
5.	ความรู้ด้านคุณสมบัติของวัสดุและการทดสอบ	2.46	0.69	น้อย	3
6.	ความรู้ด้านวิศวกรรมความปลอดภัยของงานก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก	2.26	0.71	น้อย	8
7.	ความรู้ด้านการวางแผนปฏิบัติงานก่อสร้าง	2.10	0.68	น้อย	12

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ ปัจจัยด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง				
เกี่ยวกับวิชาการ	$\bar{X}$	S.D	L	R.
8. ความรู้ด้านการวางแผนงบประมาณที่ใช้ในการก่อสร้าง	2.33	0.78	น้อย	5
9. ความรู้ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและค่าใช้เครื่องจักรเครื่องมือ	2.27	0.67	น้อย	7
10. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย สัญญา และเงื่อนไขเกี่ยวกับการควบคุมงาน	2.69	0.71	ปานกลาง	2
11. ความรู้เกี่ยวกับระเบียบพัสดุของทางราชการ	2.87	0.75	ปานกลาง	1
12. ความรู้ในการเขียนรายงานการก่อสร้าง	2.37	0.67	น้อย	4

จากตาราง 9 แสดงว่า ความรู้เกี่ยวกับระเบียบพัสดุของทางราชการ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย สัญญาและเงื่อนไขเกี่ยวกับการควบคุมงาน เป็นปัจจัยของปัญหาการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$ และ 2.69 ตามลำดับ) และมีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 และ 2 ตามลำดับ

2.6 ผลการศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง เกี่ยวกับปฏิบัติการ ปรากฏดังตาราง 10

ตาราง 10 การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง เกี่ยวกับปฏิบัติการ

ข้อ ปัจจัยด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง				
เกี่ยวกับปฏิบัติการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	R
1. ควบคุมงานถูกต้องตามขั้นตอน	1.90	0.59	น้อย	14
2. วางแผนการใช้เครื่องจักรเครื่องมือและอัตราค่าจ้าง	2.11	0.62	น้อย	7
3. วางแผนงบประมาณที่ใช้ในการก่อสร้าง	2.20	0.73	น้อย	5
4. ปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมงาน	2.08	0.72	น้อย	8

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ ปัจจัยด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง					
เกี่ยวกับปฏิบัติการ		$\bar{X}$	S.D	ระดับ	R.
5.	ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.20	0.66	น้อย	5
6.	ควบคุมงานถูกต้องตามหลักวิศวกรรมความปลอดภัย	1.93	0.61	น้อย	12
7.	ควบคุมงานเสร็จตามกำหนดเวลา	1.91	0.60	น้อย	13
8.	ควบคุมงานถูกต้องตามรูปแบบรายการและ ข้อกำหนด	1.76	0.59	น้อย	15
9.	สั่งพักหรือหยุดงานไว้ก่อนเมื่อรูปแบบรายการขัดแย้งกันหรือผู้รับจ้างปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามขั้นตอน	2.73	1.17	ปานกลาง	1
10.	อธิบายให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจตรงกันเมื่องานมีปัญหาหรืออุปสรรค	2.12	0.85	น้อย	6
11.	รายงานผลความก้าวหน้าของงาน	2.03	0.62	น้อย	9
12.	ทดสอบวัสดุที่ใช้ในการก่อสร้าง	2.33	0.76	น้อย	3
13.	พิจารณาและตัดสินใจให้ใช้หรืองดใช้วัสดุก่อสร้าง	2.48	0.95	น้อย	2
14.	เลือกใช้เทคนิคและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการก่อสร้าง	2.21	0.77	น้อย	4
15.	ควบคุมคุณภาพงานคอนกรีตตามข้อกำหนด	1.98	0.74	น้อย	10
16.	ควบคุมคุณภาพงานดินตามข้อกำหนด	1.94	0.72	น้อย	11

จากตาราง 10 แสดงว่า การสั่งพักหรือหยุดงานไว้ก่อนเมื่อรูปแบบรายการขัดแย้งกันหรือผู้รับจ้างปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามขั้นตอน เป็นปัจจัยของปัญหาการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$) และมีความสำคัญเป็นลำดับแรก

2.7 ผลการศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงาน จำแนกตามสภาพภูมิศาสตร์ ปรากฏดังตาราง 11-13

2.7.1 ผลการศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงาน โดยรวม จำแนกตามสภาพภูมิศาสตร์ ปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงานโดยรวม จำแนกตามสภาพภูมิศาสตร์

จำแนกตาม สภาพภูมิศาสตร์	ปัจจัยของปัญหาการทำงาน				รวม
	ด้านความ พึงพอใจ	ด้านความ รับผิดชอบ	ด้านการ พัฒนา ตนเอง	ด้านความ สามารถใน การควบคุม การก่อสร้าง	
กลุ่มภาคเหนือ					
$\bar{X}$	2.55	2.05	2.69	2.35	2.39
S.D	0.84	0.75	0.83	0.73	0.41
L	ปานกลาง	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย
R	2	4	1	3	
กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ					
$\bar{X}$	2.28	1.87	2.41	2.14	2.16
S.D	0.79	0.73	0.84	0.76	0.79
L	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย
R	2	4	1	3	
กลุ่มภาคกลาง					
$\bar{X}$	2.25	1.93	2.23	2.09	2.12
S.D	0.84	0.77	0.84	0.73	0.79
L	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย
R	1	4	2	3	
กลุ่มภาคใต้					
$\bar{X}$	2.34	1.81	2.54	2.17	2.19
S.D	0.89	0.69	0.90	0.74	0.83
L	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย
R	2	4	1	3	

จากตาราง 11 แสดงว่าผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กลุ่มภาคเหนือ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และกลุ่มภาคใต้ มีปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านการพัฒนาตนเองสำคัญเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.69$) น้อย ($\bar{X} = 2.41$) และปานกลาง ($\bar{X} = 2.54$) ตามลำดับ ส่วนกลุ่มภาคกลางมีปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความพึงพอใจสำคัญเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.25$) เมื่อพิจารณาโดยรวม กลุ่มภาคเหนือมีระดับปัจจัยของปัญหาการทำงานสูงที่สุด รองลงมาคือกลุ่มภาคใต้

2.7.2 ผลการศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความพึงพอใจ จำแนกตามสภาพภูมิศาสตร์ ปรากฏดังตาราง 12

ตาราง 12 การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความพึงพอใจ จำแนกตามสภาพภูมิศาสตร์

จำแนกตาม สภาพภูมิศาสตร์	ปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านความพึงพอใจ				
	ความสำเร็จ ในการทำงาน	การยอมรับ นับถือ	ลักษณะ ของงาน	ความรับผิดชอบ ที่ได้รับ	ความ ก้าวหน้า
กลุ่มภาคเหนือ					
$\bar{X}$	2.12	2.54	2.32	2.59	3.14
S.D	0.66	0.62	0.70	0.28	0.97
L	น้อย	ปานกลาง	น้อย	ปานกลาง	ปานกลาง
R	5	3	4	2	1
กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ					
$\bar{X}$	1.86	2.32	1.95	2.32	2.86
S.D	0.54	0.64	0.68	0.71	0.88
L	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	ปานกลาง
R	4	2	3	2	1

ตาราง 12 (ต่อ)

จำแนกตาม สภาพภูมิศาสตร์	ปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านความพึงพอใจ				
	ความสำเร็จ ในการทำงาน	การยอมรับ นับถือ	ลักษณะ ของงาน	ความรับผิดชอบ ที่ได้รับ	ความ ก้าวหน้า
กลุ่มภาคกลาง					
$\bar{X}$	2.02	2.26	2.09	2.37	2.46
S.D	0.58	0.73	0.76	0.99	0.97
L	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย
R	5	3	4	2	1
กลุ่มภาคใต้					
$\bar{X}$	1.86	2.32	2.13	2.25	3.05
S.D	0.58	0.74	0.81	0.87	0.92
L	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	ปานกลาง
R	5	2	4	3	1

จากตาราง 12 แสดงว่าผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ทั้ง 4 กลุ่ม มีปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความพึงพอใจ เกี่ยวกับความก้าวหน้าสำคัญเป็นอันดับแรก และอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.14 2.86 3.05 ตามลำดับ) ยกเว้นกลุ่มภาคกลางอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ =2.46)

2.7.3 ผลการศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความ สามารถในการควบคุมการก่อสร้างจำแนกตามสภาพภูมิศาสตร์ ปรากฏดังตาราง 13

ตาราง 13 การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความสามารถ
ในการควบคุมการก่อสร้าง จำแนกตามสภาพภูมิศาสตร์

จำแนกตาม สภาพภูมิศาสตร์	ปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง		
	วิชาการ	ปฏิบัติการ	มนุษยสัมพันธ์
กลุ่มภาคเหนือ			
$\bar{X}$	2.53	2.28	2.20
S.D	0.69	0.74	0.73
L	ปานกลาง	น้อย	น้อย
R	1	2	3
กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ			
$\bar{X}$	2.28	2.10	2.01
S.D	0.71	0.82	0.70
L	น้อย	น้อย	น้อย
R	1	2	3
กลุ่มภาคกลาง			
$\bar{X}$	2.23	2.09	1.85
S.D	0.70	0.75	0.65
L	น้อย	น้อย	น้อย
R	1	2	3
กลุ่มภาคใต้			
$\bar{X}$	2.41	2.08	1.97
S.D	0.72	0.72	0.69
L	น้อย	น้อย	น้อย
R	1	2	3

จากตาราง 13 แสดงว่า ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กทั้ง 4 กลุ่ม มีปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง เกี่ยวกับวิชาการ สำคัญเป็นอันดับแรก และอยู่ในระดับปานกลาง และน้อย ($\bar{X}$ = 2.53 2.28 2.23 และ 2.41 ตามลำดับ)

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพ

ตอนที่ 1 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก จำแนกตามตำแหน่ง

1.1 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงานโดยรวมปรากฏดังตาราง 14

ตาราง 14 การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงานโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยของปัญหาการทำงาน	นายช่าง		นายช่าง		t
	หัวหน้าโครงการ		ประจำโครงการ		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D.	
ความพึงพอใจ	2.14	0.75	2.46	0.87	2.153*
ความรับผิดชอบ	1.78	0.67	1.99	0.80	1.561
การพัฒนาตนเอง	2.27	0.81	2.57	0.88	1.921
ความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง	2.00	0.69	2.28	0.77	2.081*
รวม	2.03	0.74	2.31	0.84	1.928

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงว่านายช่างหัวหน้าโครงการและนายช่างประจำโครงการมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกี่ยวกับปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความพึงพอใจ และด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง สอดคล้องกับสมมติฐานข้อหนึ่งโดยนายช่างประจำโครงการเห็นว่า ความพึงพอใจและความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง

เป็นปัจจัยของปัญหาการทำงานมากกว่านายช่างหัวหน้าโครงการและเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดของทั้ง 2 ด้านปรากฏผลดังตาราง 15 และ 19

1.2 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความพึงพอใจ

โดยรวมและรายชื่อ ปรากฏดังตาราง 15-18

ตาราง 15 การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านความพึงพอใจ จำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยด้านความพึงพอใจ	นายช่าง หัวหน้าโครงการ		นายช่าง ประจำโครงการ		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D.	
ความสำเร็จในการทำงาน	1.84	0.570	2.01	0.60	1.565
การยอมรับนับถือ	2.17	0.63	2.46	0.69	2.384*
ลักษณะของงาน	1.97	0.68	2.18	0.77	1.574
ความรับผิดชอบที่ได้รับ	2.04	0.72	2.56	0.85	3.623*
ความก้าวหน้า	2.61	0.86	3.03	0.98	2.484*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 แสดงว่านายช่างหัวหน้าโครงการและนายช่างประจำโครงการ มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบที่ได้รับ และความก้าวหน้า โดยนายช่างประจำโครงการเห็นว่าการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบที่ได้รับ และความก้าวหน้า เป็นปัจจัยของปัญหาการทำงานมากกว่านายช่างหัวหน้าโครงการ

ตาราง 16 การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านความพึงพอใจ เกี่ยวกับการยอมรับ
นับถือ จำแนกตามตำแหน่ง

ข้อ	ปัจจัยด้านความพึงพอใจ เกี่ยวกับการยอมรับนับถือ	นายช่าง		นายช่าง		t
		หัวหน้าโครงการ		ประจำโครงการ		
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ได้รับความเชื่อถือในความรู้ความ สามารถในการปฏิบัติงาน	2.04	0.60	2.30	0.67	2.221*
2.	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงาน พิเศษให้ปฏิบัติ	2.36	0.71	2.47	0.73	0.822
3.	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	2.24	0.53	2.42	0.57	1.774
4.	ผลงานและความสำเร็จของท่านได้รับการ ยอมรับ	2.11	0.53	2.34	0.66	2.126*
5.	การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยและแสดงความยินดี	2.24	0.68	2.59	0.71	2.708*
6.	ได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานจนสามารถปฏิบัติงาน บรรลุผลสำเร็จ	2.02	0.66	2.65	0.69	4.804*

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงว่านายช่างหัวหน้าโครงการและนายช่างประจำโครงการ มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการได้รับความเชื่อถือในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ผลงานและความสำเร็จได้รับการยอมรับ การปฏิบัติงานได้รับการยกย่องชมเชยและแสดงความยินดี และได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจนสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ โดยนายช่างประจำโครงการเห็นว่าปัจจัยเหล่านี้ เป็นปัจจัยของปัญหาการทำงานมากกว่านายช่างหัวหน้าโครงการ

ตาราง 17 การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านความพึงพอใจ เกี่ยวกับความ
 รับผิดชอบที่ได้รับ จำแนกตามตำแหน่ง

ข้อ ปัจจัยด้านความพึงพอใจ เกี่ยวกับความรับผิดชอบที่ได้รับ	นายช่าง หัวหน้าโครงการ		นายช่าง ประจำโครงการ		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและความ รับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	2.00	0.77	2.51	0.86	3.392*
2. มีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงาน	1.80	0.63	2.63	0.91	5.974*
3. มีความคล่องตัวในการกำหนดวิธี ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	1.89	0.68	2.53	0.92	4.416*
4. ปริมาณงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับ ความรับผิดชอบ	2.07	0.75	2.39	0.76	2.274*
5. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ สำคัญให้ทำ	2.36	0.77	2.54	0.73	1.276
6. มีหลักประกันความมั่นคงในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	2.11	0.62	2.76	0.88	4.805*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงว่านายช่างหัวหน้าโครงการ และนายช่างประจำโครงการ มีความ
 คิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและ
 ความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีแก้ไขปัญหาใน
 การปฏิบัติงาน ความคล่องตัวในการกำหนดวิธีปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ปริมาณงานที่ปฏิบัติ
 เหมาะสมกับความรับผิดชอบ และมีหลักประกันความมั่นคงในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
 โดยนายช่างประจำโครงการเห็นว่าปัจจัยเหล่านี้ เป็นปัจจัยของปัญหาการทำงานมากกว่านายช่าง
 หัวหน้าโครงการ

ตาราง 18 เปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านความพึงพอใจเกี่ยวกับความก้าวหน้า
จำแนกตามตำแหน่ง

ข้อ	ปัจจัยด้านความพึงพอใจ เกี่ยวกับความก้าวหน้า	นายช่าง		นายช่าง		t
		หัวหน้าโครงการ		ประจำโครงการ		
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D.	
1.	งานที่ปฏิบัติเป็นผลส่งเสริมให้ได้เลื่อน ตำแหน่งและระดับ	2.49	0.76	2.76	0.94	1.743
2.	ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้เลื่อน ตำแหน่งและระดับ	2.31	0.73	2.81	1.01	3.181*
3.	มีโอกาที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่ง การงานที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม	2.60	0.69	2.95	0.97	2.333*
4.	ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึก อบรมศึกษาดูงาน	2.58	0.78	3.15	0.95	3.612*
5.	ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการ ศึกษาต่อในสาขาที่ตรงกับสายงาน	3.11	1.11	3.39	0.95	1.421
6.	ได้รับการพิจารณาความดีความชอบใน รอบปีอย่างยุติธรรม	2.58	0.84	3.11	0.95	3.220*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงว่า นายช่างหัวหน้าโครงการและนายช่างประจำโครงการ มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชานับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งและระดับ โอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งการงานที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาดูงาน และได้รับการพิจารณาความดีความชอบในรอบปีอย่างยุติธรรม โดยนายช่างประจำโครงการเห็นว่าปัจจัยเหล่านี้ เป็นปัจจัยของปัญหาการทำงาน มากกว่านายช่างหัวหน้าโครงการ

1.3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง เป็นรายด้านและรายข้อ ปรากฏดังตาราง 19-21

ตาราง 19 การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง จำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยด้านความสามารถ ในการควบคุมการก่อสร้าง	นายช่าง		นายช่าง		t
	หัวหน้าโครงการ		ประจำโครงการ		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D.	
วิชาการ	2.17	0.65	2.46	0.74	2.271*
ปฏิบัติการ	1.93	0.72	2.23	0.79	2.154*
มนุษยสัมพันธ์	1.87	0.65	2.08	0.73	1.655

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 แสดงว่านายช่างหัวหน้าโครงการและนายช่างประจำโครงการ มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกี่ยวกับวิชาการและปฏิบัติการ โดยนายช่างประจำโครงการเห็นว่า ความสามารถเกี่ยวกับวิชาการและปฏิบัติการ เป็นปัจจัยของปัญหาการทำงานมากกว่านายช่างหัวหน้าโครงการ

ตาราง 20 การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง เกี่ยวกับวิชาการ จำแนกตามตำแหน่ง

ข้อ	ปัจจัยด้านความสามารถ ในการควบคุมการก่อสร้าง เกี่ยวกับวิชาการ	นายช่าง		นายช่าง		t
		หัวหน้าโครงการ		ประจำโครงการ		
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานก่อสร้างของทางราชการ	1.96	0.56	2.27	0.69	2.719*
2.	ความรู้ด้านเทคนิคและเทคโนโลยีในการก่อสร้าง	2.18	0.58	2.34	0.66	1.403

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยด้านความสามารถ ในการควบคุมการก่อสร้าง เกี่ยวกับวิชาการ	นายช่าง		นายช่าง		t
		หัวหน้าโครงการ		ประจำโครงการ		
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D.	
3.	ความรู้ด้านการควบคุมคุณภาพงานคอนกรีต	2.09	0.60	2.24	0.66	1.291
4.	ความรู้ด้านการควบคุมคุณภาพงานดิน	2.07	0.65	2.34	0.68	2.183*
5.	ความรู้ด้านคุณสมบัติของวัสดุและการ ทดสอบ	2.27	0.62	2.58	0.71	2.540*
6.	ความรู้ด้านวิศวกรรมความปลอดภัยของงาน ก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก	2.09	0.73	2.35	0.68	1.954
7.	ความรู้ด้านการวางแผนปฏิบัติงานก่อสร้าง	2.02	0.72	2.14	0.60	0.946
8.	ความรู้ด้านการวางแผนงบประมาณที่ ใช้ในการก่อสร้าง	2.07	0.62	2.47	0.83	3.050*
9.	ความรู้ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้าง และการใช้เครื่องจักรเครื่องมือ	2.16	0.64	2.33	0.68	1.388
10.	ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย สัญญา และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการควบคุมงาน	2.47	0.69	2.82	0.70	2.700*
11.	ความรู้เกี่ยวกับระเบียบพัสดุของ ทางราชการ	2.47	0.66	3.09	0.72	4.856*
12.	ความรู้ในการเขียนรายงานการก่อสร้าง	2.16	0.56	2.49	0.72	2.830*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 แสดงว่านายช่างหัวหน้าโครงการและนายช่างประจำโครงการ มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานก่อสร้างของทางราชการ ความรู้ด้านการควบคุมคุณภาพงานดิน ความรู้ด้านคุณสมบัติของวัสดุและการทดสอบ ความรู้ด้านการวางแผนงบประมาณที่ใช้ในการก่อสร้าง ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย สัญญาและเงื่อนไขเกี่ยวกับการควบคุมงาน ความรู้เกี่ยวกับระเบียบพัสดุของทางราชการ และความรู้ในการเขียนรายงานการก่อสร้าง โดยนายช่างประจำโครงการเห็นว่าปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยของปัญหาการทำงานมากกว่านายช่างหัวหน้าโครงการ

ตาราง 21 เปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง เกี่ยวกับการปฏิบัติการ จำแนกตามตำแหน่ง

ข้อ	ปัจจัยด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง เกี่ยวกับการปฏิบัติการ	นายช่าง		นายช่าง		t
		หัวหน้าโครงการ	S.D	ประจำโครงการ	S.D.	
		$\bar{X}$		$\bar{X}$		
1.	ควบคุมงานถูกต้องตามขั้นตอน	1.80	0.46	1.96	0.65	1.600
2.	วางแผนการใช้เครื่องจักรเครื่องมือและอัตรากำลัง	1.91	0.51	2.23	0.64	3.051*
3.	วางแผนงบประมาณที่ใช้ในการก่อสร้าง	1.87	0.55	2.38	0.76	4.310*
4.	ปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมงาน	1.82	0.65	2.23	0.72	3.241*
5.	ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	1.98	0.66	2.32	0.63	2.804*
6.	ควบคุมงานถูกต้องตามหลักวิศวกรรมความปลอดภัย	1.75	0.58	2.04	0.61	2.626*
7.	ควบคุมงานเสร็จตามกำหนดเวลา	1.78	0.60	1.99	0.59	1.886
8.	ควบคุมงานถูกต้องตามรูปแบบรายการและข้อกำหนด	1.69	0.51	1.81	0.63	1.155
9.	สั่งพักหรือหยุดงานไว้ก่อนเมื่อรูปแบบรายการขัดแย้งกันหรือผู้รับจ้างปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามขั้นตอน	2.62	1.21	2.79	1.12	0.773
10.	อธิบายให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจตรงกันเมื่องานมีปัญหาหรืออุปสรรค	2.07	0.81	2.15	0.87	0.514
11.	รายงานผลความก้าวหน้าของงาน	1.91	0.56	2.10	0.65	1.713
12.	ทดสอบวัสดุที่ใช้ในการก่อสร้าง	2.02	0.62	2.51	0.78	3.850*
13.	พิจารณาและตัดสินใจให้ใช้หรืองดใช้วัสดุก่อสร้าง	2.24	0.96	2.62	0.93	2.144*
14.	เลือกใช้เทคนิคและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการก่อสร้าง	1.96	0.67	2.36	0.79	2.990*

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยด้านความสามารถ ในการควบคุมการก่อสร้าง เกี่ยวกับปฏิบัติการ	นายช่าง		นายช่าง		t
		หัวหน้าโครงการ		ประจำโครงการ		
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D.	
15.	ควบคุมคุณภาพงานคอนกรีตตาม ข้อกำหนด	1.78	0.60	2.10	0.79	2.538*
16.	ควบคุมคุณภาพงานดินตามข้อกำหนด	1.73	0.62	2.06	0.76	2.625*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 แสดงว่านายช่างหัวหน้าโครงการ และนายช่างประจำโครงการมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการวางแผนการใช้เครื่องจักรเครื่องมือและอัตรากำลัง การวางแผนงบประมาณที่ใช้ในการก่อสร้าง การปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมงาน การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน การควบคุมงานถูกต้องตามหลักวิศวกรรมความปลอดภัย การทดสอบวัสดุที่ใช้ในการก่อสร้าง การพิจารณาและตัดสินใจให้ใช้หรืองดใช้วัสดุก่อสร้าง การเลือกใช้เทคนิคและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการก่อสร้าง การควบคุมคุณภาพงานคอนกรีตตามข้อกำหนด การควบคุมคุณภาพงานดินตามข้อกำหนด โดยนายช่างประจำโครงการเห็นว่าปัจจัยเหล่านี้ เป็นปัจจัยของปัญหาการทำงานมากกว่านายช่างหัวหน้าโครงการ

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงานโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตาราง 22

ตาราง 22 การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงานโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยของปัญหาการทำงาน	ไม่เกิน 10 ปี		มากกว่า 10 ปี		t.
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
ด้านความพึงพอใจ	2.43	0.95	2.31	0.80	0.655
ด้านความรับผิดชอบ	1.99	0.86	1.89	0.72	0.602

ตาราง 22 (ต่อ)

ปัจจัยของปัญหาการทำงาน	ไม่เกิน 10 ปี		มากกว่า 10 ปี		t.
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
ด้านการพัฒนาตนเอง	2.47	0.93	2.46	0.84	0.055
ด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง	2.25	0.79	2.15	0.74	0.639
รวม	2.28	0.89	2.18	0.79	0.575

จากตาราง 22 แสดงว่า ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 2

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงานของ จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏดังตาราง 23

ตาราง 23 การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงานโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยของปัญหาการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีหรือสูงกว่า		t.
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
ด้านความพึงพอใจ	2.33	0.88	2.36	0.78	0.199
ด้านความรับผิดชอบ	1.88	0.88	1.97	0.70	0.662
ด้านการพัฒนาตนเอง	2.48	0.80	2.43	0.79	0.343
ด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง	2.16	0.91	2.21	0.73	0.338
รวม	2.19	0.77	2.20	0.81	0.069

จากตาราง 23 แสดงว่า ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 3

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยของปัญหาการทำงาน ของผู้ควบคุมการก่อสร้าง โครงการชลประทานขนาดเล็ก ปรากฏดังตาราง 21

ตาราง 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของปัญหาการทำงาน

ตัวแปร	ปัจจัยด้านความ รับผิดชอบ	ปัจจัยด้าน การพัฒนา	ปัจจัยด้านความสามารถ ในการควบคุม การก่อสร้าง
1. ปัจจัยด้านความพึงพอใจ	0.659***	0.656***	0.723***
2. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ		0.643***	0.785***
3. ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง			0.726***

*** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตาราง 24 แสดงว่าปัจจัยของปัญหาการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 4

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ส่วนใหญ่เป็นนายช่างประจำโครงการ มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก มีปัญหาในการทำงานอยู่บ้าง ในด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความพึงพอใจ และด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง
3. การพัฒนาตนเอง ของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก มีข้อที่เป็นปัญหาอยู่บ้างคือ การเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาสาขาที่ตรงกับสายงาน การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การปรึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานหรือความรู้ใหม่ๆ และการศึกษาหาความรู้จากแหล่งข้อมูลเพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชาการหรือวิชาชีพทั้งหมดเป็นปัญหาปานกลาง

4. ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก มีความไม่พึงพอใจอยู่บ้างเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานมีรายละเอียด คือการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อในสาขาที่ตรงกับสายงาน การสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาดูงาน การพิจารณาความดีความชอบในรอบปี โอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งการงานที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม งานที่ปฏิบัติเป็นผลส่งเสริมให้ได้เลื่อนตำแหน่งและระดับ และผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งและระดับทั้งหมดเป็นปัญหาปานกลาง

5. ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก มีความรับผิดชอบอยู่ในเกณฑ์ดี มีข้อที่เป็นปัญหาอยู่บ้างคือ การมอบหมายให้บุคคลอื่นควบคุมงานแทนเมื่อไม่สามารถอยู่ปฏิบัติงานได้ เป็นปัญหาปานกลาง

6. ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก มีปัญหาเกี่ยวกับการควบคุมการก่อสร้างอยู่บ้างคือ ปัญหาเกี่ยวกับความรู้เรื่องระเบียบพัสดุของทางราชการ กฎหมาย สัญญา และเงื่อนไขในการควบคุมงาน และปัญหาเกี่ยวกับการสั่งพักหรือหยุดงานไว้ก่อน เมื่อรูปแบบรายการขัดแย้งกัน หรือผู้รับจ้างปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามขั้นตอน ทั้งหมดเป็นปัญหาปานกลาง

7. พิจารณาปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก โดยพิจารณาตามสภาพภูมิศาสตร์แยกเป็นกลุ่มภาคเหนือ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มภาคกลาง และกลุ่มภาคใต้ พบว่าผู้ควบคุมการก่อสร้างทั้ง 4 กลุ่ม มีปัญหาในการทำงานน้อย กลุ่มภาคเหนือมีปัญหาการทำงานสูงสุด เมื่อพิจารณาปัญหาการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า

7.1 ผู้ควบคุมการก่อสร้างกลุ่มภาคเหนือ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และกลุ่มภาคใต้ มีปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองอยู่บ้างโดยให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก โดยกลุ่มภาคเหนือและกลุ่มภาคใต้มีปัญหาในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ผู้ควบคุมการก่อสร้างกลุ่มภาคกลางมีปัญหาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการทำงานอยู่บ้างโดยให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก

7.2 ผู้ควบคุมการก่อสร้างทั้ง 4 กลุ่มมีความไม่พึงพอใจในการทำงานอยู่บ้างเกี่ยวกับความก้าวหน้า โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก ผู้ควบคุมการก่อสร้างภาคเหนือมีปัญหาสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือกลุ่มภาคใต้ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มภาคกลาง ตามลำดับ

7.3 ผู้ควบคุมการก่อสร้างทั้ง 4 กลุ่ม มีปัญหาในการควบคุมการก่อสร้างเกี่ยวกับความรู้ด้านวิชาการอยู่บ้าง โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก ผู้ควบคุมการก่อสร้างกลุ่มภาคเหนือ

มีปัญหาสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้ควบคุมการก่อสร้างกลุ่มภาคใต้ กลุ่มภาคตะวันออก เชียงเหนือ และกลุ่มภาคกลาง มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

8. การเปรียบเทียบปัญหาการทำงานระหว่างนายช่างหัวหน้าโครงการ กับนายช่างประจำโครงการ พบว่า

8.1 นายช่างหัวหน้าโครงการกับนายช่างประจำโครงการมีปัญหาการทำงานแตกต่างกันในด้านความพึงพอใจและด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้างโดยช่างประจำโครงการมีความพึงพอใจและความสามารถในการควบคุมการก่อสร้างน้อยกว่า

8.2 นายช่างหัวหน้าโครงการกับนายช่างประจำโครงการมีความพึงพอใจในการทำงาน เกี่ยวกับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบที่ได้รับและความก้าวหน้าแตกต่างกัน โดยนายช่างประจำโครงการมีความพึงพอใจน้อยกว่า

8.3 นายช่างหัวหน้าโครงการกับนายช่างประจำโครงการมีความสามารถในการควบคุมการก่อสร้างเกี่ยวกับวิชาการ และปฏิบัติการแตกต่างกันโดยนายช่างประจำโครงการมีความสามารถน้อยกว่า

9. การเปรียบเทียบปัญหาการทำงานระหว่างผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน และมีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ผู้ควบคุมการก่อสร้างมีปัญหาในการทำงานไม่แตกต่างกัน

10. ปัจจัยของปัญหาการทำงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้างมีความสัมพันธ์กันในทางบวก กล่าวคือ เมื่อปัญหาด้านใดสูงขึ้น จะมีผลให้ปัญหาด้านอื่นสูงขึ้นด้วย ในทางกลับกัน ถ้าปัญหาด้านใดลดลง จะมีผลให้ปัญหาด้านอื่นลดลงด้วย

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้าง โครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน โดยศึกษาจากประชากรซึ่งเป็นผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กของกรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ทั่วประเทศ ในบทนี้จะกล่าวถึงสาระสำคัญของการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 4 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน
2. เพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงาน ของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงาน ของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทานขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพของผู้ควบคุมการก่อสร้าง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน จำนวน 142 คน จำแนกเป็นนายช่างหัวหน้าโครงการจำนวน 51 คน นายช่างประจำโครงการ 91 คน หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วได้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 87.32

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยมีวิธีการสร้างเครื่องมือและดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามเป็นรายชื่อให้ครอบคลุมตัวแปรที่จะศึกษา
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ผู้ควบคุมงานวิจัยตรวจแก้ไขปรับปรุง
5. นำแบบสอบถามที่อาจารย์ผู้ควบคุมงานวิจัยตรวจแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจแก้ไขความถูกต้องและความชัดเจนในเนื้อหา รวมทั้งความถูกต้องและชัดเจนด้านภาษา
6. นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม
7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้ควบคุมการก่อสร้าง ที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98
8. ขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปแสดงต่อผู้อำนวยการสำนักพัฒนาแหล่งน้ำ กรมชลประทาน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก
9. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง รับแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง และทางไปรษณีย์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้าง

โครงการชลประทานขนาดเล็ก แบ่งเป็น 4 ด้านคือ ด้านความพึงพอใจ ด้านความรับผิดชอบ

ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง คำถามในแบบสอบถามจำนวน 95 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีทางสถิติดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าร้อยละ

2. ศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างที่มีสถานภาพต่างกันโดยใช้ t-test
4. หาความสัมพันธ์ของปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโดยใช้สหสัมพันธ์อย่างง่าย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. สถานภาพของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ส่วนใหญ่เป็นนายช่างประจำโครงการ มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
2. การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก พบว่า
 - 2.1 ปัจจัยของปัญหาการทำงานแต่ละด้าน คือ ด้านความพึงพอใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง และปัจจัยโดยรวมเป็นปัจจัยของปัญหาการทำงานในระดับน้อย และด้านการพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกของปัญหาการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจ
 - 2.2 ปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความพึงพอใจ เกี่ยวกับความก้าวหน้าเป็นปัจจัยของปัญหาการทำงานในระดับปานกลาง และมีความสำคัญเป็นอันดับแรก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อในสาขาที่ตรงกับสายงาน มีความสำคัญเป็นอันดับแรก
 - 2.3 ปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความรับผิดชอบ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าการมอบหมายให้บุคคลอื่นควบคุมงานแทนเมื่อไม่สามารถอยู่ปฏิบัติงานได้ เป็นปัจจัยของปัญหาการทำงานในระดับปานกลาง และมีความสำคัญเป็นอันดับแรก
 - 2.4 ปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า การเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาในสาขาที่ตรงกับสายงาน การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การปรึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับงาน หรือหาความรู้ใหม่ การศึกษาหาความรู้จากแหล่งข้อมูลเพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชาการหรือวิชาชีพ

เป็นปัจจัยของปัญหาการทำงานในระดับปานกลางและมีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 2 3 และ 4 ตามลำดับ

2.5 ปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง เกี่ยวกับวิชาการ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ความรู้เกี่ยวกับระเบียบพัสดุของทางราชการ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย สัญญาและเงื่อนไขเกี่ยวกับการควบคุมงาน เป็นปัจจัยของปัญหาการทำงานในระดับปานกลางและมีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 และ 2 ตามลำดับ

2.6 ปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้างเกี่ยวกับปฏิบัติการ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า การสั่งพักหรือหยุดงานไว้ก่อน เมื่อรูปแบบรายการขัดแย้งกัน หรือผู้รับจ้างปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามขั้นตอน เป็นปัจจัยของปัญหาการทำงานในระดับปานกลาง และมีความสำคัญเป็นลำดับแรก

3. การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก จำแนกตามสภาพภูมิศาสตร์ เป็นกลุ่มภาคเหนือ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มภาคกลาง และกลุ่มภาคใต้ พบว่า

3.1 การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงานโดยรวม พบว่าผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กลุ่มภาคเหนือ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และกลุ่มภาคใต้ มีปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านการพัฒนาตนเองสำคัญเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับปานกลาง น้อย และปานกลาง ตามลำดับ ส่วนกลุ่มภาคกลางมีปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความพึงพอใจสำคัญเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาโดยรวม กลุ่มภาคเหนือมีระดับปัจจัยของปัญหาการทำงานสูงที่สุด รองลงมาคือกลุ่มภาคใต้

3.2 การศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความพึงพอใจ พบว่า ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ทั้ง 4 กลุ่ม มีปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความพึงพอใจ เกี่ยวกับความก้าวหน้าสำคัญเป็นอันดับแรก และอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นกลุ่มภาคกลางอยู่ในระดับน้อย

3.3 ผลการศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง พบว่าผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กทั้ง 4 กลุ่ม มีปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง เกี่ยวกับวิชาการสำคัญเป็นอันดับแรก และอยู่ในระดับน้อย ยกเว้นกลุ่มภาคเหนืออยู่ในระดับปานกลาง

4. การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก จำแนกตามตำแหน่ง มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ปัจจัยของปัญหาการทำงานโดยรวม พบว่า นายช่างหัวหน้าโครงการและนายช่างประจำโครงการมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกี่ยวกับปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความพึงพอใจ และด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้างโดยนายช่างประจำโครงการเห็นว่า ความพึงพอใจและความสามารถในการควบคุมการก่อสร้างเป็นปัจจัยของปัญหาการทำงานมากกว่านายช่างหัวหน้าโครงการ

4.2 ปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านความพึงพอใจ พบว่า นายช่างหัวหน้าโครงการและนายช่างประจำโครงการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบที่ได้รับ และความก้าวหน้า โดยนายช่างประจำโครงการเห็นว่า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบที่ได้รับ และความก้าวหน้าเป็นปัจจัยของปัญหาการทำงานมากกว่านายช่างหัวหน้าโครงการ

4.3 ปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านความพึงพอใจ เกี่ยวกับการยอมรับนับถือพบว่า นายช่างหัวหน้าโครงการ และนายช่างประจำโครงการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการได้รับความเชื่อถือในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ผลงานและความสำเร็จได้รับการยอมรับ การปฏิบัติงานได้รับการยกย่องชมเชยและแสดงความยินดี ได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจนสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ โดยนายช่างประจำโครงการเห็นว่า ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยของปัญหาการทำงานมากกว่านายช่างหัวหน้าโครงการ

4.4 ปัจจัยของปัญหาการทำงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจ เกี่ยวกับความรับผิดชอบที่ได้รับพบว่า นายช่างหัวหน้าโครงการและนายช่างประจำโครงการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ความคล่องตัวในการกำหนดวิธีปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ปริมาณงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรับผิดชอบและมีหลักประกันความมั่นคงในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยนายช่างประจำโครงการเห็นว่า ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยของปัญหาการทำงาน มากกว่านายช่างหัวหน้าโครงการ

4.5 ปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านความพึงพอใจ เกี่ยวกับความก้าวหน้า พบว่า นายช่างหัวหน้าโครงการและนายช่างประจำโครงการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งและระดับ โอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งงานที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม

ดูงาน และได้รับการพิจารณาความดีความชอบในรอบปีอย่างยุติธรรม โดยนายช่างประจำโครงการ เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้ เป็นปัจจัยของปัญหาการทำงานมากกว่านายช่างหัวหน้าโครงการ

4.6 ปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง

พบว่า นายช่างหัวหน้าโครงการและนายช่างประจำโครงการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกี่ยวกับวิชาการ และปฏิบัติการ โดยนายช่างประจำโครงการเห็นว่า ความสามารถเกี่ยวกับวิชาการ และปฏิบัติการ เป็นปัจจัยของปัญหาการทำงานมากกว่านายช่างหัวหน้าโครงการ

4.7 ปัจจัยของปัญหาการทำงาน ด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง

เกี่ยวกับวิชาการ พบว่า นายช่างหัวหน้าโครงการและนายช่างประจำโครงการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานก่อสร้างของทางราชการ ความรู้ด้านการควบคุมคุณภาพงานดิน ความรู้ด้านคุณสมบัติของวัสดุและการทดสอบ ความรู้ด้านการวางแผนงบประมาณที่ใช้ในการก่อสร้าง ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย สัญญา และเงื่อนไขเกี่ยวกับการควบคุมงาน ความรู้เกี่ยวกับระเบียบพัสดุของทางราชการ และความรู้ในการเขียนรายงานการก่อสร้าง โดยนายช่างประจำโครงการเห็นว่า ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยของปัญหาการทำงาน มากกว่านายช่างหัวหน้าโครงการ

4.8 ปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้างเกี่ยวกับ

ปฏิบัติการ พบว่า นายช่างหัวหน้าโครงการ และนายช่างประจำโครงการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการวางแผนการใช้เครื่องจักรเครื่องมือและอัตรากำลัง การวางแผนงบประมาณที่ใช้ในการก่อสร้าง การปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมงาน การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน การควบคุมงานถูกต้องตามหลักวิศวกรรมความปลอดภัย การทดสอบวัสดุที่ใช้ในการก่อสร้าง การพิจารณาและตัดสินใจให้ใช้หรืองดใช้วัสดุก่อสร้าง การเลือกใช้เทคนิคและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการก่อสร้าง การควบคุมคุณภาพคอนกรีตตามข้อกำหนด การควบคุมคุณภาพงานดินตามข้อกำหนด โดยนายช่างประจำโครงการ เห็นว่า ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยของปัญหาการทำงาน มากกว่านายช่างหัวหน้าโครงการ

5. การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการ

ชลประทานขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กพบว่า ปัจจัยของปัญหาการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กัน ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อภิปรายผล

1. ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กมีปัญหาในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาสาขาที่ตรงกับสายงาน การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การปรึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานหรือความรู้ใหม่ๆ และการศึกษาหาความรู้จากแหล่งข้อมูลเพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชาการหรือวิชาชีพ ทั้งหมดเป็นปัญหาระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ สถาบันการศึกษาที่เปิดสอนสาขาที่ตรงกับสายงานในส่วนภูมิภาค มีอยู่จำกัดไม่สามารถรองรับความต้องการของผู้ควบคุมการก่อสร้างได้และการจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการควบคุมการก่อสร้าง โดยส่วนใหญ่จะจัดฝึกอบรมในส่วนกลางทำให้ผู้ควบคุมการก่อสร้างไม่สะดวกในการเดินทางมาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมเนื่องจากมีภาระหน้าที่ต้องปฏิบัติอยู่ ส่วนผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่จะให้คำปรึกษาและแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า ส่วนใหญ่อยู่ในส่วนกลางทำให้ผู้ควบคุมการก่อสร้างไม่สามารถขอคำแนะนำและค้นคว้าหาความรู้เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้ควบคุมการก่อสร้างมีปัญหาในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับรายงานการปฏิบัติงานของกองก่อสร้างโครงการย่อย กล่าวคือ ผู้ควบคุมงานขาดการพัฒนาตนเองและงานในบางโครงการใช้วิธีการก่อสร้างที่ไม่เหมาะสมกับลักษณะงาน หรือสภาพพื้นที่และใช้วิธีการก่อสร้างที่ไม่ถูกต้อง (กองก่อสร้างโครงการย่อย, 2538 : 1-5)

2. ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กมีปัญหาด้านความพึงพอใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ไม่มีความพึงพอใจกับการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อในสาขาที่ตรงกับสายงาน และการได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาดูงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้าศึกษาต่อและเข้ารับการฝึกอบรมศึกษาดูงาน การคัดเลือกจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการ ซึ่งมีบุคคลที่

ได้รับคัดเลือกน้อยแต่บุคคลที่มีความต้องการมีจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาความไม่พึงพอใจขึ้น ส่วนความไม่พึงพอใจของผู้ควบคุมการก่อสร้างที่เกิดจากระบบบริหารงานบุคคล คือ การพิจารณาความดีความชอบ โอกาสเลื่อนไปดำรงตำแหน่งงานที่สูงกว่าเดิมและงานที่ปฏิบัติเป็นผลส่งเสริมให้ได้เลื่อนตำแหน่งและระดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งจะต้องทำตามกฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการโดยมีบุคคลจำนวนน้อยที่ได้รับการพิจารณาทำให้เกิดปัญหาความไม่พึงพอใจขึ้น อัลเดอร์เฟอร์ (ธงชัยสันติวงศ์. 2537 :

390-391 ; อ้างอิงจาก Sgilaqi and Wallace. 1980 : 114) ได้อธิบายความต้องการก้าวหน้าและเติบโตว่าเป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของผู้ทำงานการพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ และกรองแก้ว อยู่สุข (2537 : 76-78) ได้ทำการศึกษาทฤษฎีการจูงใจของ เฮิร์เบอร์กและได้อธิบายว่า ความก้าวหน้าเป็นส่วนหนึ่งในปัจจัยจูงใจ ที่เป็นเหตุจูงใจให้คนเต็มใจและตั้งใจทำงานได้ดีขึ้นกว่าเดิม และเป็นสิ่งที่ทำให้คนเกิดความพอใจและเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จากสาเหตุที่ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กมีปัญหาเกี่ยวกับความก้าวหน้าอาจเป็นสาเหตุโดยธรรมชาติของความต้องการของมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์ (ธงชัย สันติวงศ์. 2537 : 383-386 ; อ้างอิงจาก Maslow. 1960 : 122-144) ตามสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ คือ ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ ขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นที่สูงขึ้นต่อไปจะตามมา ความต้องการเกี่ยวกับความก้าวหน้าจัดอยู่ในความต้องการลำดับขั้นที่ 4 ตามทฤษฎีของมาสโลว์ เป็นความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคมคือความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถ และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

3. ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กมีปัญหาด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้างเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับระเบียบพัสดุของทางราชการ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย สัญญา และเงื่อนไขเกี่ยวกับการควบคุมงาน และการสั่งพักหรือหยุดงานไว้ก่อนเมื่อรูปแบบรายการขัดแย้งกันหรือผู้รับจ้างปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามขั้นตอน ทั้งหมดเป็นปัญหาระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานทางด้านพัสดุไม่เป็นหน้าที่โดยตรงของผู้ควบคุมการก่อสร้าง แต่ผู้ควบคุมการก่อสร้างจะเป็นผู้เบิกและใช้พัสดุโดยต้องทำเอกสารการซื้อพัสดุผ่านเจ้าหน้าที่พัสดุ ถ้าการทำเอกสารดังกล่าวไม่ถูกต้อง หรือผู้จัดทำไม่มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบพัสดุ จะทำการซื้อพัสดุมาใช้เป็นการก่อสร้างไม่ได้เป็นผลให้เกิดความล่าช้าแก่งาน ส่วนความรู้เกี่ยวกับกฎหมายสัญญาและเงื่อนไขเกี่ยวกับการควบคุมงานเป็นหน้าที่ของผู้ควบคุมการก่อสร้างจะต้อง

ศึกษาทำความเข้าใจก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงาน ซึ่งสุรศักดิ์ ศรีศิริพันธ์ (2526 : 355-356) ได้ให้ข้อแนะนำก่อนลงมือดำเนินการก่อสร้างจะต้องศึกษารายละเอียดของแบบและรายการรายละเอียดซึ่งเป็นเอกสารแนบประกอบส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างเหมาก่อสร้าง รวมทั้งศึกษารายละเอียดของสัญญาจ้างและเอกสารประกอบต่างๆ แสดงให้เห็นว่าถ้าผู้ควบคุมการก่อสร้างทำการศึกษารายละเอียดดังกล่าวก่อนลงมือปฏิบัติงานจะมีส่วนช่วยลดปัญหาในการทำงานได้จากการที่ผู้ควบคุมการก่อสร้างมีปัญหาเกี่ยวกับความรู้ในระเบียบพัสดุและความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย สัญญา และเงื่อนไขเกี่ยวกับการควบคุมงานซึ่งเป็นความรู้ที่มีความจำเป็นในการควบคุมผู้รับจ้างให้ปฏิบัติตามข้อกำหนด อาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ก่อให้เกิดปัญหาในการสั่งพัทหรือหยุดงานไว้ก่อน เมื่อรูปแบบรายการขัดแย้งกันหรือผู้รับจ้างปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการปฏิบัติงานของกองก่อสร้างโครงการย่อย กล่าวคือการควบคุมงานจ้างเหมาบางขั้นตอนไม่มีการควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ทำให้คุณภาพของงานไม่เป็นไปตามข้อกำหนดและการเตรียมเอกสารรายงานสำหรับการก่อสร้างซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติตามเงื่อนไขการควบคุมงานไม่สมบูรณ์ (กองก่อสร้างโครงการย่อย. 2538 : 1-5)

4. การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงานจำแนกตามตำแหน่งพบว่านายช่างหัวหน้าโครงการ และนายช่างประจำโครงการมีปัจจัยของปัญหาการทำงานแตกต่างกันในด้านความพึงพอใจและด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง ตรงตามสมมุติฐานข้อหนึ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนายช่างหัวหน้าโครงการจะได้รับการพิจารณาเพื่อสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจและสนับสนุนให้มีความสามารถในการควบคุมการก่อสร้างก่อนเนื่องจากอยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่านายช่างประจำโครงการ ผลการเปรียบเทียบสอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสรรค์ ถึงสุข (2537 : 61-63) เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานช่างเขตโทรศัพท์ภูมิภาคที่ 4 พบว่าความพึงพอใจของพนักงานแตกต่างกัน แผนงานวิจัยของ ณรงค์ สุขประเสริฐ (2535 : 96-106) เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างมหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา พบว่าความพึงพอใจของพนักงานที่มีตำแหน่งต่างกันมีความแตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงตามสมมุติฐานข้อ สองและสาม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กเป็นงานก่อสร้างที่ใช้วิชาการและเทคโนโลยีไม่สูง ทำให้การเรียนรู้ของผู้ควบคุมการก่อสร้างเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ทำให้ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาที่แตกต่างกันพบว่า ผู้ควบคุมการก่อสร้างจบการศึกษามาจากสาขาวิชาเดียวกัน ซึ่งวิชาเรียนเกี่ยวกับความรู้

ในการควบคุมงานเหมือนกัน แต่ต่างกันที่ความลึกของเนื้อหา เมื่อนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน ที่มีลักษณะการใช้วิชาการและเทคโนโลยีไม่สูงมากทำให้มีปัญหาในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศนี ทิพย์ประสาน (2539 : 25-96) พบว่าการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามประสบการณ์ และระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน และจากการวิจัยของประภาศรี อิมวณิช (2539 : 228-229) เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับปฏิบัติสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ดำรงตำแหน่งในส่วนบริหารราชการส่วนกลาง พบว่าการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ โดยจำแนกตามประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ กรรณิการณ วิวิมลประหาร (2539 : 112-116) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยศึกษาจากข้าราชการสาย ข. และ ก. ในสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการไม่แตกต่างกัน

6. ความสัมพันธ์ของปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก พบว่าปัจจัยของปัญหาการทำงานทั้ง 4 ด้าน คือด้านความพึงพอใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง มีความสัมพันธ์กันในทางบวกตรงตามสมมุติฐานการวิจัยข้อ 4 สามารถเห็นได้จากปัจจัยของปัญหาการทำงานด้านความพึงพอใจในข้อที่มีปัญหาในระดับปานกลาง คือ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อในสาขาที่ตรงกับสายงาน และได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาดูงาน ส่งผลให้ 2 ข้อ ดังกล่าวในปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองมีปัญหายอยู่ในระดับปานกลางด้วย ดังนั้นความสัมพันธ์ของปัจจัยของปัญหาการทำงานอาจเกิดจากปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานเป็นส่วนสำคัญ สอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 126) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความพึงพอใจว่าความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงานลดการขาดความรับผิดชอบ ช่วยเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้บุคคลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ และสอดคล้องกับการศึกษาของ เดวิส และนิวส์ตรอม (Davis and Newstrom, 1985 : 109) พบว่าความพึงพอใจของบุคคลในองค์การมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ องค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์การไม่พึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นผลให้การปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง และเป็นปัญหาทางวินัยได้อีก ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานจะเป็นเครื่องหมายให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดี และมีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 4 ด้านสอดคล้องกับ ธรรมในพุทธศาสนาเป็นวิถีทางแห่งความ

สำเร็จคือ อิทธิบาท 4 โดยความพึงพอใจของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจให้แสดง พฤติกรรมอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย จันทะคือความรัก ความพอใจในงาน วิริยะคือ ความขยันพาก เพียรจิตตะคือ ความเอาใจใส่ และวิมังสาคือ การไตร่ตรองใช้เหตุผล ดังนั้นถ้าผู้ควบคุมการก่อสร้างมีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะเป็นผลให้มีความรับผิดชอบสูงและมีการพัฒนาตนเองทำให้มีความสามารถในการควบคุมการก่อสร้างสูงตามด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. สนับสนุนให้ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาในสาขาที่ตรงกับสายงาน โดยพิจารณาอนุญาตให้ผู้ควบคุมการก่อสร้าง เข้าศึกษาต่อให้มีจำนวนมากขึ้นและทางหน่วยงานควรขอความร่วมมือจากสถาบันการศึกษาต่างๆ ให้พิจารณาเพื่อรับผู้ควบคุมการก่อสร้างเข้าศึกษาในสถาบันเป็นกรณีพิเศษ
2. สนับสนุนให้ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน โดยการจัดฝึกอบรมหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการผู้ควบคุมการก่อสร้างเพื่อประโยชน์ในการนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการ
3. จัดให้มีแหล่งค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการขึ้นในฝ่ายก่อสร้างทุกฝ่ายที่อยู่ในส่วนภูมิภาค และทางหน่วยงานจะต้องเป็นผู้สนับสนุน เอกสารหนังสือและข้อมูลสำคัญที่จำเป็นต่างๆ
4. จัดการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับระเบียบพัสดุของทางราชการ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย สัญญาและเงื่อนไขเกี่ยวกับการควบคุมงานให้กับผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก เพื่อให้มีความรู้ด้านวิชาการมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาระดับความรู้ และระดับการปฏิบัติ ของผู้ควบคุมงานก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก เกี่ยวกับระเบียบพัสดุ ของทางราชการ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย สัญญา และเงื่อนไขเกี่ยวกับการควบคุมงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาผู้ควบคุมงานต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ ทวีชาติวิทยากุล. การวิเคราะห์องค์ประกอบของความรับผิดชอบของนิติบัญญัติ
สาขาสังคมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามการรับรู้ของนิสิตและอาจารย์.
วิทยานิพนธ์ คม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531. อัดสำเนา.
- กรรณิการ์ วิษัมภประหาร. การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการใน
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2539.
อัดสำเนา.
- กรองแก้ว อยู่สุข. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- กิติมา ปรีดีติลก. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2525.
- เกศนี ทีปประสาน. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษา
ธิการ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- ก่อสร้างโครงการย่อย, กอง กรมชลประทาน. บัญชีรายชื่อหัวหน้าโครงการก่อสร้างชลประทาน
ขนาดเล็กและโครงการพิเศษ (ชคย.) และรายชื่อนายช่างประจำโครงการ (Site
engineer) ปีงบประมาณ 2540. กรุงเทพฯ : กองก่อสร้างโครงการย่อย, 2540.
- _____. โครงการชลประทานขนาดเล็ก. กรุงเทพฯ : กองก่อสร้างโครงการย่อย, 2539.
- _____. รายงานตรวจงานก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กปีงบประมาณ 2538.
กรุงเทพฯ : ฝ่ายตรวจสอบและวิเคราะห์งานก่อสร้าง, 2538.
- กฤษฎา ไทยธรรม. การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2538.
อัดสำเนา.
- ขจิตภัย บุรุษพัฒน์ "ข้าราชการไทยในสถานการณ์ปัจจุบัน," ใน ยุทธศาสตร์ในการทำงานให้มี
ประสิทธิภาพ. หน้า 1-16. กรุงเทพฯ : สำนักบริการวิชาการมหาวิทยาลัยศิลปากร,
2539.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. "สำนักงานสัมมนาปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
บุคคล." เอกสารทางวิชาการ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,
2520.

- จूरรัตน์ นันทยทวิกุล. การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2538. อัดสำเนา.
- จำนงค์ สมประสงค์. การบริหารงานพนักงานเจ้าหน้าที่. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครการพิมพ์, 2515.
- เจสสิว นิยมไทย. "การก่อสร้างเขื่อนดินขนาดความสูง 20-30 เมตร," ใน เอกสารประกอบการสัมมนาการก่อสร้างระบบชลประทาน. หน้า 1-63. กรุงเทพฯ : กรมชลประทาน, 25 มิถุนายน 2539
- ชนันต์ แดงประไพ. "ใครเป็นใครในงานก่อสร้าง," วิศวกรรมสาร. 47(112) : 48-50 ; ธันวาคม 2537.
- ชัยยนต์ มณีกุล. "การวางแผนและวิธีก่อสร้างเขื่อนดิน," ใน เอกสารประกอบการสัมมนาการก่อสร้างระบบชลประทาน. หน้า 1-63. กรุงเทพฯ : กรมชลประทาน, 25 มิถุนายน 2539
- ช่วยชาติ ต้นตระกูล. สภาพและความพึงพอใจของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 7. ปรินิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2535. อัดสำเนา.
- ณรงค์ สุขประเสริฐ. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่าง มหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.
- ดนัย เทียนพุฒ. ส่งโลกทรรคนักบริหาร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2530.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. "การปฏิบัติภาคราชการสุภาพที่พึงปรารถนา : ทำอย่างไรใครรับผิดชอบ," วารสารข้าราชการ. 42(2) : 24-43 ; มีนาคม-เมษายน 2540.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2537.
- นิตยา เทพอรุณรัตน์. การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ควบคุมงานก่อสร้างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ คม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538. อัดสำเนา.

- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2535.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. "พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคล," ใน ยุทธศาสตร์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ. หน้า 1-8. กรุงเทพฯ : สำนักบริการวิชาการมหาวิทยาลัยศิลปากร, 2539.
- ประณต เล็กสวัสดิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูการที่ผู้อื่นมีพฤติกรรมด้านความเป็นผู้นำและความรู้สึกกับผิดชอบ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยการศึกษาประสานมิตร, 2517. อัดสำเนา.
- ประพนธ์ ผาสุขยัต. "การปรับปรุงประสิทธิภาพงานก่อสร้าง," โยธาสาร. 7(1) : 33-35 ; มกราคม 2538.
- ประพนธ์ หลีสิน. ศึกษาสมรรถภาพที่ปฏิบัติงานจริงและที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้ควบคุมการก่อสร้างในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาส่วนกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2536-2537. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2538. อัดสำเนา.
- ประกาศรี อิมวณิช. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- ปรียา คงฤทธิ์ศึกษากร. "การพัฒนาบุคคล." เทศาภิบาล, 3(3) : มีนาคม 2526.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต, 2536.
- _____. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ. ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, 2532.
- ผาณิต เพชรจำรัส. การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเจตคติต่อวิชาภาษาไทยเพื่ออภิจรรและ ความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนโดยการสอนแบบซินติเคทกับการสอนตามคู่มือครู. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- "พระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการกรมชลประทานกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.2540," ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 114 ตอนที่ 36 ก. หน้า 1-9. 18 กรกฎาคม 2540.
- มณฑะเฑียร กังคศิเทียม. "การควบคุมและการตรวจสอบการבודอัดดินงานก่อสร้างเขื่อน," ใน เอกสารประกอบการสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นว่าด้วยการออกแบบก่อสร้างเขื่อนและอาคารประกอบ. หน้า 1-8. กรุงเทพฯ : กรมชลประทาน, 23-26 สิงหาคม 2531.

- มารศรี จันทรชลอ. การศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติและปัจจัยที่เอื้อต่อความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบของนักเรียน ศึกษาเฉพาะกรณี : นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในโรงเรียนคาทอลิกของสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534. อัดสำเนา.
- มนูญ ตนะวัฒนา. การพัฒนาบุคคลในโลกธุรกิจ-อุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : อีรพวงษ์การพิมพ์, 2537.
- รังสรรค์ ถึงสุข. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเขตโทรศัพท์ภูมิภาคที่ 4
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2537. อัดสำเนา.
- เรืองฤทธิ์ อัมมวรรณ. "การออกแบบเพื่อน," ใน เอกสารประกอบการสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นว่าด้วยการออกแบบก่อสร้างเขื่อน และอาคารประกอบ. หน้า 1-8. กรุงเทพฯ : กรมชลประทาน, 23-26 สิงหาคม 2531.
- วันชัย สิ้นสวัสดิ์. "คอนกรีตเทคโนโลยี," ใน เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรเพิ่มพูนทักษะในการสอบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรม. หน้า 90 - 204. กรุงเทพฯ : กรมชลประทาน, ตุลาคม 2538.
- _____. "วัสดุวิศวกรรมโยธาและการทดสอบ," ใน เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรเพิ่มพูนทักษะในการสอบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรม. หน้า 53 - 88. กรุงเทพฯ : กรมชลประทาน, ตุลาคม 2538.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. หัวหน้างานยุคใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมนิมิต, 2536.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : แมสพับลิชชิง, 2537.
- ศิลป์ชัย ธีรวัฒน์. "ขอบเขตและหน้าที่ของฝ่ายต่างๆในการดำเนินงานโครงการก่อสร้าง."
โยธาสาร. 7(8) : 45-48 ; สิงหาคม 2538.
- สมบุญ อุปลัมภ์. ความรู้และหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหาร. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2532.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, 2536.
- _____. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, 2533.
- สุระ หีบโสด. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารโครงการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.

- สุรศักดิ์ ศรีศิริรินทร์. "การควบคุมงานก่อสร้าง," ใน เอกสารประกอบการสัมมนาเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการทำงานชลประทาน. หน้า 355-356. กรุงเทพฯ : กรมชลประทาน, 14-16 ธันวาคม 2526.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- อรรถัย ไสภา. การศึกษาลักษณะพฤติกรรมทางการเรียนวิทยาศาสตร์และความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนโดยใช้ชุดการสอนแบบศูนย์การเรียนรู้และเรียนตามแบบคู่มือครู. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- อัมพา อรุณพราหมณ์. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยและความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการสอนโดยใช้ชุดการเรียนกับการสอนตามคู่มือครู. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- อารี เพชรพุด. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2530.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. การบริหาร : ทักษะการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ, 2538.
- เอกสิทธิ์ ลิ้มสุวรรณ. "บทเรียนทางวิศวกรรมบางอย่างจากข้อผิดพลาดในอดีต," โยธาสาร. 5(5) : 27-32 ; พฤศจิกายน - ธันวาคม 2536.
- Applewhite, Phillip B. Organization Behavior. Englewood Cliffs : Mc Graw-Hill Book Co., 1965.
- Davis, Keith and Newstrom, John W. Human Behavior at Work : Organizational Behavior. 7th ed. New York : Mc Graw-Hill Book Company, 1985.
- Gellerman, Saul W. Managers and Subordinates. Illinois : The Dryden Press, 1976.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. New York : Mc Graw-Hill, 1973.
- Jackson, Dale Russell. "A Study of University Administrators Perceptions Related to the factors of Herzberg's Motivation Hygiene Theory", Dissertation Abstracts International. 35(12) : 7560A; July, 1975.
- Lippitt, Goedon L. "Criteria for Evaluating Human Resources Development," Training and Development Journal. 30 : 4 October ; 1976.
- Morse, Nancy C. Satisfaction in the whier Collar Job. Michigan : University of Michigan, Ann Arbor, 1953.

- Peterson, Richeard B., and Lane Tracy. Systematic Management of Human Resources.
Massachusetts : Addison - Wesley Publishing Company, 1979.
- Rethmeyer, Curtis invin. "Job Satisfaction of School District Maintenance Graftsmen,
Dissertation Abstracts International. 36(11) P.7112-A, May, 1976.
- Schmidt, Gene Lillard, "Job-Satisfaction among Secondary School Administration,
Dissertation Abstracts Interational. 35(2) : 7583-A; August, 1975.
- Valez, Guillerno V. "A Study of Faculty Satisfaction Dissatisfaction with the Intrinsic and
Extrinsic Job Factors in Columbia University, Dissertation Abstracts
International. 33(3) : 997-A; September, 1972.
- Watson, Charles E. Management Development Through Training. Massachusetts :
Addison - Wesley Publishing Company, 1979.
- Yoder, Dale and others, Handbook of Personnel Management and Labour Relation.
New York : Mc. Graw-Hill, 1958.

ภาคผนวก ก
หนังสือแนะนำและแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5644
ที่.....ทม 1007/ ๒๕๔๓.....วันที่.....๓ สิงหาคม 2541
เรื่อง.....ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

ด้วย นายสุวิชาญ ชูแสง นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยของปัญหาการ
ทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน" โดยมีคณะกรรมการ
ควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ คือ

อาจารย์อมร กาญจนะ

ประธาน

รองศาสตราจารย์ฐิณี อ่อนโคกสูง

กรรมการ

บัณฑิตวิทยาลัยขอเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ สลโรกสม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5644
ที่.....ทม 1007/ ๓๑๖๔.....วันที่.....๓ สิงหาคม 2541
เรื่อง.....ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน หัวหน้าศูนย์บริการให้คำปรึกษา

ด้วย นายสุวิชาญ ชูแสง นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยของปัญหาการ
ทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน" โดยมีคณะกรรมการ
ควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ คือ

อาจารย์อมร กาญจนะ

ประธาน

รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโคกสูง

กรรมการ

บัณฑิตวิทยาลัยขอเชิญ อาจารย์อนุสรณ์ อรรถศิริ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5644
ที่.....ทม 1007/ ๓๙๓๖.....วันที่.....๖ สิงหาคม 2541
เรื่อง.....ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ.....

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ด้วย นายสุวิชาญ ชูแสง นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยของปัญหาการ
ทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน" โดยมีคณะกรรมการ
ควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ คือ

อาจารย์อมร กาญจนะ

ประธาน

รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโคกสูง

กรรมการ

บัณฑิตวิทยาลัยขอเชิญ ดร.ไพรัช วงศ์บุทโธกร เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ทม 1007/ ๒๕๔๕



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖ สิงหาคม 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุวิชาญ ชูแสง นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน" โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ คือ

อาจารย์อมร กาญจนะ

ประธาน

รองศาสตราจารย์ฐิณี อ่อนโคกสูง

กรรมการ

บัณฑิตวิทยาลัยขอเชิญ นายสาธิต มณีผาย เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรสาร/โทร. 258-4119

ที่ ทม 1007/ ๒๕๖๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖ สิงหาคม 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาแหล่งน้ำ 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุวิชาญ ชูแสง นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน" โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ คือ

อาจารย์อมร กาญจนะ

ประธาน

รองศาสตราจารย์ฐิณี อ่อนโคกสูง

กรรมการ

บัณฑิตวิทยาลัยขอเชิญ นายชาติรี แก้วปลั่ง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรสาร/โทร. 258-4119

ที่ ทม 1007/ ๒๖๕๑



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔ กันยายน 2541

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้ควบคุมการก่อสร้างตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาแหล่งน้ำ 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

เนื่องจาก นายสุวิชาญ ชูแสง นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน" โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ คือ

อาจารย์อมร กาญจนะ

ประธาน

รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโกลสูง

กรรมการ

บัณฑิตวิทยาลัยเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนกันยายน 2541 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรสาร/โทร. 258-4119

ที่ ทม 1007/ ๖๖๕๐



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ กันยายน 2541

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้ควบคุมการก่อสร้างตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาแหล่งน้ำ 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

เนื่องจาก นายสุวิชาญ ชูแสง นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน" โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ คือ

อาจารย์อมร กาญจนะ ประธาน

รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโศภสูง กรรมการ

บัณฑิตวิทยาลัย เรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนกันยายน 2541 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยจึงหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลมรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรสาร/โทร. 258-4119

ที่ ทม 1007/ ๒๖๖๕



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔ กันยายน 2541

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้ควบคุมการก่อสร้างตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาแหล่งน้ำ 3

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

เนื่องจาก นายสุวิชาญ ชูแสง นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน" โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ คือ

อาจารย์อมร กาญจนะ

ประธาน

รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโคกสูง

กรรมการ

บัณฑิตวิทยาลัยเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนกันยายน 2541 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรสาร/โทร. 258-4119

ที่ ทม 1007/ 3334



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ กันยายน 2541

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้ควบคุมการก่อสร้างตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาแหล่งน้ำ 4

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

เนื่องจาก นายสุวิชาญ ชูแสง นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน" โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ คือ

อาจารย์อมร กาญจนะ ประธาน

รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโคกสูง กรรมการ

บัณฑิตวิทยาลัยเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนกันยายน 2541 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลมรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรสาร/โทร. 258-4119

ที่ ทม 1007/ 3371



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔ กันยายน 2541

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้ควบคุมการก่อสร้างตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาแหล่งน้ำ 5

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

เนื่องจาก นายสุวิชาญ ชูแสง นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน" โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ คือ

อาจารย์อมร กาญจนะ

ประธาน

รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโคกสูง

กรรมการ

บัณฑิตวิทยาลัย เรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนกันยายน 2541 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรสาร/โทร. 258-4119



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักพัฒนาแหล่งน้ำ 1
ที่ _____ วันที่ 11 กันยายน 2541
เรื่อง ให้ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผจก.4 พน.1, ผจก.5 พน.1 และ ผจก.6 พน.1

ด้วยคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้มีหนังสือ ที่ ทม 1007/3381
ลง 8 กย. 2541 ขออนุญาตให้ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ตอบแบบสอบถามเพื่อการ
วิจัยของ นายสุวิชาญ ชูแสง นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำ
ปริญญานิพนธ์ โดยให้หัวหน้าโครงการก่อสร้าง นายช่างหัวหน้าโครงการฯ และนายช่างประจำโครงการในเขต
สำนักพัฒนาแหล่งน้ำ 1 ตอบแบบสอบถาม

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาแหล่งน้ำ 1 ได้พิจารณาแล้วไม่ขัดข้อง และขอให้ ผจก.4-6 ให้ความ
อนุเคราะห์นายสุวิชาญ ชูแสง โดยขอให้ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กตอบแบบสอบถาม
ตามที่แนบพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป


(นายจก กัลยาณมิตร)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาแหล่งน้ำ 1



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ _____ สำนักพัฒนาแหล่งน้ำ 2

ที่ _____ วันที่ 14 กันยายน 2541

เรื่อง ให้ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผจก.4 พน.2, ผจก.5 พน.2 และ ผจก.6 พน.2

ด้วยคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้มีหนังสือ ที่ ทม 1007/3380
ทว. 8 กย. 2541 ขออนุญาตให้ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ตอบแบบสอบถามเพื่อการ
วิจัยของ นายสุวิชาญ ชูแสง นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำ
ปริญญานิพนธ์ โดยให้หัวหน้าโครงการก่อสร้าง นายช่างหัวหน้าโครงการฯ และนายช่างประจำโครงการในเขต
สำนักพัฒนาแหล่งน้ำ 2 ตอบแบบสอบถาม

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาแหล่งน้ำ 2 ได้พิจารณาแล้วไม่ขัดข้อง และขอให้ ผจก.4-6 ให้ความ
อนุเคราะห์นายสุวิชาญ ชูแสง โดยขอให้ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กตอบแบบสอบถาม
ตามที่แนบพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

(นายนิพนธ์ ควนเพิ่มสิน)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาแหล่งน้ำ 2



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักพัฒนาแหล่งน้ำ 3

ที่ 518/41

วันที่ 14 กันยายน 2541

เรื่อง ให้ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผจก.4 พน.3, ผจก.5 พน.3 และ ผจก.6 พน.3

ด้วยคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้มีหนังสือ ที่ ทม 1007/3379 ลว. 8 กย. 2541 ขออนุญาตให้ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยของ นายสุวิชาญ ชูแสง นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำปฏิญานิพนธ์ โดยให้หัวหน้าโครงการก่อสร้าง นายช่างหัวหน้าโครงการฯ และนายช่างประจำโครงการในเขตสำนักพัฒนาแหล่งน้ำ 3 ตอบแบบสอบถาม

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาแหล่งน้ำ 3 ได้พิจารณาแล้วไม่ขัดข้อง และขอให้ ผจก.4-6 ให้ความอนุเคราะห์นายสุวิชาญ ชูแสง โดยขอให้ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กตอบแบบสอบถามตามที่แนบพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

(นายมนตรี อ่อนวิมล)

ผ.ว.พ. 3

รักษาราชการแทน ผส.พน.3



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักพัฒนาแหล่งน้ำ 5

ที่

วันที่ 14 กันยายน 2541

เรื่อง ให้ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผจก.4 พน.5 และ ผจก.5 พน.5

ด้วยคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้มีหนังสือ ที่ ทม 1007/3377 ลง 8 กย. 2541 ขออนุญาตให้ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยของ นายสุวิชาญ ชูแสง นิติระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ โดยให้หัวหน้าโครงการก่อสร้าง นายช่างหัวหน้าโครงการฯ และนายช่างประจำโครงการในเขตสำนักพัฒนาแหล่งน้ำ 5 ตอบแบบสอบถาม

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาแหล่งน้ำ 5 ได้พิจารณาแล้วไม่ขัดข้อง และขอให้ ผจก.4-5 ให้ความอนุเคราะห์นายสุวิชาญ ชูแสง โดยขอให้ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กตอบแบบสอบถามตามที่แนบพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

14 ก.ย. 2541

(นายสุรินทร์ หेतานุรักษ์)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาแหล่งน้ำ 5

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
ปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้าง
โครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะทราบปัจจัยของปัญหาการทำงานของท่าน ขอให้ท่านพิจารณาคำถามแต่ละข้อและกรุณาตอบคำถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเสนอผลการวิจัยออกมาเป็นส่วนรวม ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่อย่างใด แต่จะเป็นผลดีต่อหน่วยงานและตัวของท่านเองในการปรับปรุงและสร้างเสริมประสิทธิภาพในการควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ของกรมชลประทาน ต่อไป

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งเป็น 5 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ด้านความพึงพอใจในการทำงาน
- ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ด้านความความรับผิดชอบ
- ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาตนเอง
- ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง

ตอนที่ 1 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐

1. ตำแหน่งของท่านในการควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก

☐ นายช่างหัวหน้าโครงการฯ (ชคย.)

☐ นายช่างประจำโครงการฯ (Site engineer)

2. ประสบการณ์ในการควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็กของท่าน

☐ ไม่เกิน 10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปี

3. ระดับการศึกษาของท่าน

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

รายการที่ปรากฏเป็นรายการเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบ ให้พิจารณาว่ารายการต่างๆเหล่านั้น ทำให้ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับใดโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความพึงพอใจทางขวามือที่ตรงกับความเป็นจริงให้มากที่สุด

ข้อที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจในการทำงานของท่าน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1	ความภาคภูมิใจจากผลงานที่ได้ปฏิบัติในหน่วยงาน.....					
2	การปฏิบัติงานของท่านสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ได้วางแผนเอาไว้.....					
3	คุณภาพของงานถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนด.....					
4	สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้เป็นผลสำเร็จ.....					
5	ใช้ความรู้ความสามารถทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์.....					
	ด้านการยอมรับนับถือ					
6	ได้รับความเชื่อถือในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน.....					
7	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติ.....					
8	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน.....					
9	ผลงานและความสำเร็จของท่านได้รับการยอมรับ.....					
10	การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยกย่องชมเชยและแสดงความยินดี.....					
11	ได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจนสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ.....					

ข้อที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของท่าน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านลักษณะงาน					
12	งานที่ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความสามารถที่เหมาะสม.....					
13	งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ....					
14	งานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัด.....					
15	งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ.....					
16	การปฏิบัติงานในหน้าที่มีส่วนช่วยเพิ่มพูน ประสบการณ์และพัฒนาความรู้ความสามารถ.....					
17	มีโอกาสได้ศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากงาน ที่ปฏิบัติ.....					
	ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ					
18	ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน.....					
19	มีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาในการ ปฏิบัติงาน.....					
20	มีความคล่องตัวในการกำหนดวิธีปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย.....					
21	ปริมาณงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรับผิดชอบ.....					
22	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ.....					
23	มีหลักประกันความมั่นคงในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย.....					

ข้อที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจในการทำงานของท่าน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
24	ด้านความก้าวหน้า งานที่ปฏิบัติเป็นผลส่งเสริมให้ได้เลื่อนตำแหน่งและระดับ.....					
25	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งและระดับ.....					
26	มีโอกาสดังกล่าวได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งการงานที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม.....					
27	ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษา ดูงาน.....					
28	ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อ ในสาขาที่ตรงกับสายงาน.....					
29	ได้รับการพิจารณาความดีความชอบในรอบปีอย่าง ยุติธรรม.....					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความรับผิดชอบ

รายการที่ปรากฏเป็นรายการปฏิบัติงานของผู้ตอบ ให้พิจารณาดูว่ารายการต่างๆ เหล่านี้ ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับการปฏิบัติของท่าน ที่ตรงกับความเป็นจริงให้มากที่สุด

ข้อที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติของท่าน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ได้ศึกษาทำความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมายก่อนลงมือปฏิบัติงาน.....					
2	ได้วางแผนการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติ.....					
3	การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้.....					
4	ทำงานอย่างประณีตด้วยความละเอียดรอบคอบ.....					
5	อยู่ควบคุมงานอย่างใกล้ชิด.....					
6	มอบหมายให้บุคคลอื่นควบคุมงานแทนเมื่อไม่สามารถอยู่ปฏิบัติงานได้.....					
7	มีการคิดค้นหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องในการทำงาน.....					
8	พยายามแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น.....					
9	ปรับปรุงงานที่ทำให้ดียิ่งขึ้น.....					
10	ติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ.....					
11	ตรงต่อเวลาใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ.....					
12	ส่งงานที่ได้รับมอบหมายตามกำหนดเวลา.....					
13	เมื่องานผิดพลาดยอมรับความผิดพลาด.....					
14	ใช้วิชาชีพด้วยความซื่อสัตย์ไม่แสวงหาผลประโยชน์.....					
15	มีภาระที่ต้องดูแลรักษาทรัพย์สินของทางราชการ.....					

ข้อที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติของท่าน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16	การปฏิบัติตนในการวางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่.....					
17	ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบข้อบังคับของทางราชการ.....					
18	ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณของผู้ควบคุมงาน.....					
19	ทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงและเกียรติยศของหน่วยงาน.....					
20	รักษาความลับของทางราชการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน.....					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการพัฒนาดตนเอง

รายการที่ปรากฏเป็นรายการพัฒนาดตนเอง ของผู้ตอบที่เกิดจากตัวของท่านเองและผู้อื่นจัดให้ ให้พิจารณาว่ารายการต่างๆเหล่านั้น ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ระดับการปฏิบัติของท่านที่ตรงกับความเป็นจริงให้มากที่สุด

ข้อที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติของท่าน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ติดตามศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการหรือวิชาชีพ.....					
2	ปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าทันวิทยาการใหม่ๆ.....					
3	นำความรู้และวิทยาการใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน.....					

ข้อที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติของท่าน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4	คิดค้นระบบแนวทางวิธีดำเนินการใหม่ๆเพื่อ ประสิทธิผลของงาน.....					
5	ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขหรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มี ประสิทธิภาพและก้าวหน้า.....					
6	สามารถปฏิบัติงานที่ยุ้งยากซับซ้อนได้.....					
7	มีความรู้และเชี่ยวชาญจนสามารถให้คำแนะนำเกี่ยว กับงานในหน้าที่ของตน.....					
8	ได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ในการปฏิบัติงาน.....					
9	ได้เข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาในสาขาที่ตรงกับ สายงาน.....					
10	มีการศึกษาหาความรู้จากแหล่งข้อมูลเพื่อพัฒนาความ รู้ทางวิชาการหรือวิชาชีพ.....					
11	มีการปรึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ งานหรือความรู้ใหม่ๆ.....					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง

รายการที่ปรากฏเป็นรายการด้านความรู้ ความสามารถในการควบคุมการก่อสร้างของผู้ตอบ ให้พิจารณาว่ารายการต่างๆ เหล่านั้น ท่านมีความรู้ความเข้าใจหรือการปฏิบัติอยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความรู้ความเข้าใจหรือการปฏิบัติของท่านที่ตรงกับความเป็นจริง ให้มากที่สุด

ข้อที่	รายการ	ระดับความรู้ความเข้าใจของท่าน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ด้านวิชาการ ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานก่อสร้างของทางราชการ.....					
2	ความรู้ด้านเทคนิคและเทคโนโลยีในการก่อสร้าง.....					
3	ความรู้ด้านการควบคุมคุณภาพงานคอนกรีต.....					
4	ความรู้ด้านการควบคุมคุณภาพงานดิน.....					
5	ความรู้ด้านคุณสมบัติของวัสดุและการทดสอบ.....					
6	ความรู้ด้านวิศวกรรมความปลอดภัยของงานก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก.....					
7	ความรู้ด้านการวางแผนปฏิบัติงานก่อสร้าง.....					
8	ความรู้ด้านการวางแผนงบประมาณที่ใช้ในการก่อสร้าง.....					
9	ความรู้ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและการใช้เครื่องจักรเครื่องมือ.....					
10	ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย สัญญา และเงื่อนไขเกี่ยวกับการควบคุมงาน.....					
11	ความรู้เกี่ยวกับระเบียบพัสดุของทางราชการ.....					
12	ความรู้ในการเขียนรายงานการก่อสร้าง.....					

ข้อที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติของท่าน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านปฏิบัติการ					
13	ควบคุมงานถูกต้องตามขั้นตอน.....					
14	วางแผนการใช้เครื่องจักรเครื่องมือและอัตรากำลัง.....					
15	วางแผนงบประมาณที่ใช้ในการก่อสร้าง.....					
16	ปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมงาน.....					
17	ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน.....					
18	ควบคุมงานถูกต้องตามหลักวิศวกรรมความปลอดภัย.....					
19	ควบคุมงานเสร็จตามกำหนดเวลา.....					
20	ควบคุมงานถูกต้องตามรูปแบบรายการและข้อกำหนด.....					
21	สั่งพักหรือหยุดงานไว้ก่อนเมื่อรูปแบบรายการขัดแย้งกัน หรือผู้รับจ้างปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามขั้นตอน.....					
22	อธิบายให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจตรงกันเมื่องานมีปัญหาหรืออุปสรรค.....					
23	รายงานผลความก้าวหน้าของงาน.....					
24	ทดสอบวัสดุที่ใช้ในการก่อสร้าง.....					
25	พิจารณาและตัดสินใจให้ใช้หรืองดใช้วัสดุก่อสร้าง.....					
26	เลือกใช้เทคนิคและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการก่อสร้าง.....					
27	ควบคุมคุณภาพงานคอนกรีตตามข้อกำหนด.....					
28	ควบคุมคุณภาพงานดินตามข้อกำหนด.....					

ข้อที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติของท่าน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านมนุษยสัมพันธ์					
29	สร้างความพึงพอใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในงานก่อสร้าง.....					
30	ดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องและรวดเร็วอันเกิดจากความสามารถในการประสานงาน.....					
31	สร้างขวัญและกำลังใจกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา.....					
32	สร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้รับจ้างและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา.....					
33	ช่วยเหลือผู้อื่นเกี่ยวกับงานเมื่อเขาต้องการความช่วยเหลือ.....					
34	ยอมรับข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขความบกพร่องของตนจากผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความเต็มใจ.....					
35	มีความสามารถสื่อสารด้วยคำพูดหรือลายลักษณ์อักษร.....					

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
ที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แสดงค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปัจจัยของปัญหาการทำงาน ของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก ดังตาราง 25

ตาราง 25 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความพึงพอใจ		ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ		ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง		ปัจจัยด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง	
ข้อ	t	ข้อ	t	ข้อ	t	ข้อ	t
1	3.46	1	2.53	1	3.62	1	3.89
2	4.12	2	5.86	2	4.28	2	5.20
3	3.74	3	4.69	3	6.63	3	3.49
4	3.02	4	4.03	4	6.78	4	3.96
5	3.21	5	7.34	5	5.07	5	4.53
6	2.54	4	1.96	6	7.45	6	6.08
7	3.83	7	3.83	7	5.50	7	6.05
8	2.71	8	3.93	8	5.55	8	4.44
9	3.81	9	5.42	9	1.96	9	4.78
10	6.08	10	3.62	10	4.64	10	6.18
11	7.47	11	4.09	11	4.24	11	5.14
12	5.53	12	3.39	-	-	12	4.44
13	4.04	13	2.14			13	5.31
14	4.27	14	3.56			14	4.25
15	4.98	15	5.73			15	4.36
16	4.96	16	5.77			16	5.12
17	4.33	17	3.13			17	4.76
18	4.10	18	3.87			18	4.16
19	4.98	19	3.27			19	4.13
20	4.98	20	3.08			20	3.74
21	5.23	-	-			21	2.76

ตาราง 25 (ต่อ)

ปัจจัยด้านความพึงพอใจ		ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อ		ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง		ปัจจัยด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง	
ข้อ	t	ข้อ	t	ข้อ	t	ข้อ	t
22	3.79					22	7.78
23	3.92					23	5.73
24	2.10					24	6.25
25	2.76					25	5.38
26	3.84					26	5.57
27	7.86					27	5.87
28	4.00					28	5.14
29	2.44					29	4.79
-	-					30	6.20
						31	4.20
						32	3.84
						33	3.05
						34	4.37
						35	4.54

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.98

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายสุวิชาญ ชูแสง
เกิด	1 พฤษภาคม 2507
สถานที่เกิด	ตำบลเกาะแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	71/39 หมู่ 3 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร
เริ่มรับราชการ	1 เมษายน 2530 สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ตำแหน่งปัจจุบัน	นายช่างโยธา 4
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ส่วนวิศวกรรม สำนักพัฒนาแหล่งน้ำ 1 กรมชลประทาน ดุสิต กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2526 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมหาวชิราวุธ จังหวัดสงขลา พ.ศ. 2529 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พ.ศ. 2531 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สถาบันเทคโนโลยี ราชมงคล วิทยาเขตเทคนิคภาคใต้ จังหวัดสงขลา พ.ศ. 2536 วิทยาศาสตรบัณฑิต เทคโนโลยีอุตสาหกรรม แขนงก่อสร้าง สถาบันราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2542 การศึกษามหาบัณฑิต (อุตสาหกรรมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้าง
โครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน

บทคัดย่อของ
ของ
สุวิชาญ ชูแสง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา
พฤษภาคม 2542

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยของปัญหาการทำงาน เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยของปัญหาการทำงานจำแนกตามสถานภาพ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยของปัญหาการทำงานของผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มจาก ผู้ควบคุมการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดเล็ก กรมชลประทานได้ จำนวน 142 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เกี่ยวกับปัจจัยของปัญหาการทำงาน 4 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยของปัญหาการทำงานทั้ง 4 ด้านและโดยรวมเป็นปัจจัยของปัญหาระดับน้อย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ การพัฒนาตนเอง ความพึงพอใจ ด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง และความรับผิดชอบ แต่พบว่าการเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาในสาขาที่ตรงกับสายงาน การได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การปรึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานหรือหาความรู้ใหม่ การศึกษาหาความรู้จากแหล่งข้อมูลเพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชาการหรือวิชาชีพ ทั้งหมดเป็นปัจจัยของปัญหาระดับปานกลาง

ผู้ควบคุมการก่อสร้างที่มีตำแหน่งต่างกันมีปัญหาการทำงานด้านความพึงพอใจ และด้านความสามารถในการควบคุมการก่อสร้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนายช่างประจำโครงการ มีปัญหาการทำงานมากกว่านายช่างหัวหน้าโครงการ

ปัจจัยของปัญหาการทำงานทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

**FACTORS ON WORKING PROBLEMS OF CONSTRUCTION SUPERVISORS
ON SMALL SCALE IRRIGATION PROJECTS
THE ROYAL IRRIGATION DEPARTMENT**

**AN ABSTRACT
BY
SUVICHAN CHUSANG**

**Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Industrial Education
at Srinakharinwirot University**

May 1999

The purposes of this research were to investigate causal factors of working problems of construction supervisor. Those factors were to be analyzed in forms of ranking; comparison among those of respondents classified by their positions, years of experience, and education background; and relationship among the factors.

A sample of 142 was drawn by cluster sampling technique from construction supervisors of small scale irrigation projects, the Royal Irrigation Department. The instrument was a specially designed questionnaire on four areas of the factors; job satisfaction, responsibilities, self development, and competencies on construction supervision.

The result in term of ranking was that self development ranked first, followed by job satisfaction, competencies on construction supervision, and responsibilities. The overall ratings of all four factors were at the low level. However, such items as advancement; pursuing higher education in institutions relevant to their specialization; on the job training; consultation with experts; and utilization of professional resources were rated at the moderate level. The comparison revealed that only those factors on job satisfaction and those on construction supervision competencies were found to be different at the significant level of .05 between the respondents classified by their positions. Finally, it was found that those factors were positively related at the significant level of .001