

การพัฒนาศักยภาพของแรงงาน
ให้เป็นที่ต้องการของตลาด

โดย

นายสุรัตน์ชัย กิ่งชะกิจ
ตำแหน่ง ประธานกรรมการบริหาร
บริษัท ดี เอ็มเพอเรียร์ เฮ้าส์ จำกัด

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๐
ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑

บทคัดย่อ

เรื่อง การพัฒนาศักยภาพของแรงงาน ให้เป็นที่ต้องการของตลาด :
ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ควบคุมงานก่อสร้าง

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

ผู้วิจัย นายสุรัตน์ชัย กิ่งอะกิจ **หลักสูตร** วปอ. **รุ่นที่** ๖๐

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพของแรงงาน ให้เป็นที่ต้องการของตลาด : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ควบคุมงานก่อสร้าง” นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์เหตุปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาของผู้ควบคุมงานก่อสร้างผ่านมุมมองของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง และของผู้ประกอบการ(นายจ้าง) หรือหัวหน้างานต่อผู้ควบคุมงานในอุดมคติ เพื่อนำเสนอแนวทางซึ่งนำมาใช้ปฏิบัติเพื่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ควบคุมงานก่อสร้างอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ตรงตามความต้องการของตลาด โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่าง ๒๓ คน แบ่งเป็น ๕ กลุ่มย่อย โดย ๔ กลุ่มแรก เป็นกลุ่มของผู้ที่ทำงานเป็นควบคุมงานก่อสร้าง จำแนกตามจำนวนปีประสบการณ์ในการทำงาน และองค์กรในการทำงาน และกลุ่มที่ ๕ เป็นกลุ่มของนายจ้าง/ผู้ประกอบการ หรือหัวหน้างาน ทั้งหน่วยงานเอกชนและราชการ ต่อแนวคิดผู้ควบคุมงานก่อสร้างในอุดมคติ

โดยผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ควบคุมงานก่อสร้างส่วนใหญ่มีความเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของการพัฒนาของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง เป็นเรื่องของการขาดประสบการณ์ ทักษะในการทำงาน การวางแผนงาน ความรู้ความเข้าใจในเนื้องาน ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือ และความรู้เรื่องเทคโนโลยีใหม่ๆ ในขณะที่กลุ่มของผู้ประกอบการนอกจากมองเรื่องของประสิทธิภาพการทำงานหลักที่เหมือนผู้ทำงานแล้ว ยังคำนึงถึงทักษะเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอีกด้วย เช่น ทักษะการเจรจา ทักษะการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการทำงาน ความรับผิดชอบ และจรรยาบรรณในการทำงาน เป็นต้น

จากการวิเคราะห์และศึกษาถึงปัญหาและโอกาสในการพัฒนา จึงนำมาด้วยข้อเสนอแนะในการพัฒนาผู้ควบคุมงานก่อสร้างว่าต้องมีจิตสำนึกแห่งการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา โดยเน้นให้มีหลัก 4 I คือ ๑) Imagination การมีจินตนาการในการเรียนรู้ปรับเข้ากับสายงานอาชีพของตนเอง ๒) Inspiration คือแรงบันดาลใจ ให้สนใจและเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตัวเอง ๓) Inside การเข้าใจในสิ่งที่ทำหรือที่เรียนอย่างทอ่งแท้ ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อได้เห็นข้อมูลมาเป็นจำนวนมาก และสุดท้าย ๔) Intuition การหยั่งรู้ในลักษณะสัญชาตญาณ จะเกิดขึ้นเมื่อมีประสบการณ์และเห็นข้อมูลเป็นจำนวนมากพอ จะทำให้สามารถตัดสินใจเกิดขึ้นจากความรู้สึกสัญชาตญาณได้ในทันที อีกทั้งเสริมการเรียนรู้ในสายอาชีพเพื่อพัฒนาให้พร้อมรับกับโลกแห่งยุคต่อไป ประกอบไปด้วย ๑) Attitude (ทัศนคติ) ๒) Skill (ทักษะ) และ ๓) Knowledge (ความรู้) โดยสามารถนำมาประยุกต์เป็นข้อเสนอแนะ

ABSTRACT

Title : The workforce development in order to meet the market needs :
A study of construction inspector

Field : Social - Psychology

Name : Mr. Suratchai Kuenghakit **Course :** NDC **Class :** 60

The research objective of this study was to analyze the factors of the problems and obstacles in the development of construction inspector to their ideal for present a guideline that's used to improve the efficiency of construction inspectors in order to match with the needs of the market. This research used in-depth interviews with a random sample selected of 23 interviewees, which is divided into 5 sub-groups. The first four groups were classified by their years of work experience as a foreman or construction inspector and organization (private agency or government). The last group is a group of employers or entrepreneurs, inspector in both of government and private agencies. As a result of study, the majority of construction inspectors concerns were the lack of skills and experience, inefficiency work planning, lack of cognition, equipment ability, and the lack of new technology knowledge. While the group of entrepreneur was more emphasizing on other skills rather than construction knowledge such as negotiate skill, responsibility to their work, the new technology adaptive to their work, and the work ethic. The recommendations for this study, firstly is to encourage the construction inspector to be an all-time learner by focusing on 4 I, which consists of Imagination, Inspiration, Inside, and Intuition. Secondly is to enhance learning for the world future development by using 1) Attitude, 2) Skill and 3) Knowledge and apply in their work life as suggestions.

คำนำ

แรงงานผู้ควบคุมงานก่อสร้างในปัจจุบัน ถือว่าเป็นแรงงานที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพมาตรฐานของสิ่งปลูกสร้างให้มั่นคง ถาวร ในขณะที่เดียวกันในตลาดแรงงานปัจจุบัน ยังคงขาดผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่มีคุณภาพเหล่านั้นอยู่ จึงเป็นที่มาของการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้ โดยมีจุดประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาของผู้ควบคุมงานก่อสร้างผ่านมุมมองของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง และความต้องการของตลาดผ่านมุมมองของผู้ประกอบการ (นายจ้าง) หรือหัวหน้างานต่อผู้ควบคุมงาน จึงนำมาซึ่งข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และนำมาใช้ได้จริง เพื่อพัฒนาผู้ควบคุมงานก่อสร้างในปัจจุบัน และผู้ควบคุมงานก่อสร้างยุคใหม่ที่ กำลังจะเข้ามาสู่ตลาดแรงงานในอนาคต

(นายสุรัตน์ชัย กิ่งชะกิง)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๐

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
บทที่ ๑ บทนำ	๑
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
ขอบเขตของการวิจัย	๒
วิธีดำเนินการวิจัย	๒
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๓
ข้อจำกัดของการวิจัย	๓
บทที่ ๒ ข้อกำหนดและแนวคิดการพัฒนาผู้ควบคุมงานก่อสร้าง	๔
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการก่อสร้างและการควบคุมงาน	๔
ประเภทของงานก่อสร้าง	๕
ผู้ที่เกี่ยวข้องในธุรกิจก่อสร้าง	๖
ความสัมพันธ์ของผู้ที่เกี่ยวข้องในธุรกิจก่อสร้าง	๗
การบริหารและควบคุมการก่อสร้าง	๘
ข้อกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง	๑๐
การเปรียบเทียบความรับผิดชอบของผู้ควบคุมงานก่อสร้างกับตำแหน่งอื่น	๑๒
ลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงานควบคุมงานก่อสร้างของผู้ควบคุมงาน	๑๓
พ.ร.บ. ส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๖
หัวข้อวิชาหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ สาขาการควบคุมงานก่อสร้าง	๑๗
มาตรฐานอาชีพผู้ควบคุมงานก่อสร้างและคุณวุฒิวิชาชีพ	๑๘

สารบัญ (ต่อ)

	คำอธิบายกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ	๒๐
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๒๓
	กรอบแนวคิดของงานวิจัย	๒๔
บทที่ ๓	วิธีดำเนินการศึกษา	๒๕
	การรวบรวมข้อมูล	๒๕
	ขั้นตอนการทำวิจัย	๒๖
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๒๗
	การวิจัยเชิงคุณภาพ	๒๗
	การวิเคราะห์ข้อมูล	๒๘
	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒๘
บทที่ ๔	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๓๐
	ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง	๓๐
	ส่วนที่ ๒ อุปสรรคต่อการทำงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง	๓๗
	ส่วนที่ ๓ โอกาสต่อการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมงาน	๔๐
	ส่วนที่ ๔ มุมมองต่อการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมงานก่อสร้าง	๔๒
บทที่ ๕	สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	๔๔
	สรุป	๔๔
	ข้อเสนอแนะ	๔๗
	บรรณานุกรม	๕๒
	ประวัติย่อผู้วิจัย	๕๕

สารบัญตาราง

ตารางที่

๒-๑	หัวข้อวิชาหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ สาขาการควบคุม งานก่อสร้าง (Construction Supervision)	๑๗
๒-๒	คำอธิบายกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ	๒๐
๓-๑	รายละเอียดกลุ่มตัวอย่าง	๒๗
๔-๑	จำนวนและค่าร้อยละจำแนกตามเพศ กลุ่มตัวอย่างผู้ควบคุมงานก่อสร้าง	๓๑
๔-๒	จำนวนและค่าร้อยละจำแนกตาม ของกลุ่มตัวอย่าง นายจ้าง/เจ้าของกิจการ จากบริษัทเอกชน	๓๑
๔-๓	กลุ่มตัวอย่างผู้ควบคุมงานก่อสร้างกลุ่มที่ ๑	๓๒
๔-๔	กลุ่มตัวอย่างผู้ควบคุมงานก่อสร้างกลุ่มที่ ๒	๓๒
๔-๕	กลุ่มตัวอย่างผู้ควบคุมงานก่อสร้างกลุ่มที่ ๓	๓๔
๔-๖	กลุ่มตัวอย่างผู้ควบคุมงานก่อสร้างกลุ่มที่ ๔	๓๕
๔-๗	กลุ่มตัวอย่างเจ้าของธุรกิจ เอกชน/หัวหน้างาน กลุ่มที่ ๕	๓๖
๕-๑	ผลสรุปอุปสรรคต่อการทำงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง	๔๕
๕-๒	ผลสรุปโอกาสต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง	๔๖
๕-๓	ผลสรุปมุมมองต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ให้เป็นที่ต้องการของตลาด	๔๗

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

๒-๑	ความสัมพันธ์ของผู้ที่เกี่ยวข้องในธุรกิจก่อสร้าง	๘
๒-๒	การเปรียบเทียบความรับผิดชอบของผู้ควบคุมงานก่อสร้างกับตำแหน่งอื่น	๑๒
๒-๓	ภาพลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงานควบคุมงานก่อสร้างของผู้ควบคุมงาน	๑๓
๒-๔	ปัญหาและความสำคัญของปัญหา	๒๔
๓-๑	ขั้นตอนการทำวิจัย	๒๖
๕-๑	การเรียนรู้คุณใหม่ด้วยหลัก 4I	๔๘

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในขณะที่ทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย กำลังเข้าสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ที่มีการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย การสื่อสารแบบดิจิทัลที่รวดเร็ว ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ซึ่งหลายประเทศได้มีการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ รวมถึงประเทศไทย โดยเฉพาะอุตสาหกรรมก่อสร้าง ซึ่งประเทศไทยถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่รัฐบาลให้ความสำคัญเนื่องจากมีส่วนในการขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศมาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเป็นการปรับตัวให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่รัฐบาลพยายามกระตุ้นเศรษฐกิจผ่านโครงการก่อสร้างและปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ เช่น ด้านคมนาคม งานพัฒนาและซ่อมแซมแหล่งน้ำ การก่อสร้างอาคาร และปรับปรุงสถานที่ราชการ สถานพยาบาล และสถานศึกษาของรัฐ ยังไม่รวมถึงงานกลุ่มก่อสร้างของภาคเอกชน ที่ประกอบไปด้วย การสร้างที่อยู่อาศัย การสร้างอาคารกลุ่มพาณิชย์ และการก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรม

ซึ่งทั้งหมดดังกล่าวล้วนต้องมีการเตรียมพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอ โดยเฉพาะในสาขาของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ซึ่งถือว่ามีความสำคัญและต้องมีการพัฒนาทักษะฝีมือให้มีความรู้ความชำนาญให้มากขึ้น มีมาตรฐานเพื่อให้เป็นที่ต้องการของตลาด เนื่องจากผู้ควบคุมงานก่อสร้างจะต้องมีหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมงานก่อสร้างให้ดำเนินไปตามระบบและมีคุณภาพ ซึ่งในงานก่อสร้างนั้นประกอบด้วยขั้นตอนหลากหลายซึ่งหากเกิดการละเลยทำงานข้ามขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง ย่อมส่งผลกระทบต่อโครงสร้าง และอาจทำให้คุณภาพและความแข็งแรงลดน้อยลงไป ไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ หรือในหลายครั้งที่อาจเกิดเป็นโศกนาฏกรรมขึ้นได้ ดังนั้นผู้ควบคุมงานก่อสร้างจึงมีส่วนสำคัญอย่างมากที่จะต้องมีความรู้ความสามารถที่จะควบคุมงานก่อสร้างให้ได้ดีและมีมาตรฐาน ซึ่งในปัจจุบันยังคงพบปัญหาการขาดแคลนผู้ควบคุมงานก่อสร้าง และส่วนหนึ่งก็เป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่ไม่ได้มาตรฐานและไม่มีคุณภาพอยู่เป็นจำนวนมาก จึงเป็นปัญหาที่จะต้องเร่งแก้ไข เพื่อความมั่นคงและเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรด้านผู้ควบคุมงานก่อสร้างในระยะยาว และทันต่อการพัฒนาประเทศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาของบุคคลที่เป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้าง รวมถึงโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการของตัวผู้ควบคุมงานก่อสร้างต่อการพัฒนาอาชีพอย่างแท้จริง
๒. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการของตลาดที่มีต่อตำแหน่งผู้ควบคุมงานก่อสร้างทั้งในปัจจุบันและอนาคต
๓. เพื่อเสนอแนะแนวทางซึ่งนำมาใช้ปฏิบัติเพื่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ควบคุมงานก่อสร้างอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ตรงตามความต้องการของตลาด

ขอบเขตของการวิจัย

๑. ศึกษาปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ทั้งของผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานอายุไม่เกิน ๖๐ ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน ๓๕ ปี โดยแบ่งกลุ่มสำรวจเป็น ๔ กลุ่ม คือ
 - กลุ่มที่ ๑ : ผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาและทำงานในบริษัทเอกชน
 - กลุ่มที่ ๒ : ผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาและทำงานในราชการ
 - กลุ่มที่ ๓ : ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานและทำงานในบริษัทเอกชน
 - กลุ่มที่ ๔ : ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานและทำงานในราชการ
 โดยทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Random) กลุ่มละประมาณ ๔ - ๖ คน จะได้กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ประมาณ ๑๖ - ๒๔ คน
๒. สืบค้นความคิดเห็นประเด็นปัญหาหรือข้อเสนอแนะ เพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง จากกลุ่มนายจ้าง/ผู้ประกอบการบริษัทเอกชน และหัวหน้างานราชการในส่วนของภาครัฐ

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยจะศึกษาและวิเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางการนำเสนอ โดยใช้ข้อมูลทั้งแบบปฐมภูมิ (Primary Data) และทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งการเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) จะใช้วิธีการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) คือ กลุ่มผู้ควบคุมงานก่อสร้าง และกลุ่มตัวแทนจากภาครัฐ บริษัทเอกชน และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งได้มาจากข้อมูลด้านมาตรฐานอาชีพผู้ควบคุมการก่อสร้าง รวมถึงข้อกำหนดคุณสมบัติผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อหาความสัมพันธ์ เพื่อให้ได้แนวทางในการนำเสนอวิธีการดำเนินการในการดำเนินการที่ชัดเจนนำไปปฏิบัติได้จริงและมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสามารถกำหนดประเด็นหัวข้อในการพัฒนาผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้เห็นผลเป็นรูปธรรม
๒. สามารถกำหนดวิธีการที่จะขับเคลื่อนแนวคิดที่ได้พร้อมทั้งวิธีการติดตามประเมินผลที่ชัดเจนอย่างมีทิศทางและพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน
๓. เพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาของบุคคลที่เป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้าง รวมถึงโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการของตัวผู้ควบคุมงานก่อสร้างต่อการพัฒนาอาชีพอย่างแท้จริง
๔. เพื่อทราบถึงความต้องการของตลาดที่มีต่อตำแหน่งผู้ควบคุมงานก่อสร้างทั้งในปัจจุบันและอนาคต
๕. เพื่อทราบถึงแนวทางซึ่งนำมาใช้ปฏิบัติเพื่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ควบคุมงานก่อสร้างอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ตรงตามความต้องการของตลาด

คำจำกัดความ

ตลาด หมายถึง อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้างทั้งหมด

บทที่ ๒

ข้อกำหนดและแนวคิดการพัฒนาผู้ควบคุมงานก่อสร้าง

ในการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพของแรงงาน ให้เป็นที่ต้องการของตลาด : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ควบคุมงานก่อสร้าง” ได้ใช้ข้อกำหนดและกรอบแนวคิดเพื่อใช้ในการวิจัยโดยมีเนื้อหา ดังนี้

๑. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการก่อสร้าง และการควบคุมงานก่อสร้าง
๒. ข้อกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. ๒๕๓๕
๓. พ.ร.บ. ส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔. มาตรฐานอาชีพผู้ควบคุมงานก่อสร้างและคุณวุฒิวิชาชีพ
๕. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๖. กรอบแนวคิดของงานวิจัย

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการก่อสร้าง และการควบคุมงานก่อสร้าง

ความหมายของ “งานก่อสร้าง” ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ หมายถึง งานก่อสร้างอาคาร งานก่อสร้างสาธารณูปโภค หรือสิ่งปลูกสร้างอื่นใด และการซ่อมแซม ต่อเติม ปรับปรุง รื้อถอน หรือการกระทำอื่นที่มีลักษณะทำนองเดียวกันต่ออาคาร สาธารณูปโภค หรือสิ่งปลูกสร้างดังกล่าว รวมทั้งงานบริการที่รวมอยู่ในงานก่อสร้างนั้นด้วย แต่มูลค่าของงานบริการต้องไม่สูงกว่ามูลค่าของงานก่อสร้างนั้น โดยผู้ที่มีหน้าที่ควบคุมงานก่อสร้างอ้างอิงจากระเบียบว่าด้วยการจ้างออกแบบและควบคุมงานก่อสร้างอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๑ ผู้ควบคุมงานจะต้องมีความรู้ความชำนาญงานก่อสร้างให้เหมาะสมกับสภาพงานก่อสร้างนั้นๆ เพื่อให้ได้งานที่ถูกต้องตามหลักวิชาช่างและเป็นไปตามแบบรูป รายการละเอียด และมั่นคงแข็งแรง

โดยมุมมองด้านโอกาสทางธุรกิจเกี่ยวกับการก่อสร้างของกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์นั้น ได้กล่าวถึงลักษณะธุรกิจและการให้บริการก่อสร้างของประเทศไทยว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีผู้ประกอบการรายย่อยเป็นจำนวนมาก และมีแนวโน้มที่จะเป็นธุรกิจที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการบริการของผู้รับเหมาที่สามารถให้บริการได้ตลอดทั้งกระบวนการก่อสร้าง หรือผู้รับเหมาช่วงที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยยังได้กล่าวถึงอุตสาหกรรมก่อสร้างระหว่าง

ประเทศ ซึ่งประกอบด้วยผู้รับเหมาก่อสร้างที่เป็นบริษัทข้ามชาติ (Multinational Contractors) ก็มีการแข่งขันกันเองระหว่างบริษัทข้ามชาติ และผู้รับเหมาก่อสร้างท้องถิ่นอีกด้วย ในปัจจุบันบริษัทข้ามชาติมีแนวโน้มที่จะมีความชำนาญด้านการก่อสร้างแต่ละประเภทสูง อาทิ

สหรัฐอเมริกา : มีความเชี่ยวชาญการก่อสร้างด้านการปิโตรเลียม อุตสาหกรรมเคมี และการบำบัดของเสียอันตราย

ญี่ปุ่นและเกาหลี : มีความชำนาญในการก่อสร้างโรงงานการผลิตต่างๆ เช่น โรงงานผลิตรถยนต์ และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์

ยุโรป : มีความชำนาญเรื่องงานก่อสร้างอาคารทั่วไป โรงผลิตไฟฟ้าจากพลังงาน งานสาธารณูปโภคด้านการขนส่ง เช่น สนามบิน ถนน ท่าเรือ รวมถึงงานด้านการจัดการน้ำทิ้งและบำบัดของเสีย

จีน : มีบทบาทในส่วนของงานก่อสร้างอาคารทั่วไป พลังงาน การขนส่ง และโทรคมนาคม

โดยอ้างอิงจากเว็บไซต์ “Engineering News Record” ได้รายงานรายรับจากนอกประเทศของบริษัทผู้รับเหมารายใหญ่ของโลก ๒๕๐ บริษัท ในปี ๒๕๖๐ ว่ามีมูลค่าถึง ๔๖๘.๑๒ พันล้านเหรียญสหรัฐ ซึ่งถึงแม้จะเป็นช่วงที่ต่ำลงกว่าปี ๒๕๕๙ ประมาณร้อยละ ๖.๔ จากยอด ๕๐๑.๑๔ พันล้านเหรียญสหรัฐ เนื่องจากความผันผวนของราคาเหล็กและน้ำมันก็ตาม

ภาพรวมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยในปี ๒๕๖๐ นั้น มีการปรับตัวลดลงทั้งภาครัฐและภาคเอกชน แต่การก่อสร้างของรัฐบาลก็ขยายตัวในเกณฑ์สูง โดยรวมทั้งปีมีมูลค่าลดลงร้อยละ ๒.๓ โดยการก่อสร้างภาครัฐลดลงร้อยละ ๓.๐ และภาคเอกชนลดลง ร้อยละ ๑.๐ ตามลำดับ ทั้งนี้เกิดจากการใช้จ่ายภาครัฐชะลอตัวลง ส่วนการลงทุนภาครัฐลดลง ตามกรอบงบประมาณ

ซึ่งปัจจุบันลักษณะทั่วไปของงานก่อสร้าง ก็มีการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ อยู่ตลอดเวลา และมีแนวโน้มที่จะมากขึ้นด้วยจากสภาพแวดล้อม และจากการพัฒนาของเทคโนโลยีในโลก ที่มีความซับซ้อนและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ตลอดจนกฎระเบียบต่างๆ ของทางราชการ ที่มีการเพิ่มเติมและปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสถาปนิก วิศวกร หรือผู้เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง จะต้องติดตามความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอยู่เสมอ เพื่อที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานก่อสร้าง เพื่อให้งานสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิสูตร จิระคำเกิง , ๒๕๕๓ : ๒-๕) โดยสามารถแยกประเภทของงานก่อสร้างได้เป็นกลุ่มๆ ดังนี้

๑. งานก่อสร้างที่พักอาศัย (Residential Construction) คือ งานที่เกี่ยวข้องกับที่พักอาศัยทั้งหมด ที่มีรูปแบบต่างๆ อาจจำแนกได้เป็น บ้านเดี่ยว บ้านแถว ทาวน์เฮ้าส์ บ้านที่เป็นอาคารชุดหรือห้องเช่า (สูงเกิน ๒๓.๐๐ ม.)

๒. งานก่อสร้างเพื่อธุรกิจการค้า (Building Construction for Business) โดยส่วนนี้จะเน้นอาคารที่ใช้สำหรับการประกอบธุรกิจการค้า ซึ่งอาจจะได้แก่ คอมมูนิตี้อิมอลล์ ศูนย์อาหาร อาคารสำนักงาน ทั้งนี้รวมถึงอาคารขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ซึ่งส่วนใหญ่เอกชนจะเป็นผู้ลงทุนในโครงการดังกล่าว

๓. งานก่อสร้างขนาดใหญ่หรืองานสาธารณูปโภค (Heavy Engineering Construction) ซึ่งงานในลักษณะนี้จะมีการใช้เงินในการลงทุนค่อนข้างสูง เป็นงานที่ต้องใช้เครื่องจักรหนักเป็นจำนวนมาก เช่น สนามบิน งานสร้างรถไฟฟ้า ถนนทางหลวงจังหวัด งานสร้างเขื่อนไฟฟ้า ท่าเรือ เป็นต้น ผู้ลงทุนมักเป็นหน่วยงานราชการ หรือองค์การของรัฐ

๔. งานก่อสร้างด้านอุตสาหกรรม (Industrial Construction) คือ งานก่อสร้างโรงงานต่างๆ เพื่อใช้ในการผลิตสินค้าอุตสาหกรรม โดยต้องใช้วิศวกรและสถาปนิกที่มีความเชี่ยวชาญในการออกแบบและก่อสร้าง และต้องศึกษารายละเอียดในอุตสาหกรรมนั้นๆ ให้ลึกซึ้ง เช่น งานก่อสร้างโรงไฟฟ้าพลังความร้อนหรือพลังนิวเคลียร์ โรงอุตสาหกรรมผลิตสารเคมี และโรงงานผลิตน้ำมัน เป็นต้น

นอกเหนือจากประเภทของงานก่อสร้าง กระบวนการจัดการงานก่อสร้างนั้น โดยทั่วไปเริ่มกระบวนการตั้งแต่เรื่องของการวางแผนงาน การเริ่มดำเนินงาน การควบคุมโครงการ เพื่อให้ได้สิ่งก่อสร้างที่ใช้ประโยชน์ได้ ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด ไม่ว่าจะเป็น เรื่องของงบประมาณและเวลา โดยวิธีการในการจัดการงานก่อสร้างนั้น ต้องอาศัยการผสมผสานกันระหว่างเทคนิคการทำงาน และวิธีการบริหารงานหลากหลายรูปแบบ ทั้งเรื่องของวิชาการและศาสตร์ศิลปะอื่นๆ เพื่อให้ได้งานที่ประสบความสำเร็จ การทำงานในธุรกิจก่อสร้างนั้นจะต้องมีผู้ที่เกี่ยวข้องในธุรกิจก่อสร้าง (กวี หวังนิเวศน์กุล, ๒๕๔๗) สามารถแบ่งได้เป็น ๕ กลุ่ม ดังนี้

๑. เจ้าของงาน (Owner, Client, Developer) คือผู้ริเริ่มก่อให้เกิดโครงการ อาจจะเป็นบุคคลธรรมดา นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือ หน่วยงานราชการ ก็ได้ โดยเพื่อให้เกิดประโยชน์หรือการพัฒนา พื้นที่ให้มีความเจริญ

๒. สำนักงานผู้ออกแบบ (Design Firm) ผู้ออกแบบจะเป็นผู้รับแนวความคิด จากเจ้าของงาน แล้วนำมาพัฒนาให้ตรงตามความต้องการ ในงบประมาณกำหนด มีความมั่นคงแข็งแรง และตอบสนองการใช้งาน การออกแบบอาคารก่อสร้าง จะประกอบด้วยทีมงานผู้ออกแบบหลากหลายสาขา เช่น สถาปนิก ภูมิสถาปนิก มณฑนากร นักผังเมือง วิศวกรสาขาต่างๆ เช่น โยธา ไฟฟ้า เครื่องกล สุขาภิบาล หรือสิ่งแวดล้อม

๓. ผู้รับเหมาก่อสร้าง (Contractor) จะเป็นผู้ที่สร้างงานที่ผู้ออกแบบได้ออกแบบเรียบร้อยแล้ว มาทำให้เกิดเป็นงานจริงขึ้นมา ทั้งนี้ต้องถูกต้องตรงตามแบบและตรงตามต้องการของเจ้าของงานด้วย โดยผู้รับเหมาก่อสร้าง แบ่งได้เป็นดังนี้

๓.๑ ผู้รับเหมาหลัก (Main Contractor) โดยทั่วไปโครงการก่อสร้างที่มีขนาดใหญ่ และมีมูลค่าสูง ประกอบด้วยส่วนของอาคาร หลายอาคาร หรือหลายประเภท โครงการลักษณะเช่นนี้ จึงจะต้องมี ผู้รับเหมาหลัก มีความพร้อมหลายด้าน ทั้งเรื่องของศักยภาพทางการเงิน ทรัพยากร อื่นๆ มีการจัดสรร บริหารงานก่อสร้างได้ดี มีประสิทธิภาพ จึงจะได้รับการไว้วางใจให้เป็นผู้รับเหมาหลักของโครงการ และจะเป็นผู้เซ็นสัญญาก่อสร้างกับเจ้าของงานโดยตรง

๓.๒ ผู้รับเหมาช่วง (Sub-Contractor) คือ ผู้รับเหมาที่รับงานต่อจากผู้รับเหมาหลัก โดยผู้รับเหมาหลักจะเป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมในงานส่งงานต่อให้ผู้รับเหมาช่วง ซึ่งงานนั้น อาจจะเป็นงานที่ผู้รับเหมาหลักไม่มีความชำนาญมากพอ ไม่สามารถควบคุมต้นทุนได้ ก็จะคัดเลือกผู้รับเหมาช่วงที่มีความชำนาญ และราคาเป็นที่ยอมรับได้ ให้เป็นผู้ดำเนินการแทน

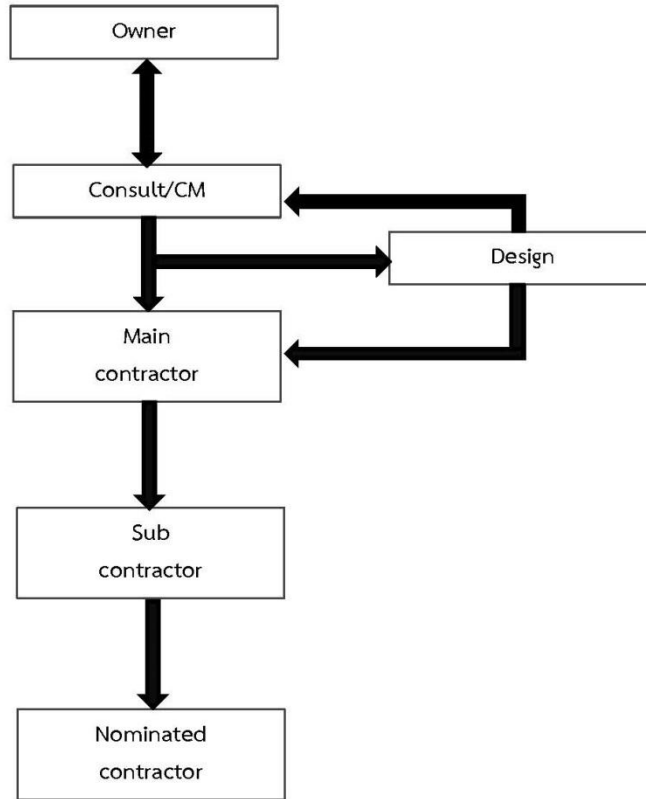
๓.๓ ผู้รับเหมาช่วงเฉพาะ (Nominated Sub-Contractor) จะเป็นผู้รับเหมาที่มาจากการทำงานที่เจ้าของงานจัดหามาเอง หรือเป็นผู้รับเหมาที่มีความชำนาญงานลักษณะเฉพาะ เช่น งานระบบต่างๆ สระว่ายน้ำ ลิฟต์ บันไดเลื่อน จัดสวน เสาค้ำ ฯลฯ ซึ่งทั้งนี้จะทำงานร่วมกับผู้รับเหมาหลัก โดยผู้รับเหมาหลักจะเป็นผู้ประสานงาน และจะคิดค่าประสานงานเพิ่มเติมจากเจ้าของงาน

๓.๔ สำนักงานที่ปรึกษา (Consultant) คือรูปแบบของบริษัทที่ปรึกษาหรือบุคคลที่จะทำหน้าที่เปรียบเสมือนตัวแทนของเจ้าของงาน มีหน้าที่คอยตรวจสอบคุณภาพงานก่อสร้าง ฉะนั้นผู้ที่จะเป็นที่ปรึกษาหรือทีมงานที่ปรึกษา จะต้องมีความเชี่ยวชาญและชำนาญในด้านการก่อสร้างและด้านพิเศษอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อให้จำให้เจ้าของงานได้งานที่มีความถูกต้อง แข็งแรง สวยงาม มีมาตรฐาน โดยสำนักที่ปรึกษากับสำนักผู้ออกแบบ ควรที่จะแยกกันเพื่อป้องกันการสมยอมซึ่งกันและกัน

๓.๕ ผู้บริหารงานก่อสร้าง (Construction Manager: CM) จะเป็นผู้ควบคุมโครงการก่อสร้าง เปรียบเสมือนเจ้าของงาน มีหน้าที่ในการบริหารโครงการทั้งหมด ทั้งด้านงบประมาณ และระยะเวลา การเร่งงาน การแก้ไขปัญหา และอุปสรรคต่างๆ การตัดสินใจหรือแม้กระทั่งการแก้ไขและยุติปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างผู้รับเหมา ในโครงการก่อสร้างที่มีมูลค่าสูง หรือมีความสลับซับซ้อนของงานก่อสร้างมาก จึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารงานก่อสร้างที่เป็นมืออาชีพทางด้านการบริหารจัดการโครงการ

ทั้งนี้โดยสรุปให้เข้าใจได้มากขึ้นถึงลักษณะงานก่อสร้างว่าเป็นงานที่ริเริ่มโดยเจ้าของงาน (Owner, Client, Developer) และสร้างโดยผู้รับเหมาก่อสร้าง (Contractor) โดยทำตามรูปแบบจากผู้ออกแบบ (Designer) โดยจะต้องมีตรงตามความต้องการและลักษณะการใช้งานของเจ้าของงาน โดยมีการทำ สัญญา (Contract) โดยตรงกับผู้รับเหมาหลัก (Main Contractor) ซึ่งโดยทั่วไปโครงการก็อาจจะมีการที่ปรึกษา (Consultant) อาทิ ผู้บริหารโครงการ (Project Management Consultant) ผู้บริหารงานก่อสร้าง (Construction Manager) หรือผู้สำรวจปริมาณ และราคา (Quality Surveyor) เป็นผู้จัดการให้เพื่อเป็นข้อตกลงระหว่างเจ้าของงานกับผู้รับเหมาคอยตรวจสอบคุณภาพงานก่อสร้าง ดังแผนภาพที่ ๒-๑

แผนภาพที่ ๒-๑ ความสัมพันธ์ของผู้ที่เกี่ยวข้องในธุรกิจก่อสร้าง



ที่มา: (กวี หวังนิเวศน์กุล, ๒๕๕๗)

จะเห็นว่าผู้รับเหมาก่อสร้างจะเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการก่อสร้างให้สิ่งก่อสร้างเหล่านั้นสำเร็จลุล่วงออกมาได้ดีและมีคุณภาพ โดยหน้าที่การบริหารงานก่อสร้างของผู้รับเหมาก่อสร้างโดยทั่วไป อ้างอิงจาก การบริหารและควบคุมการก่อสร้าง (ประกอบ บำรุงผล, 2541) ประกอบด้วย ๕ หน้าที่หลัก ดังนี้

๑. หน้าที่ในด้านการวางแผน (Planning) การวางแผนงานก่อสร้าง มีข้อควรพิจารณา ๕ ประการ คือ

๑.๑ การวางแผนการเงิน ซึ่งผู้รับเหมาควรจะต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า ก่อนจะรับงานจากเจ้าของโครงการ ซึ่งจะทำให้การทำงานของผู้รับเหมามีความคล่องตัว และปกป้องสถานะการเงินที่แท้จริงได้ตลอดระยะเวลาการดำเนินงาน

๑.๒ การวางแผนกำลังคน รวมถึงการวางแผนกำลังคนในระดับต่างๆ เพื่อใช้ในการทำงานก่อสร้าง โดยพิจารณาจากขนาดของโครงการเป็นหลัก

๑.๓ การวางแผนวัสดุและอุปกรณ์ โดยยึดหลักจากการสำรวจปริมาณ ราคาของ วัสดุอุปกรณ์ และแนวโน้ม ในอนาคตเพื่อการเตรียมวิธีการจัดหา และการใช้วัสดุอุปกรณ์อย่าง ประหยัด และเสียเสียน้อยที่สุด

๑.๔ การวางแผนเครื่องจักร เครื่องทุ่นแรง ควรยึดหลักการจัดหา จัดซื้อ เพื่อการ ใช้งาน การซ่อมบำรุง เพื่อให้มีปริมาณเพียงพอกับความต้องการ และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

๑.๕ การวางแผนการทำงาน แบ่งออกเป็นการตรวจสอบสถานที่ก่อสร้างหน้างาน การจัดผังงาน และการศึกษารายละเอียดของแบบแปลนและเอกสารประกอบให้ละเอียด รวมถึงเรื่อง ของเงื่อนไขสัญญาต่างๆที่เกิดขึ้นระหว่างก่อสร้าง

๒. หน้าที่ด้านการจัดองค์กร (Organizing) โดยผ่านกระบวนการจัดองค์กร (Process of Organization) ซึ่งประกอบด้วย

๒.๑ การแยกประเภทงาน การจัดกลุ่มงาน และออกแบบงาน

๒.๒ การมอบหมายงาน ระบุขอบเขต และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ

๒.๓ การจัดวางความสัมพันธ์ ซึ่งประกอบด้วยการแบ่งสายการบังคับบัญชา

๒.๔ การกำหนดขนาดของการควบคุม

๓. หน้าที่การจัดด้านคนเข้าทำงาน (Staffing) คือ การบริหารงานบุคคล วางแผน กำลังคน และคัดเลือกคนเข้าทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ ในทุกตำแหน่งภายในองค์กร

๔. หน้าที่ในการสั่งการจัดคนเข้าทำงาน (Directing) คือ หน้าที่ของผู้บริหารในการใช้ ความสามารถชักจูงคนงานให้ปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ตาม วัตถุประสงค์

๕. หน้าที่ด้านการควบคุม (Controlling) คือ การบังคับควบคุมให้กิจกรรมต่างๆ เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้การควบคุม โดยเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับ ที่จะต้องมีส่วนเกี่ยวข้อง อยู่เสมอ โดยการบริหารงานก่อสร้างจะต้องมีการควบคุม ๓ ประการ คือ

๕.๑ การควบคุมเวลาในการทำงาน (Schedule Control) โดยเป็นการควบคุมเวลา ให้เป็นไปตามกำหนดได้วางไว้ โดยจะต้องมีการแสดงและเปรียบเทียบความก้าวหน้าของการทำงานที่ ทำจริงในแต่ละวันและสัปดาห์ กับแผนงานที่วางไว้ โดยหากมีสัญญาณของความล่าช้า ก็จะสามารถ รับรู้ได้โดยทันที เมื่อต้องมีการเร่งงานในส่วนใด

๕.๒ การควบคุมค่าใช้จ่าย (Cost Control) โดยการควบคุมค่าใช้จ่ายของโครงการ จะต้องเป็นไปตามจำนวนที่ได้ประมาณไว้ ทั้งเรื่องค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าแรงงาน ค่าดำเนินการต่างๆ

๕.๓ การควบคุมคุณภาพของงาน (Quality Control) โดยการควบคุมคุณภาพของ งานให้ดี เป็นที่ยอมรับของเจ้าของโครงการ และเป็นไปตามเงื่อนไข โดยใช้เทคนิค วิธีการทำงานตาม หลักวิชาการ และใช้วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพดี ไม่เสื่อมสภาพ หรือ ชำรุด

ข้อกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ตามระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ

ในข้อกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. ๒๕๓๕ และ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๘ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๓๙ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๑ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้ควบคุมงานก่อสร้างไว้ดังนี้

๑. ผู้ควบคุมงานมีหน้าที่ตรวจและควบคุมงาน ณ สถานที่ที่กำหนดไว้ในสัญญา หรือที่ตกลงให้ทำงานบ้างนั้นๆ ทุกวัน ให้เป็นไปตามแบบรูปรายการละเอียด และข้อกำหนดในสัญญาทุกประการโดยสั่งเปลี่ยนแปลงแก้ไขเพิ่มเติมหรือตัดทอนงานบ้างได้ตามที่เห็นสมควร และตามหลักวิชาช่างเพื่อให้เป็นไปตามแบบรูป รายการละเอียด และข้อกำหนดในสัญญา ถ้าผู้รับจ้างขัดขืนไม่ปฏิบัติตามก็สั่งให้หยุดงานนั้นเฉพาะส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดแล้วแต่กรณีไว้ก่อน จนกว่าผู้รับจ้างจะยอมปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามคำสั่งและให้รายงานคณะกรรมการตรวจการจ้างทันที

๒. ในกรณีที่ปรากฏว่าแบบรูปรายละเอียด หรือข้อกำหนดในสัญญามีข้อความขัดกันหรือเป็นที่คาบคองได้ว่าถึงแม้ว่างานนั้นจะได้เป็นตามรูปแบบรายการละเอียด และข้อกำหนดสัญญา แต่เมื่อสำเร็จแล้วจะไม่มั่นคงแข็งแรง หรือไม่เป็นไปตามหลักวิชาช่างที่ดี หรือไม่ปลอดภัยให้สักพักงานนั้นไว้ก่อน แล้วรายงานคณะกรรมการตรวจการจ้างโดยเร็ว

๓. ต้องมีการจดบันทึกสภาพการปฏิบัติงานของผู้รับจ้างและเหตุการณ์แวดล้อมเป็นรายวันพร้อมทั้งผลการปฏิบัติงาน หรือการหยุดงานและสาเหตุที่มีการหยุดงาน อย่างน้อย ๒ ฉบับเพื่อรายงานให้คณะกรรมการตรวจการจ้างทราบทุกสัปดาห์ และเก็บรักษาไว้เพื่อมอบให้เจ้าหน้าที่พัสดุเมื่อเสร็จงานแต่ละงวด โดยถือว่าเป็นเอกสารสำคัญของทางราชการเพื่อประกอบการตรวจของผู้มีหน้าที่ โดยให้ระบุรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงานและวัสดุที่ใช้ด้วย (ความใน (๓) นี้ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๒๐ แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๓๙)

๔. ในวันกำหนดลงมือทำการของผู้รับจ้างตามสัญญาและในวันถึงกำหนดส่งมอบงานแต่ละงวด ให้รายงานผลการปฏิบัติงานของผู้รับจ้างว่าเป็นไปตามสัญญาหรือไม่ ให้คณะกรรมการตรวจการจ้างทราบ ภายใน ๓ วันทำการ นับตั้งแต่วันถึงกำหนดนั้นๆ ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วผู้ควบคุมงานก่อสร้างอาจจะมีตำแหน่งหน้าที่เป็น โพรแมน วิศวกรสนาม หัวหน้าคนงานก่อสร้าง หัวหน้าช่าง หรือสถาปนิกที่ควบคุมดูแลงานนั้นๆ

นอกจากนี้โดยอ้างอิงถึงคู่มือการตรวจการจ้างและการควบคุมงานก่อสร้าง งานก่อสร้าง และซ่อมบำรุง กองอาคารและสถานที่ สำนักอธิการบดี แขวงทางหลวงชนบท อุบลราชธานี (คู่มือการตรวจการจ้างและการควบคุมงานก่อสร้าง : ๑๒) ได้เพิ่มเติมหน้าที่ประจำของผู้ควบคุมงาน ซึ่งนอกเหนือจากระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. ๒๕๓๕ ไว้ ดังนี้

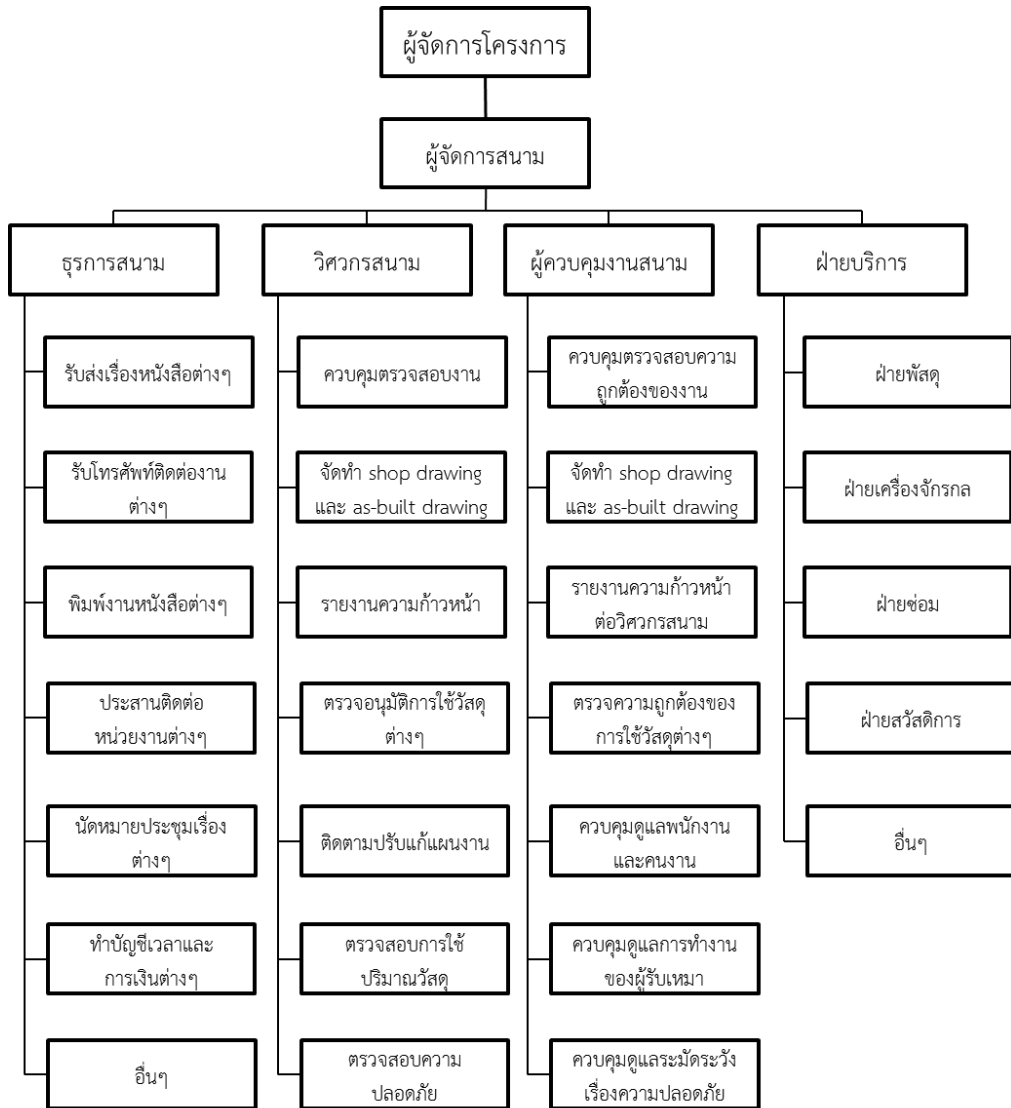
๑. ควบคุมดูแล การก่อสร้างให้ดำเนินการไปตามแบบรูปรายการ ข้อกำหนด
๒. ดูแลการใช้วัสดุก่อสร้างให้เป็นไปตามที่อนุมัติ และ/หรือเทียบเท่า ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากผู้ว่าจ้างแล้ว

๓. ประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้งานก่อสร้างดำเนินการต่อไปได้
๔. จัดทำบันทึกการทำงานของผู้รับจ้างประจำวัน
๕. จัดทำบันทึกการทำงานของผู้รับจ้างประจำสัปดาห์
๖. จัดทำบันทึกรายงานประจำเดือน
๗. ทำรายงานการทำงานประจำงวดที่ผู้รับจ้างขอส่งงาน
๘. บันทึกรายงานความก้าวหน้า (PROGRESS CHART) ของงานต่าง ๆ
๙. ทำรายงานสรุปผลความก้าวหน้าของงานแต่ละเดือนหรืองวดงาน
๑๐. รวบรวมผลการทดสอบคุณภาพวัสดุทางวิศวกรรม เช่น คอนกรีตและเหล็ก ถ้าคุณภาพต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดต้องรับรายงานนายช่างควบคุมงาน และคณะกรรมการตรวจการจ้างให้รับทราบโดยเร็ว

๑๑. รวบรวมปัญหาที่ไม่สามารถตกลงกันได้ และอุปสรรคต่าง ๆ เสนอต่อ วิศวกรสถาปนิก หรือ คณะกรรมการตรวจการจ้าง แล้วแต่กรณี

๑๒. ในกรณีที่กำหนดให้ผู้รับจ้างทำแผนการทำงาน จะต้องตรวจสอบอยู่เสมอว่าทำงานตรงเป้าหมายที่เขียนไว้หรือไม่ หากปรากฏว่างานล่าช้ากว่ากำหนดควรจะพยายามหาสาเหตุให้พบเพื่อหาวิธีแก้ไข

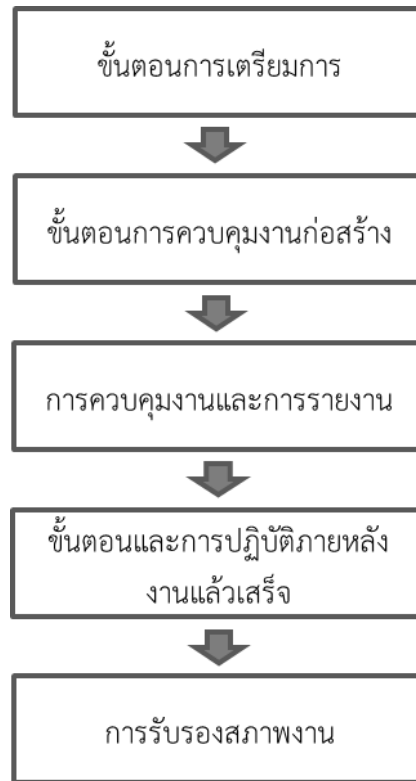
แผนภาพที่ ๒-๒ การเปรียบเทียบความรับผิดชอบของผู้ควบคุมงานก่อสร้างกับตำแหน่งอื่น



ที่มา: (กวี หวังนิเวศน์กุล, ๒๕๔๗ : ๒๖)

โดยหลักในการปฏิบัติหรือแนวทางในการควบคุมงานก่อสร้างของผู้ควบคุมงาน ที่ควรยึดถือ โดยมีลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ดังแผนภาพที่ ๒-๓

แผนภาพที่ ๒-๓ ลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงานควบคุมงานก่อสร้างของผู้ควบคุมงาน



ที่มา: (งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง กองอาคารและสถานที่ สำนักอธิการบดี แขวงทางหลวงชนบท อุบลราชธานี)

ซึ่งก่อนเริ่มงานผู้ควบคุมงานก่อสร้างจะต้องมีการศึกษาแบบก่อสร้างให้เข้าใจ อีกทั้งรายละเอียดอื่นๆ ที่ประกอบแนบกับสัญญา อีกทั้งเงื่อนไขต่างๆ ล่วงหน้าอย่างละเอียดก่อนที่จะเริ่มงานก่อสร้าง และหากพบข้อบกพร่องใดหรือข้อขัดแย้งใดๆ ก็ควรที่จะแจ้งให้ผู้ออกแบบทราบ ไม่รับสิ่งของหรือผลประโยชน์อื่นใดอันจะทำให้เกิดบุญคุณซึ่งต้องทดแทน และสามารถตัดสินใจหน้างานได้ สิ่งผู้รับเหมาให้หยุดงานหรือแก้ไขงาน เมื่อพิจารณาเห็นว่า หากงานดำเนินต่อไปจะเกิดความเสียหายต่อโครงการ

คุณสมบัติของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง (มงคลชีวิตของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง) (คู่มือการตรวจการจ้างและการควบคุมงานก่อสร้าง : ๒๖ - ๒๘) ไว้ ๔๐ ข้อ ดังนี้

๑. มีความเที่ยงธรรม และยุติธรรม
๒. มีประสบการณ์ทั้งภาคปฏิบัติและทฤษฎีเกี่ยวกับงานก่อสร้าง
๓. รู้เรื่องรายละเอียดเกี่ยวกับงานที่จะทำอยู่เป็นอย่างดี
๔. สามารถปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมของผู้ชำนาญการได้

๕. อุปนิสัย ใจคอ บุคลิกลักษณะเป็นที่เคารพรักนับถือของคนทั่วไป
๖. ใจคอหนักแน่น และยุติธรรม มีลักษณะผู้นำที่ดี
๗. ซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อตนเองและงานที่ได้รับผิดชอบ
๘. มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยไม่มีปัญหา
๙. สามารถรับคำสั่งจากการตกลงใจของผู้บังคับบัญชาโดยไม่ขัดเคืองและปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด
๑๐. ต้องเป็นคนช่างสังเกต จดจำแม่นยำรู้ว่าที่ใดควรเอาใจใส่เป็นพิเศษ
๑๑. ปฏิบัติให้งานก่อสร้างเป็นไปตามแบบรูปรายการ ข้อกำหนดต่าง ๆ เว้นแต่มีการสั่งการให้ เปลี่ยนแปลงเป็นลายลักษณ์อักษร
๑๒. ต้องไม่ละเลยต่อหน้าที่ ซึ่งจะทำให้เกิดความบกพร่องและเสียหาย เป็นอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินได้
๑๓. มีวิจารณ์ญาณที่ดี
๑๔. สั่งหยุดงานต่อเมื่อไม่มีทางเลือกอื่นเท่านั้น
๑๕. การก่อสร้างกระทำได้หลายวิธี ผู้ควบคุมงานแนะนำผู้รับจ้างได้ แต่ไม่ควรสั่งให้ผู้รับจ้าง ทำวิธีใดวิธีหนึ่งตามที่ตนเองที่คิดว่าดี
๑๖. ไม่ถือตัว ปรองดอง ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้รับจ้างและคนงาน
๑๗. พึงหลีกเลี่ยงความสนิทสนมกับผู้รับจ้างมากเกินไป และไม่ควรรับการเอาอกเอาใจจาก ผู้รับจ้างเป็นการส่วนตัวจนเสียงานควบคุม
๑๘. การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานนั้นสามารถทำได้ แต่มิใช้กระทำเพื่อเป็นการแสดงอำนาจของผู้ควบคุมงานเอง
๑๙. ไม่เที่ยวโจมตีการจัดระบบงานของผู้รับจ้างหรือเที่ยวโฆษณาข้อบกพร่องใด ๆ ที่ตนตรวจพบ ควรเจรจาตกลงให้เป็นเรื่องเป็นราวกับผู้รับจ้าง
๒๐. ควรแจ้งข้อเสนอนะแก่ผู้มีอำนาจเต็มของผู้รับจ้างเท่านั้น ปกติคือผู้ควบคุมงานของผู้รับจ้างที่ ผู้รับจ้างแต่งตั้งมาควบคุมงานนั้นอย่างเป็นทางการ
๒๑. อย่าละเมิดสิทธิ์ของผู้รับจ้าง โดยการสั่งให้ทำอย่างนั้นอย่างนี้ซึ่งพ้นจากข้อตกลงหรือสัญญา
๒๒. ผู้ควบคุมงานควรเฝ้าดูการปฏิบัติงานของผู้รับจ้างด้วยความระมัดระวัง ข้อแนะนำสำคัญควรทำ เป็นลายลักษณ์อักษรแจ้งแก่ผู้รับจ้างทราบ
๒๓. ปกติผู้ควบคุมงานสั่งงานโดยตรงต่อผู้รับจ้างช่วง แต่หากผู้รับจ้างช่วงไม่ปฏิบัติตามให้ผู้ควบคุมงานแจ้งแก่ผู้รับจ้าง ซึ่งรับผิดชอบตามที่ได้ลงนามในสัญญา
๒๔. ก่อนสั่งการใด ๆ ผู้ควบคุมงานต้องแน่ใจว่าได้ผ่านขบวนการวินิจฉัยอย่างดีแล้วอย่าใช้อารมณ์สั่งงาน
๒๕. หลีกเลี่ยงการโต้แย้งด้วยวาจา หากมีปัญหาให้รายงานผู้บังคับบัญชาของผู้ควบคุมงานนั้น ๆ หรือคณะกรรมการตรวจการจ้าง

๒๖. การแก้ไขงานที่จำเป็นต้องทำ โดยไม่ทำให้เจตนาที่แท้จริงเปลี่ยนไปสามารถรับไว้ก่อนได้แล้วรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

๒๗. ถือคติว่าการเริ่มงานแต่ต้นด้วยดี เท่ากับงานสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง

๒๘. อย่าตรวจงานเป็นเวลาในลักษณะที่ผู้รับจ้างคาดคะเนได้ แต่ในขณะเดียวกันก็อย่าทำตนเป็นแบบนักสืบที่คอยจับทุจริตผู้รับจ้างตลอดเวลา

๒๙. การปฏิบัติตนในแต่ละวัน ต้องไปถึงที่ตั้งแหล่งงานก่อนผู้รับจ้างและกลับหลังเวลาเลิกงาน (จะได้มีเวลาตรวจตราให้มากและเพียงพอ)

๓๐. ขณะที่ผู้รับจ้างเทศคอนกรีต ต้องเฝ้าดูตลอดเวลาเพื่อให้เป็นตามข้อกำหนด

๓๑. ควบคุมงานให้เป็นไปตามแบบรูปรายการและสัญญา สิ่งใดไม่ถูกต้องตามแบบต้องแก้ไขให้เป็นไปตามหลักวิชาการ

๓๒. ชื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ ไม่ใช่ความรู้ในทางที่ผิดกลั่นแกล้งผู้รับจ้าง

๓๓. ปฏิบัติตามจรรยาบรรณการควบคุมงานก่อสร้างโดยเคร่งครัด

๓๔. ไม่ใช่อารมณ์ในการปฏิบัติงาน

๓๕. ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

๓๖. มีความรับผิดชอบต่องาน ทำงานด้วยใจจดจ่อ อย่าทำงานแบบส่งเดช

๓๗. ทำหน้าที่ประสานงานระหว่าง ผู้ว่าจ้าง และ ผู้รับจ้าง เพื่อให้การก่อสร้างดำเนินไปโดยมีอุปสรรคน้อยที่สุด

๓๘. มีมนุษยสัมพันธ์ และพยายามสร้างบรรยากาศที่ดี ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้รับจ้าง และคนงานของผู้รับจ้าง

๓๙. จงอุทิศตน เพื่องานที่ควบคุมอยู่ อย่าทำงานแบบขอไปที

๔๐. จงระมัดระวังในการดำเนินการควบคุมงาน เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องทางด้านข้อกฎหมาย การสั่งการ โดยไม่ชอบมาพากลบางครั้งอาจทำให้ ผูกพัน และต้องรับผิดชอบข้อกฎหมายได้

ซึ่งหากกล่าวถึงจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพหรือมารยาทแห่งวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมงานสถาปัตยกรรมก็ยังมีข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม และการประพฤติผิดจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๔๓ ประกอบด้วย

๑. ไม่กระทำการใด ๆ อันอาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสีย เกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ

๒. ต้องปฏิบัติงานที่ได้รับทำอย่างถูกต้องตามหลักปฏิบัติ และวิชาการ

๓. ต้องประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต

๔. ไม่ใช่อำนาจหน้าที่โดยไม่ชอบธรรม หรือใช้อิทธิพล หรือให้ผลประโยชน์แก่บุคคลใด เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับ หรือไม่ได้รับงาน

๕. ไม่เรียก รับ หรือยอมรับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อย่างใด สำหรับตนเองหรือผู้อื่น โดยมีขอบจากผู้รับเหมา หรือบุคคลใดซึ่ง เกี่ยวข้องในงานที่ทำอยู่กับผู้ว่าจ้าง

๖. ไม่โฆษณาหรือยอมให้ผู้อื่นโฆษณาซึ่งการประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมเกินความเป็นจริง

๗. ไม่ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมเกินความสามารถที่ตนเอง จะกระทำได้
๘. ไม่ละทิ้งงานที่ได้รับทำโดยไม่มีเหตุอันสมควร
๙. ไม่ลงลายมือชื่อเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม ในงานที่ตนเองไม่ได้รับทำ ตรวจสอบ หรือควบคุมด้วยตนเอง
๑๐. ไม่เปิดเผยความลับของงานที่ตนได้รับทำ เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากผู้ว่าจ้าง
๑๑. ไม่แย่งงานจากผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมอื่น
๑๒. ไม่รับทำงานหรือตรวจสอบงานขึ้นเดียวกันกับผู้ประกอบ วิชาชีพวิศวกรรม ควบคุมอื่นทำอยู่ เว้นแต่เป็นการทำงานหรือ ตรวจสอบตามหน้าที่ หรือแจ้งให้ผู้ประกอบวิชาชีพ วิศวกรรม ควบคุมอื่นนั้นทราบล่วงหน้าแล้ว
๑๓. ไม่รับดำเนินงานขึ้นเดียวกันกับผู้ว่าจ้างรายอื่น เพื่อการแข่งขันราคา เว้นแต่ได้ แจ้งให้ผู้ว่าจ้างรายแรก ทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร หรือได้รับความยินยอม เป็นลายลักษณ์ อักษรจากผู้ว่าจ้างรายแรก และได้แจ้งให้ ผู้ว่าจ้างรายอื่นนั้นทราบล่วงหน้าแล้ว
๑๔. ไม่ใช้หรือคัดลอกแบบ รูป แผนผัง หรือเอกสารที่เกี่ยวกับงาน ของผู้ประกอบ วิชาชีพวิศวกรรมควบคุมอื่น เว้นแต่จะได้รับ อนุญาตจากผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมอื่นนั้น
๑๕. ไม่กระทำการใดๆ โดยจงใจให้เป็นที่เสื่อมเสียแก่ชื่อเสียง หรืองานของผู้ประกอบ วิชาชีพวิศวกรรมควบคุมอื่น

พ.ร.บ. ส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาฝีมือแรงงาน ไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้รับการฝึก และประชากรวัยทำงานมีฝีมือ ความรู้ ความสามารถ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำงาน อันได้แก่ การ ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ข้อกำหนดทาง วิชาการและการทดสอบเป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของ ผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้ได้รับการฝึกจะต้องผ่านการฝึกอบรมจากครูฝึก ผ่านศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่จัดไว้ เป็นสัดส่วน โดยใช้หลักสูตรเนื้อหาและวิธีการดำเนินการฝึกอบรมที่นายทะเบียนได้พิจารณาเห็นชอบ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงาน ตรงตามข้อกำหนด ทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัตินี้

โดยเฉพาะแนวทางบริหารจัดการเศรษฐกิจในปี 2561 ได้ระบุให้มีการเตรียมความพร้อม ด้านกำลังแรงงาน และคุณภาพแรงงาน ให้เพียงพอต่อการรองรับการขยายตัวของภาคการผลิต และ การลงทุน ทั้งในด้านกำลังแรงงานทักษะฝีมือ และแรงงานกึ่งทักษะฝีมือ รวมทั้งการแก้ไขปัญหา แรงงานต่างชาติ อีกด้วย

ทางด้านของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สังกัดกระทรวงแรงงาน ได้จัดให้มีหลักสูตรอบรมเพิ่มเติมต่างๆ ทั้งนี้เพื่อจุดประสงค์ให้มีพัฒนาทักษะคนทำงานทุกระดับและผู้ประกอบกิจการให้มีผลิตภาพสูง เพื่อเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ ๔.๐ โดยมีหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ สาขาการควบคุมงานก่อสร้าง (Construction Supervision) สำหรับเป็นผู้ประกอบอาชีพทางด้านช่าง หรืองานด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหลักสูตรระยะสั้น และมีการสอบวัดผล เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการฝึกมีความรู้ ความเข้าใจ อย่างแท้จริง โดยเนื้อหาจะมุ่งเน้นเกี่ยวกับสัญลักษณ์และคำศัพท์ที่ใช้ในแบบก่อสร้าง เทคนิคการก่อสร้าง และระบบโครงสร้างอาคาร ให้มีความรู้และเข้าใจแบบก่อสร้าง และสามารถควบคุมงานก่อสร้างให้เป็นไปตามแบบที่กำหนด อีกทั้งยังหวังผลให้ผู้ที่ได้รับการฝึกมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการก่อสร้างได้ ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาหลักของผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ ๒-๑ หัวข้อวิชาหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ สาขาการควบคุมงานก่อสร้าง (Construction Supervision)

ลำดับ	หัวข้อวิชา	ชั่วโมง	
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ
๑	ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง	๒	-
๒	คณิตศาสตร์ช่าง	๒	-
๓	วัสดุก่อสร้าง	๒	-
๔	มาตราส่วน	๒	-
๕	สัญลักษณ์ที่ใช้ในแบบก่อสร้าง	๒	-
๖	เทคนิคการก่อสร้าง	๔	-
๗	ระบบโครงสร้างอาคาร	๒	-
๘	การอ่านแบบผังพื้น ผังบริเวณ	๒	-
๙	การอ่านแบบโครงสร้างพื้นอาคาร	๒	-
๑๐	การอ่านแบบโครงสร้างหลังคา	๒	-
๑๑	การอ่านแบบรูปตัดอาคาร	๒	-
๑๒	การอ่านแบบรูปด้านอาคาร	๒	-

ตารางที่ ๒-๑ หัวข้อวิชาหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ
(Construction Supervision) (ต่อ)

สาขาการควบคุมงานก่อสร้าง

ลำดับ	หัวข้อวิชา	ชั่วโมง	
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ
๑๓	การอ่านแบบขยายโครงสร้างอาคารและแบบขยายอื่นๆ	๔	-
๑๔	การอ่านแบบผังประปา บ่อเกราะ บ่อซึม	๒	-
๑๕	การอ่านแบบผังไฟฟ้า	๒	-
๑๖	การอ่านแบบตกแต่งภายในและภูมิสถาปัตยกรรม	๒	-
๑๗	การอ่านแบบเพื่อสั่งงานและประมาณราคาวัสดุ	๒	๒
๑๘	การบริหารงานก่อสร้าง	๕	๑
๑๙	การแบ่งงวดงานในการก่อสร้าง	๒	-
๒๐	สัญญา รายการก่อสร้าง เทศบัญญัติ	๒	-
๒๑	ปัญหาแบบกับการก่อสร้าง	๒	๒
	การวัดและประเมินผล	-	๖
		๔๙	๑๑
	รวม	๖๐	

ที่มา: (กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึก สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)

มาตรฐานอาชีพผู้ควบคุมงานก่อสร้างและคุณวุฒิวิชาชีพ

คุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นศูนย์กลางการรับรองสมรรถนะของกำลังคนตามมาตรฐานอาชีพ ใช้เป็นกลไกให้บุคคลได้รับการยอมรับในความสามารถและสอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม การจัดทำคุณวุฒิวิชาชีพนี้ก็เพื่อให้สอดคล้องกับสมรรถนะ ประสบการณ์ และความรู้ของบุคคลในอาชีพนั้นๆ เพื่อใช้คุณวุฒิวิชาชีพในการพัฒนา เพื่อความ

เจริญก้าวหน้าในอาชีพของตนเองในอนาคต โดยในขณะนี้มีสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพที่เป็นองค์การมหาชนภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรีเป็นผู้ดูแล และดำเนินงานตอบสนองนโยบายของรัฐบาลด้านสังคมและคุณภาพชีวิตด้านนโยบายการศึกษา โดยมีการจัดทำคุณวุฒิวิชาชีพนี้เพื่อรองรับสมรรถนะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานอาชีพ และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์รองรับเสรีประชาคมอาเซียนและสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจได้อีกด้วย

โดยมาตรฐานอาชีพสาขาวิชาชีพก่อสร้าง อาชีพผู้ควบคุมก่อสร้างนั้น ต้องประกอบด้วยสมรรถนะซึ่งหมายถึงคุณสมบัติหรือคุณลักษณะต่างๆ ของผู้ควบคุมงานก่อสร้างในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่มีผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยกำหนดสมรรถนะในมาตรฐานอาชีพผู้ควบคุมการก่อสร้างดังนี้

๑. จัดการด้านเวลาในการดำเนินงานตามงวดงานในสัญญา
๒. จัดการงบประมาณการดำเนินโครงการตามแผนงาน
๓. จัดการคุณภาพงานก่อสร้างอาคารตามแผนงาน
๔. จัดการปริมาณคนงานในโครงการตามแผนงาน
๕. จัดการวัสดุ เครื่องมือและเครื่องจักรในโครงการตามแผนงาน
๖. จัดการความปลอดภัยและชีวอนามัยในโครงการตามหลักความปลอดภัย
๗. ประสานการทำงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก
๘. ควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมายและสัญญาก่อสร้าง
๙. ควบคุมเวลาในการดำเนินงานตามงวดงานในสัญญา
๑๐. ควบคุมงบประมาณการดำเนินโครงการตามแผนงาน
๑๑. ควบคุมคุณภาพงานโครงสร้างอาคารพักอาศัย
๑๒. ควบคุมคุณภาพงานสถาปัตยกรรมอาคารพักอาศัย
๑๓. ควบคุมคุณภาพงานระบบในอาคารพักอาศัย
๑๔. ควบคุมปริมาณคนงานในโครงการตามแผนงาน
๑๕. ควบคุม วัสดุ เครื่องมือและเครื่องจักรในโครงการตามแผนงาน
๑๖. ควบคุมความปลอดภัยและชีวอนามัยในโครงการตามหลักความปลอดภัย
๑๗. ประสานงานด้านเทคนิคกับผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกโครงการ

โดยอาจกล่าวโดยรวมได้ว่าอาชีพผู้ควบคุมการก่อสร้างจะต้องมีทักษะและเทคนิคในการปฏิบัติงาน ซึ่งบางงานอาจจะมีความซับซ้อน และต้องมีส่วนร่วมในการวางแผน บริหารจัดการ และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับงานในการควบคุมงานก่อสร้าง ทั้งเรื่องการควบคุมงบประมาณ คุณภาพ ปริมาณคนงาน วัสดุ เครื่องมือและเครื่องจักร ความปลอดภัยและชีวอนามัย และการประสานงานด้านเทคนิคกับผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกโครงการ และควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมายและสัญญาก่อสร้าง เป็นต้น

ทั้งนี้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ มีการเกณฑ์ในการกำหนดระดับสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพโดยใช้กรอบคุณวุฒิวิชาชีพมาเป็นตัวกำหนด โดยแต่ละระดับจะอธิบายถึงกฎเกณฑ์ความรู้ ทักษะ คุณสมบัติที่พึงประสงค์ ขอบเขตความรับผิดชอบ ผลผลิตที่พึงจะได้จากการปฏิบัติงาน

ระดับความยากง่ายของการทำงานและนวัตกรรมที่เป็นกลาง ไม่ได้เฉพาะเจาะจงอาชีพใดอาชีพหนึ่ง เพื่อยกระดับและพัฒนากำลังคนให้สามารถแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและระดับสากลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำกรประเมินและรับรองสมรรถนะของบุคคลตามอาชีพก็เพื่อที่จะสามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม และเป็นกลไกในการเชื่อมโยงเทียบเคียงกับระบบคุณวุฒิการศึกษาในระดับประเทศและสากล (มาตรฐานอาชีพผู้ควบคุมงานก่อสร้าง : ๖-๗)

ตารางที่ ๒-๒ คำอธิบายกรอบคุณวุฒิวิชาชีพซึ่งเป็นคำอธิบายที่เป็นกลางมิได้อธิบายถึงอาชีพใดอาชีพหนึ่งโดยเจาะจง

ระดับ (Level)			คำอธิบายทั่วไป
ระดับที่ ๑ National Qualification of Vocational Competence 1	Basic Skilled personnel / worker	ผู้มีทักษะ เบื้องต้น	มีทักษะในการปฏิบัติงานประจำขั้นพื้นฐานทั่วไป สามารถแก้ปัญหาพื้นฐานในการปฏิบัติงานได้อย่างจำกัดโดยมีการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด
ระดับที่ ๒ National Qualification of Vocational Competence 2	Skilled personnel / worker	ผู้มีทักษะ ฝีมือ	มีทักษะฝีมือในการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดไว้แล้ว สามารถแก้ปัญหาพื้นฐานที่พบประจำ โดยประยุกต์ใช้ ทฤษฎี เครื่องมือและข้อมูลพื้นฐาน ภายใต้การควบคุม แนะแนวของผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ ๒-๒ คำอธิบายกรอบคุณวุฒิวิชาชีพซึ่งเป็นคำอธิบายที่เป็นกลางมิได้อธิบายถึงอาชีพใดอาชีพหนึ่งโดยเฉพาะจง (ต่อ)

ระดับ (Level)			คำอธิบายทั่วไป
ระดับที่ ๓ National Diploma Qualification of Vocational Competence	Specialize skilled personnel / worker	ผู้มีทักษะ เฉพาะทาง	มีทักษะระดับฝีมือเฉพาะทางและเทคนิคในการปฏิบัติงาน กระบวนการคิดแบบปฏิบัติที่หลากหลาย สามารถแก้ปัญหาทางเทคนิคควบคู่กับการใช้ข้อมูล และข้อมูลที่เกี่ยวข้องภายใต้การแนะนำของผู้บังคับบัญชา
ระดับที่ ๔ National Advanced Diploma Qualification of Vocational Competence	Supervisors, foreman, superintende nts academically qualified workers, junior management	ผู้ชำนาญ การใน อาชีพ	มีทักษะทางเทคนิคในการปฏิบัติงาน มีทักษะทางความคิดและปฏิบัติที่หลากหลายครอบคลุมการปฏิบัติงาน หาข้อสรุปและการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานโดยใช้ทฤษฎีและเทคนิคอย่างอิสระด้วยตนเอง
ระดับที่ ๕ National Qualification of Professional Competence	Professionally qualified and mid - management	ผู้เชี่ยวชาญ ในอาชีพ	มีทักษะทางเทคนิคในการปฏิบัติงาน มีทักษะในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อน มีส่วนร่วมในการวางแผนบริหารจัดการ และกำหนดนโยบายขององค์กรโดยใช้ทฤษฎีและเทคนิคในการแก้ปัญหาอย่างอิสระ สามารถพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้ สามารถใช้ภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและสามารถอบรมและฝึกฝนคนอื่นได้

ตารางที่ ๒-๒ คำอธิบายกรอบคุณวุฒิวิชาชีพซึ่งเป็นคำอธิบายที่เป็นกลางมิได้อธิบายถึงอาชีพใดอาชีพหนึ่งโดยเฉพาะจง (ต่อ)

ระดับ (Level)			คำอธิบายทั่วไป
<p>ระดับที่ ๖</p> <p>National Qualification of Higher Professional Competence</p>	<p>Experienced specialists and senior management</p>	<p>ผู้เชี่ยวชาญพิเศษในอาชีพ</p>	<p>มีทักษะในการบริหารจัดการ วิเคราะห์และประเมินเพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนและที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยสามารถนำองค์ความรู้และทักษะจากสาขาอาชีพอื่น ๆ ที่มีความหลากหลายมาประยุกต์ใช้ได้ สามารถกำหนดนโยบายกลยุทธ์ขององค์กรโดยจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
<p>ระดับที่ ๗</p> <p>National Qualification of Advanced Professional Competence</p>	<p>Top management, Novel & Original</p>	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิในอาชีพ</p>	<p>มีทักษะที่เป็นเลิศในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร ระบบและนวัตกรรมการทำงาน และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถสังเคราะห์และประเมินเพื่อแก้ไขวิกฤตปัญหาขององค์กร กำหนดทิศทางและอนาคตและเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กรได้ อย่างเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ</p>

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ที่ผ่านมาได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในควบคุมงานก่อสร้างมาบ้างแล้ว ซึ่งบางส่วนสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างได้ โดยหนึ่งในผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการควบคุมงานก่อสร้าง ได้ระบุถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการควบคุมงานก่อสร้างด้านบุคคลมากที่สุด คือ การเข้าใจวิธีการและกระบวนการก่อสร้าง การเอาใจใส่ต่อหน้าที่ควบคุมงานและปริมาณงานโครงการที่ต้องควบคุมดูแลในเวลาเดียว หากมีปริมาณหลายโครงการก็ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่เช่นกัน และการมีภาวะผู้นำของผู้ควบคุมงานก่อสร้างก็จะสามารถเสริมให้การควบคุมงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการควบคุมงานก่อสร้างด้านการปฏิบัติงาน มากที่สุด ได้แก่ ความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบก่อสร้างที่สามารถนำไปก่อสร้างได้จริง เรื่องของสัญญาจ้างที่รัดกุม การเอาใจใส่เรื่องการควบคุมคุณภาพวัสดุที่นำมาใช้ก่อสร้างต้องมีการทดสอบคุณภาพ และเรื่องของการประสานงานที่ดีทั้งภายในและภายนอกจะสามารถควบคุมงานได้อย่างราบรื่น (มนต์ชัย วงศ์สันติราษฎร์, ๒๕๕๖)

กรณีศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการก่อสร้างที่ผ่านมา นั้นยังมีการศึกษาถึงกรณีที่เกิดขึ้นจากข้อร้องเรียนถึงผลลัพธ์ของสิ่งก่อสร้างที่ไม่ได้มาตรฐาน ไม่มีคุณภาพไม่เป็นไปตามรูปแบบที่กำหนด การควบคุมงานและตรวจรับงานก่อสร้างไม่เป็นไปตามหลักวิชาการด้านวิศวกรรม พบว่าปัจจัยหลักเกิดจากบุคลากรไม่เพียงพอ และนโยบายของผู้บริหารมีผลต่อประสิทธิภาพของงานก่อสร้าง (ประเสริฐ พงษ์พิยทัศน์, ๒๕๕๓)

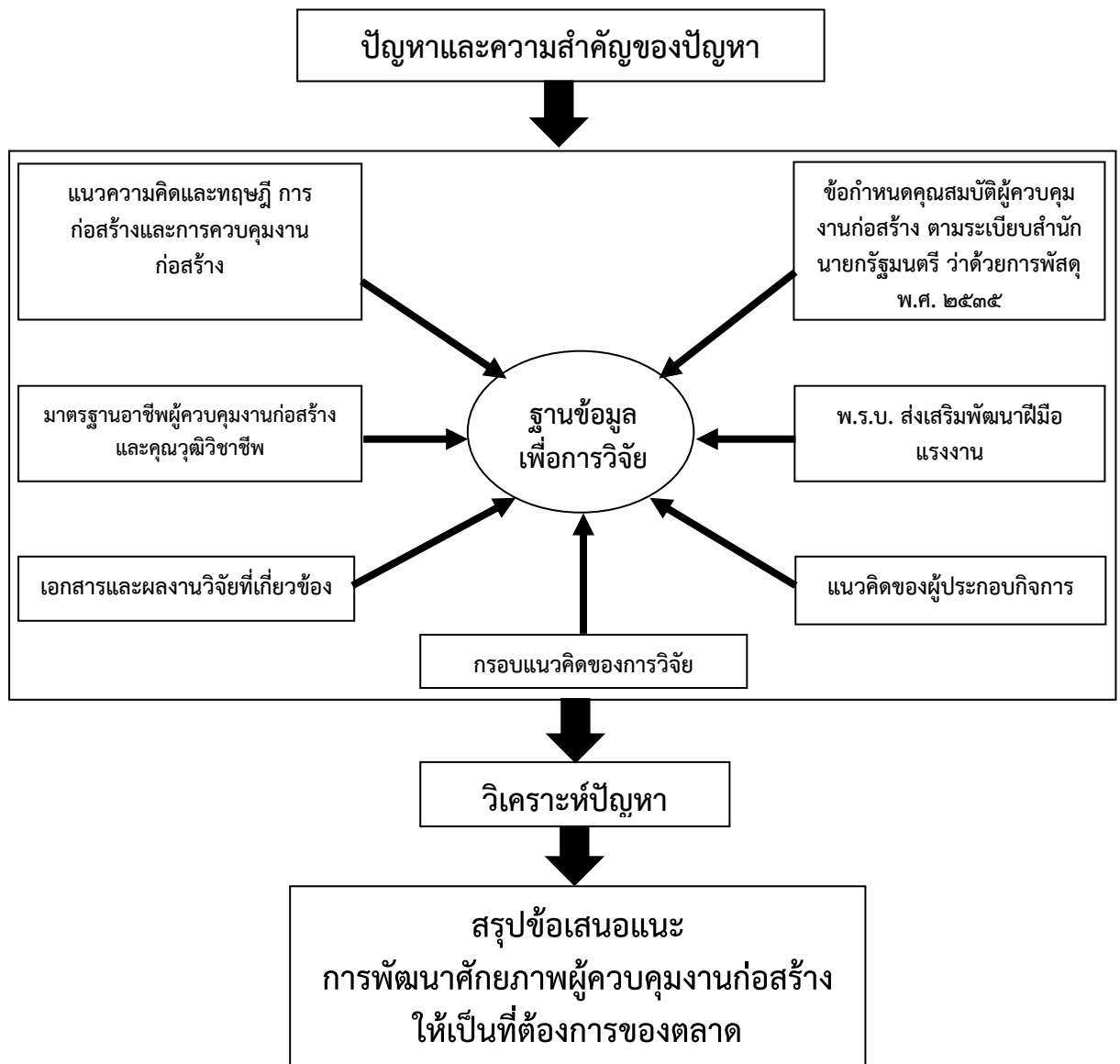
อ้างอิงการศึกษาเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการควบคุมงานก่อสร้างและตรวจรับงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง อำเภอพิบูลย์มังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ด้านการควบคุมงานก่อสร้าง ผู้ควบคุมงานก่อสร้างไม่มีการควบคุมงานอย่างสม่ำเสมอเนื่องจากความไม่เข้าใจในแบบรูปรายละเอียด และสัญญาจ้างของผู้รับจ้าง ทำให้ได้งานที่ไม่ตรงตามที่ในสัญญาจ้างกำหนด อีกทั้งหน่วยงานขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญในการควบคุมงานก่อสร้าง โดยผู้ที่มีหน้าที่ในการควบคุมดูแลโครงการก่อสร้าง ก็ไม่มีความรู้ความสามารถในเรื่องงานก่อสร้าง และในบางพื้นที่ก็ยังมีแทรกแซงจากนักการเมืองท้องถิ่น ที่มีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องอีกด้วย (ธีรยุทธ หาญณรงค์ และ วิเชียร วรพุทธพร : ๑)

ผู้ที่จะสามารถทำหน้าที่ควบคุมงานก่อสร้างได้นั้น จะต้องมีความรู้ถึงหลักวิชาการของช่างผู้ควบคุมงานและมีการศึกษาและเข้าใจกระบวนการดำเนินงาน สามารถที่จะตรวจสอบแบบแปลนและรายละเอียดประกอบต่างๆ โดยผู้รับจ้างจะต้องปฏิบัติตามรายละเอียดของแบบแปลนที่กำหนดไว้ เพราะหากไม่ทำตามขั้นตอนที่กำหนดและนำวัสดุที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดมาใช้ย่อมเป็นเหตุให้งานที่ออกมาไม่มีคุณภาพ ในการควบคุมงานก่อสร้างของหน่วยงานในแต่ละองค์กรล้วนมีหลักเกณฑ์ที่แตกต่างกัน โดยผู้ควบคุมงานของแต่ละโครงการจะมีแนวทางและวิธีการของตนเอง ซึ่งมีความแตกต่างกันจึงเป็นเหตุให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และจากการศึกษาจึงพบว่า บุคลากรขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานโดยไม่ได้มีการศึกษาสัญญาจ้างและแบบแปลน

ก่อสร้าง (ศักดิ์ดา บุญหาร, ๒๕๕๒) จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะมุ่งเน้นเรื่องของกระบวนการควบคุมงานก่อสร้าง การควบคุมงานให้เกิดประสิทธิภาพ และปัญหาที่เกิดในงานก่อสร้าง โดยข้อมูลดังกล่าวนี้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างได้ต่อไป

กรอบแนวคิดของงานวิจัย

ในการศึกษาและวิจัยแนวทางในการวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างได้ใช้ข้อมูลมาประกอบพิจารณา ดังแผนภาพที่ ๒-๔



บทที่ ๓

วิธีดำเนินการศึกษา

การรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาเรื่องการพัฒนาศักยภาพของแรงงานผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ให้เป็นที่ต้องการของตลาดนั้น ได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง โดยแหล่งข้อมูลที่ได้มีดังต่อไปนี้

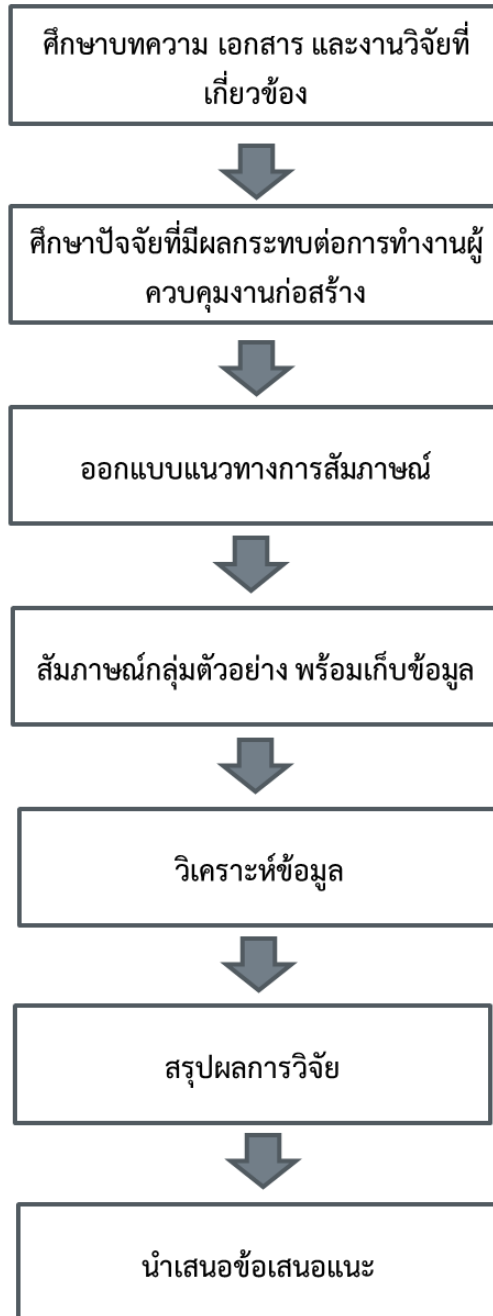
๑. บทความและเอกสารเกี่ยวกับข้อกำหนดบทบาทหน้าที่ มาตรฐานอาชีพ ของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง และการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจากภาครัฐ เพื่อทราบถึงข้อมูลพื้นฐานหน้าที่รับผิดชอบหลักของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง

๒. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ควบคุมงานก่อสร้าง เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ทั้งของผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาและผู้ที่มีการประสบการณ์

๓. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นายจ้างต่อผู้ควบคุมงานก่อสร้างในอุดมคติเพื่อสำรวจความคิดเห็นประเด็นปัญหาหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผู้ควบคุมงานก่อสร้างจากภาครัฐและบริษัทเอกชน

ทั้งนี้ในการสัมภาษณ์ข้อมูลเพื่อประกอบการวิจัยจะเป็นการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) โดยลักษณะคำถามที่ใช้จะเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มีโอกาสได้อธิบายรายละเอียด ข้อมูลด้านข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ตลอดจนมีอิสระในการอธิบายแนวความคิดเพิ่มเติมได้ โดยการสัมภาษณ์จะเป็นไปอย่างเป็นกันเอง โดยได้วางแผนขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

แผนภาพที่ ๓-๑ ขั้นตอนการทำวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมเอกสารและบทความต่างๆ รวมถึงความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ทำงานเป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้าง กลุ่มนายจ้าง/ผู้ประกอบการบริษัทเอกชน และหัวหน้างานราชการในส่วนของภาครัฐต่อการควบคุมงานก่อสร้าง โดยมีรายละเอียดดังนี้

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

โดยการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นจะมีการศึกษาความรู้เกี่ยวกับหัวข้อที่ทำการวิจัยอย่างละเอียด ทั้งจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ควบคุมงานก่อสร้างต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และมุมมองของนายจ้างต่อผู้ควบคุมงาน โดยมุ่งเน้นถึงประเด็นที่เป็นปัญหา ข้อเสนอแนะ เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัญหาและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสามารถวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ควบคุมงานก่อสร้างได้จริงและมีประสิทธิภาพ

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ๒ กลุ่มหลัก คือผู้ที่ทำหน้าที่ควบคุมงานก่อสร้าง และกลุ่มนายจ้าง โดยกลุ่มของผู้ควบคุมงานก่อสร้างจะถูกแบ่งเป็น ๔ กลุ่มย่อยตามอายุการทำงาน และกลุ่มของนายจ้างหรือหัวหน้างาน ๑ กลุ่ม โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ ๓-๑ รายละเอียดกลุ่มตัวอย่าง

	ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนปีในประสบการณ์การควบคุมงานก่อสร้าง	จำนวนผู้ถูกสัมภาษณ์
กลุ่มที่ ๑	ผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาและทำงานในบริษัทเอกชน	๐ - ๒	๔ - ๖
กลุ่มที่ ๒	ผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาและทำงานในราชการ	๐ - ๒	๔ - ๖

ตารางที่ ๓-๑ รายละเอียดกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

	ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนปีใน ประสบการณ์การ ควบคุมงานก่อสร้าง	จำนวนผู้ถูก สัมภาษณ์
กลุ่มที่ ๓	ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน และทำงานในบริษัทเอกชน	๒ ปีขึ้นไป – ไม่เกิน ๓๕ ปี และอายุไม่เกิน ๖๐ ปี	๔ – ๖
กลุ่มที่ ๔	ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน และทำงานในราชการ	๒ ปีขึ้นไป – ไม่เกิน ๓๕ ปี และอายุไม่เกิน ๖๐ ปี	๔ – ๖
กลุ่มที่ ๕	นายจ้างต่อผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ในอุดมคติ	๑๐ ปี ขึ้นไป	๒ – ๔

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะใช้หลักการและเหตุผลตามหลักวิเคราะห์สรุปลงนัย (Analytic Induction) เพื่อใช้วิเคราะห์ถึงปัญหาหลัก ข้อจำกัดที่เกิดขึ้น และการนำมาตราฐานมาปรับใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้เป็นที่ต้องการของตลาด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยนี้มีดังนี้

๑. สามารถกำหนดประเด็นหัวข้อในการพัฒนาผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้เห็นผลเป็นรูปธรรม

๒. สามารถกำหนดวิธีการที่จะขับเคลื่อนแนวคิดที่ได้ พร้อมทั้งวิธีการดำเนินการให้เป็นรูปธรรม พร้อมทั้งประเมินผลที่ชัดเจนอย่างมีทิศทางและการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง และนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

๓. ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาของบุคคลที่เป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้าง รวมถึงโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการของตัวผู้ควบคุมงานก่อสร้างต่อการพัฒนาอาชีพอย่างแท้จริง

๔. ทราบถึงความต้องการของตลาดที่แท้จริง ที่มีต่อตำแหน่งผู้ควบคุมงานก่อสร้างทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๕. ทราบถึงแนวทางซึ่งนำมาใช้ปฏิบัติเพื่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ควบคุมงานก่อสร้างอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ตรงตามความต้องการของตลาด

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพของแรงงานผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ให้เป็นที่ต้องการของตลาดในครั้งนี้ วัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของตัวผู้ควบคุมงานก่อสร้าง และศึกษาความต้องการของตลาดโดยสำรวจจากความต้องการของผู้ประกอบการ/นายจ้าง และหัวหน้างานในหน่วยงานราชการ ที่มีต่อตำแหน่งผู้ควบคุมงานก่อสร้าง โดยผลจากการวิเคราะห์สามารถสรุปออกมาเป็นดังนี้

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ ๒ : อุปสรรคต่อการทำงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง

ส่วนที่ ๓ : โอกาสต่อการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมงานก่อสร้าง

ส่วนที่ ๔ : มุมมองต่อการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้เป็นที่ต้องการของตลาด

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ได้มีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ที่ทำงานเป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างทั้งสิ้น ๔ กลุ่มย่อย โดยแบ่งตามปีประสบการณ์ ระหว่าง ๐ - ๒ ปี และ ๒ ปี ขึ้นไป - ไม่เกิน ๓๕ ปี อายุไม่เกิน ๖๐ ปี โดยมีทั้งที่ทำงานให้กับบริษัทเอกชน และทำงานราชการ ทั้งนี้ก็เพื่อให้สามารถได้รับทราบถึงมุมมองและข้อมูลที่แท้จริง จากผู้ทำงานจริง ซึ่งจะเป็นทั้งกลุ่มผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา เพิ่งเริ่มต้นการทำงาน ยังมีประสบการณ์น้อย และกลุ่มผู้ซึ่งมีประสบการณ์การทำงานมาระยะหนึ่งแล้ว ต่อมุมมองอาชีพผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่ทำอยู่ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ มีอายุตั้งแต่ ๒๒ - ๔๓ ปี จำนวนทั้งสิ้น ๑๖ คน ทำงานในบริษัทเอกชนทั้งสิ้น ๑๐ คน และทำงานราชการ ๘ คน และกลุ่มตัวอย่าง นายจ้าง/เจ้าของกิจการ จากบริษัทเอกชน และหัวหน้างานราชการ อายุการทำงานเป็น นายจ้าง/เจ้าของกิจการ และหัวหน้างานราชการ จำนวน ๑๐ ปีขึ้นไป อีกทั้งสิ้น ๕ คน โดยมีข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

เพศของกลุ่มตัวอย่างของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ที่ถูกสัมภาษณ์มากที่สุด คือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๗๐ และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๐ ดังในตารางที่ ๔-๑

ตารางที่ ๔-๑ จำนวนและค่าร้อยละจำแนกตามเพศ ของกลุ่มตัวอย่างผู้ควบคุมงานก่อสร้าง

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๑๒	๖๖.๗๐
หญิง	๖	๓๓.๓๐
รวม	๑๘	๑๐๐.๐๐

เพศของกลุ่มตัวอย่าง นายจ้าง/เจ้าของกิจการ จากบริษัทเอกชน และหัวหน้างานราชการ ที่ถูกสัมภาษณ์มากที่สุด คือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐ และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ ดังในตารางที่ ๔-๒

ตารางที่ ๔-๒ จำนวนและค่าร้อยละจำแนกตามเพศ ของกลุ่มตัวอย่าง นายจ้าง/เจ้าของกิจการ จากบริษัทเอกชน และหัวหน้างานราชการ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๔	๘๐.๐๐
หญิง	๑	๒๐.๐๐
รวม	๕	๑๐๐.๐๐

กลุ่มตัวอย่างของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง กลุ่มที่ ๑ ซึ่งเป็นผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาและทำงานในบริษัทเอกชน มีทั้งสิ้น ๔ คน ประกอบด้วย เพศชาย ๓ คน และ เพศหญิง ๑ คน โดยมีอายุระหว่าง ๒๒ - ๒๔ ปี ประสบการณ์ในการทำงานเป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ๑ - ๒ ปี และมีประสบการณ์ในการควบคุมงานก่อสร้าง ประเภท บ้านพักอาศัย, งานต่อเติมที่พักอาศัย และอาคารพาณิชย์ ดังในตารางที่ ๔.๓

ตารางที่ ๔-๓ กลุ่มตัวอย่างผู้ควบคุมงานก่อสร้าง กลุ่มที่ ๑

ลำดับ	เพศ	สังกัดการทำงาน	จำนวนปี ประสบการณ์การ ควบคุมงาน ก่อสร้าง	อายุ	ประเภทงานที่ เคยควบคุม งานก่อสร้าง
คนที่ ๑	ชาย	บริษัทเอกชน	๑	๒๒	งานต่อเติม บ้านพักอาศัย
คนที่ ๒	ชาย	บริษัทเอกชน	๑	๒๓	บ้านพักอาศัย
คนที่ ๓	หญิง	บริษัทเอกชน	๒	๒๔	บ้านพักอาศัย, อาคารพาณิชย์
คนที่ ๔	ชาย	บริษัทเอกชน	๑	๒๒	บ้านพักอาศัย

กลุ่มตัวอย่างของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง กลุ่มที่ ๒ ผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาและทำงานราชการ มีทั้งสิ้น ๔ คน ประกอบด้วย เพศชาย ๒ คน และ เพศหญิง ๒ คน โดยมีอายุระหว่าง ๒๒ – ๒๓ ปี ประสบการณ์ในการทำงานเป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ๑ ปี และมีประสบการณ์ในการควบคุมงานก่อสร้าง ประเภท โรงเรียน, บ้านพักอาศัย, โรงงาน, ศูนย์ราชการ, โรงแรม, รีสอร์ท เป็นต้น ดังในตารางที่ ๔-๔

ตารางที่ ๔-๔ กลุ่มตัวอย่างผู้ควบคุมงานก่อสร้าง กลุ่มที่ ๒

ลำดับ	เพศ	สังกัดการทำงาน	จำนวนปีใน ประสบการณ์การ ควบคุมงาน ก่อสร้าง	อายุ	ประเภทงานที่ เคยควบคุม งานก่อสร้าง
คนที่ ๑	ชาย	ราชการ	๑	๒๓	โรงเรียน
คนที่ ๒	หญิง	ราชการ	๒	๒๒	บ้านพักอาศัย, โรงงาน, ศูนย์ ราชการ

ตารางที่ ๔-๔ กลุ่มตัวอย่างผู้ควบคุมงานก่อสร้าง กลุ่มที่ ๒ (ต่อ)

ลำดับ	เพศ	สังกัดการทำงาน	จำนวนปีในประสบการณ์การควบคุมงานก่อสร้าง	อายุ	ประเภทงานที่เคยควบคุมงานก่อสร้าง
คนที่ ๓	หญิง	ราชการ	๒	๒๒	โรงเรียน, โรงแรม, รีสอร์ท
คนที่ ๔	ชาย	ราชการ	๑	๒๒	ศูนย์ราชการ

กลุ่มตัวอย่างของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง กลุ่มที่ ๓ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน และทำงานในบริษัทเอกชน มีทั้งสิ้น ๖ คน ประกอบด้วย เพศชาย ๔ คน และ เพศหญิง ๒ คน โดยมีอายุระหว่าง ๒๙ - ๓๙ ปี ประสบการณ์ในการทำงานเป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ๕ - ๑๖ ปี และมีประสบการณ์ในการควบคุมงานก่อสร้าง ประเภท อาคารพาณิชย์, อาคารสำนักงาน, งานโครงสร้างตึกสูง, คอนโดมิเนียม, สะพาน, โรงเรียน, บ้านพักอาศัย, โรงงาน, ศูนย์ราชการ เป็นต้น ดังในตารางที่ ๔.๕

ตารางที่ ๔-๕ กลุ่มตัวอย่างผู้ควบคุมงานก่อสร้าง กลุ่มที่ ๓

ลำดับ	เพศ	สังกัดการทำงาน	จำนวนปีในประสบการณ์การควบคุมงานก่อสร้าง	อายุ	ประเภทงานที่เคยควบคุมงานก่อสร้าง
คนที่ ๑	หญิง	เอกชน	๑๖	๓๙	อาคารพาณิชย์, อาคารสำนักงาน, งานโครงสร้างตึกสูง, คอนโดมิเนียม
คนที่ ๒	หญิง	เอกชน	๑๕	๓๙	บ้านพักอาศัย, ถนน, สะพาน

ตารางที่ ๔-๕ กลุ่มตัวอย่างผู้ควบคุมงานก่อสร้าง กลุ่มที่ ๓ (ต่อ)

ลำดับ	เพศ	สังกัดการทำงาน	จำนวนปีใน ประสบการณ์การ ควบคุมงาน ก่อสร้าง	อายุ	ประเภทงานที่ เคยควบคุม งานก่อสร้าง
คนที่ ๓	ชาย	เอกชน	๑๔	๓๘	บ้านพักอาศัย, โรงงาน, ถนน, สะพาน, โครงสร้างตึกสูง คอนโดมิเนียม
คนที่ ๔	ชาย	เอกชน	๑๐	๓๕	บ้านพักอาศัย, อาคาร สำนักงาน, อาคารพาณิชย์
คนที่ ๕	ชาย	เอกชน	๑๒	๓๗	อาคาร สำนักงาน, อาคารพาณิชย์, โรงงาน, ถนน, ศูนย์ราชการ, โรงเรียน
คนที่ ๖	ชาย	เอกชน	๕	๒๙	บ้านพักอาศัย, อาคาร สำนักงาน, อาคารพาณิชย์

กลุ่มตัวอย่างของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง กลุ่มที่ ๔ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน และทำงานราชการ มีทั้งสิ้น ๔ คน ประกอบด้วย เพศชาย ๓ คน และ เพศหญิง ๑ คน โดยมีอายุระหว่าง ๓๖ – ๔๓ ปี ประสบการณ์ในการทำงานเป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ๑๑ – ๑๙ ปี และมีประสบการณ์ในการควบคุมงานก่อสร้าง ประเภท อาคารพาณิชย์, อาคารสำนักงาน, งานโครงสร้างตึกสูง, คอนโดมิเนียม, สะพาน, โรงเรียน, บ้านพักอาศัย, โรงงาน, ศูนย์ราชการ, ถนน, โรงพยาบาล, โรงแรม, รีสอร์ท, สถานีรถไฟฟ้่า เป็นต้น ดังในตารางที่ ๔-๖

ตารางที่ ๔-๖ กลุ่มตัวอย่างผู้ควบคุมงานก่อสร้าง กลุ่มที่ ๔

ลำดับ	เพศ	สังกัดการทำงาน	จำนวนปีใน ประสบการณ์การ ควบคุมงาน ก่อสร้าง	อายุ	ประเภทงานที่เคย ควบคุมงาน ก่อสร้าง
คนที่ ๑	ชาย	ราชการ	๑๑	๓๖	บ้านพักอาศัย, อาคารพาณิชย์, อาคารสำนักงาน, โรงงาน, ถนน, ศูนย์ราชการ, โรงพยาบาล
คนที่ ๒	ชาย	ราชการ	๑๘	๔๒	บ้านพักอาศัย, อาคารพาณิชย์, อาคารสำนักงาน, โรงงาน, ถนน, งาน โครงสร้างตึกสูง, โรงแรม รีสอร์ท, สถานีโรงไฟฟ้า
คนที่ ๓	หญิง	ราชการ	๑๕	๔๐	อาคารพาณิชย์, อาคารสำนักงาน, ถนน, ศูนย์ราชการ, โรงเรียน
คนที่ ๔	ชาย	ราชการ	๑๙	๔๓	บ้านพักอาศัย, ถนน

กลุ่มตัวอย่างของนายจ้าง/เจ้าของธุรกิจ บริษัทเอกชน มีทั้งสิ้น ๕ คน เป็นเพศชาย ๒ คน และ เพศหญิง ๑ คน โดยมีอายุระหว่าง ๔๐ - ๔๙ ปี ประสบการณ์ในการทำงานเป็นผู้ควบคุมงาน

ก่อสร้าง ๑๑ - ๑๔ ปี และมีประสบการณ์ในการควบคุมงานก่อสร้าง ประเภท บ้านพักอาศัย, อาคารพาณิชย์, อาคารสำนักงาน, งานโครงสร้างตึกสูง, คอนโดมิเนียม, โรงงาน, โรงแรม, รีสอร์ท เป็นต้น

กลุ่มตัวอย่างของหัวหน้างานราชการ มีทั้งสิ้น ๒ คน เป็นเพศชาย ๒ คน โดยมีอายุระหว่าง ๕๒ - ๕๕ ปี ประสบการณ์ในการทำงานเป็นหัวหน้างานควบคุม ผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ๑๒ - ๑๔ ปี และมีประสบการณ์ในการควบคุมงานก่อสร้าง ประเภท บ้านพักอาศัย, อาคารพาณิชย์, อาคารสำนักงาน, โรงงาน, ศูนย์ราชการ, งานโครงสร้างตึกสูง, โรงแรม เป็นต้น โดยทั้งหมดแสดงดังในตารางที่ ๔-๗

ตารางที่ ๔-๗ กลุ่มตัวอย่างเจ้าของธุรกิจ เอกชน / หัวหน้างานราชการ กลุ่มที่ ๕

ลำดับ	เพศ	เจ้าของธุรกิจ เอกชน / หัวหน้างาน ราชการ	ประสบการณ์เป็น นายจ้าง / หัวหน้างาน	อายุ	ประเภทงานที่ เคยควบคุม งานก่อสร้าง
คนที่ ๑	ชาย	เจ้าของธุรกิจ เอกชน	๑๔	๕๐	บ้านพักอาศัย, อาคารพาณิชย์, อาคาร สำนักงาน
คนที่ ๒	หญิง	เจ้าของธุรกิจ เอกชน	๑๓	๕๐	บ้านพักอาศัย, อาคารพาณิชย์, อาคาร สำนักงาน, โรงงาน, โรงแรม, รีสอร์ท
คนที่ ๓	ชาย	เจ้าของธุรกิจ เอกชน	๑๑	๕๙	บ้านพักอาศัย, อาคารพาณิชย์, โรงงาน

ตารางที่ ๔.๗ กลุ่มตัวอย่างเจ้าของธุรกิจ เอกชน / หัวหน้างานราชการ กลุ่มที่ ๕ (ต่อ)

ลำดับ	เพศ	เจ้าของธุรกิจ เอกชน / หัวหน้างาน ราชการ	ประสบการณ์เป็น นายจ้าง / หัวหน้างาน	อายุ	ประเภทงานที่ เคยควบคุม งานก่อสร้าง
คนที่ ๔	ชาย	หัวหน้างาน ราชการ	๑๒	๕๒	บ้านพักอาศัย, อาคารพาณิชย์, อาคาร สำนักงาน, โรงงาน, ศูนย์ ราชการ, งาน โครงสร้างตึกสูง
คนที่ ๕	ชาย	หัวหน้างาน ราชการ	๑๔	๕๕	บ้านพักอาศัย, อาคารพาณิชย์, อาคาร สำนักงาน, โรงงาน, ศูนย์ ราชการ, งาน โครงสร้างตึกสูง , โรงแรม

ส่วนที่ ๒ : อุปสรรคต่อการทำงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง

ในส่วนนี้ได้ทำการวิเคราะห์ถึงอุปสรรคต่อการทำงานในปัจจุบัน จากมุมมองของกลุ่มตัวอย่างของผู้ที่เป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้าง โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๔ กลุ่ม และกลุ่มนายจ้าง/เจ้าของกิจการ ในบริษัทเอกชน หัวหน้างานราชการในส่วนของภาครัฐ ต่อผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่อยู่ภายใต้การดูแลในปัจจุบัน จำนวน ๑ กลุ่ม โดยมีความคิดเห็นต่ออุปสรรคต่อการทำงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง เป็นดังนี้

๒.๑ การศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ ๑ กลุ่มผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ประสบการณ์ ๐ - ๒ ปี ทำงานบริษัทเอกชน โดยผู้ควบคุมงานก่อสร้างในกลุ่มนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคต่อการทำงานที่เป็นอุปสรรคหลัก ดังนี้

๒.๑.๑ เรื่องของประสบการณ์ในการทำงานที่ยังมีน้อย ยังเป็นช่วงการเรียนรู้งาน

ทำให้การควบคุมงานมีมาตรฐานไม่คงที่

๒.๑.๒ ปัญหาเรื่องการควบคุมประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ภายใต้การควบคุม

๒.๑.๓ ปัญหาเรื่องของการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เมื่อมีอุปสรรคในการทำงาน ที่ยังไม่ดีพอ

๒.๒ การศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ ๒ กลุ่มผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ประสบการณ์ ๐ - ๒ ปี ทำงานราชการ โดยผู้ควบคุมงานก่อสร้างกลุ่มนี้ มีความคิดเห็นคล้ายกับกลุ่มที่ ๑ เรื่องของ ประสบการณ์การทำงานที่ยังมีไม่มากพอ โดยสามารถแยกความคิดเห็นต่ออุปสรรคในการทำงาน ปัจจุบันเป็น ดังนี้

๒.๒.๑ เรื่องของทักษะในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่ยังมีน้อยเกินไป ทำให้การทำงาน และการตัดสินใจยังไม่ดีพอ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ที่ยังไม่สามารถทำได้ด้วยตัวเอง

๒.๒.๒ เรื่องของเครื่องมืออุปกรณ์ที่ไม่พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน การวางแผนการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ยังไม่มีประสิทธิภาพ

๒.๒.๓ ปัญหาการบริหารจัดการคนให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การขอความร่วมมือต่างๆ มักไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมเท่าที่ควร

๒.๓ การศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ ๓ กลุ่มผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ประสบการณ์การทำงาน ๒ ปีขึ้นไป - ไม่เกิน ๓๕ ปี และอายุไม่เกิน ๖๐ ปี ทำงานบริษัทเอกชน ผลที่ได้จากการศึกษาผู้ควบคุมงานก่อสร้างในกลุ่มนี้ แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ ๓ ที่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมาระยะหนึ่ง ประกอบกับการทำงานกับบริษัทเอกชนที่เน้นเรื่องของระยะเวลาเป็นสำคัญ ดังจะเห็นได้จากการให้ความสำคัญต่ออุปสรรคในการทำงานเป็น ดังนี้

๒.๓.๑ เรื่องของกิจกรรมทั้งหมดที่ก่อให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสภาพอากาศ ที่เป็นปัจจัยสุทธวิสัย ไม่สามารถควบคุมได้ ทำให้งานล่าช้าไปจากกำหนด เรื่องของการบริหารจำนวนคน และแรงงานให้เพียงพอต่อการทำงาน และสำเร็จจุล่งตามระยะเวลาที่กำหนด

๒.๓.๒ การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากงานก่อสร้างมีหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง หากมีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีปัญหาจะทำให้งานหยุดชะงักได้ และส่งผลให้งานเสร็จไม่ตรงตามกำหนดเวลา

๒.๓.๓ ความพร้อมของเครื่องมืออุปกรณ์และวัสดุที่หากจัดการไม่ดี ก็ส่งผลกระทบต่อระยะเวลาในการทำงานเช่นกัน

๒.๓.๔ ความเชี่ยวชาญและความเข้าใจในงานทำงาน การขาดฝ่ายสนับสนุนที่เชี่ยวชาญงานในแต่ละด้าน

๒.๔ การศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ ๔ กลุ่มผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ประสบการณ์การทำงาน ๒ ปีขึ้นไป - ไม่เกิน ๓๕ ปี และอายุไม่เกิน ๖๐ ปี ทำงานราชการ ผลการสำรวจกลุ่มตัวอย่างนี้ ที่มีต่ออุปสรรคในการทำงาน ดังนี้

๒.๔.๑ เรื่องของทักษะฝีมือการทำงาน (Skills) ของแรงงานและผู้รับจ้าง ที่ไม่
เป็นไปตามมาตรฐาน เช่น ช่างหน้างานต้องมีทักษะการทำงาน เพื่อให้ได้งานที่ดีมีมาตรฐาน สามารถ
อ่านแบบแปลนได้และถูกต้อง มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ต้องทำ และแรงงานต้องมีทักษะและฝีมือ
ในการทำงาน

๒.๔.๒ เรื่องความพร้อมของจำนวนคนหน้างานและแรงงาน ที่บางครั้งมีจำนวน
ไม่เพียงพอ ผู้รับจ้างเข้าดำเนินงานหน้างานล่าช้า เนื่องจากผู้รับจ้างรับงานหลายสัญญา หลายแห่งทำ
ให้ขาดแคลนช่าง

๒.๔.๓ ความพร้อมของเครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุ

๒.๕ การศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ ๕ กลุ่มนายจ้าง/ผู้ประกอบการ/หัวหน้างาน จาก
หน่วยงานบริษัทเอกชนและราชการ ซึ่งมีความคิดเห็นต่ออุปสรรคผู้ควบคุมงานก่อสร้างภายใต้การ
ควบคุมในปัจจุบัน ดังนี้

๒.๕.๑ กลุ่มนายจ้างหรือผู้ประกอบการ หน่วยงานเอกชน

๒.๕.๑.๑ ทักษะด้านความรู้ความชำนาญ ซึ่งเป็นทักษะหลักในการ
ทำงาน โดยปัญหาที่พบมากคือ ผู้ควบคุมงานก่อสร้างในปัจจุบันยังขาดความชำนาญด้านวิชาชีพ ทำให้
เกิดความผิดพลาดสูง ที่พบคือ ทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ความรู้ในขั้นตอนการ
ก่อสร้าง พื้นฐาน รวมถึง วัสดุที่ใช้ วิธีการทดสอบต่างๆ การตรวจสอบเบื้องต้น เทคนิคการตรวจสอบ
คุณภาพงานที่ละเอียดและแม่นยำ โดยยึดถือมาตรฐานความปลอดภัย ต่อบุคลากรและทรัพย์สิน การ
ไม่อัปเดตความรู้สำหรับอุปกรณ์หรือวัสดุใหม่ๆ อาจทำให้งานไม่ถูกต้องและเสียหาย

๒.๕.๑.๒ การตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นหน้างาน ยังทำได้ไม่มี
ประสิทธิภาพเพียงพอ ทำให้การแก้ไขปัญหาไม่ถูกจุด

๒.๕.๑.๓ ทักษะด้านการสื่อสารและประสานงานที่มีประสิทธิภาพ
เพื่อให้สามารถรายงานผู้บังคับบัญชาได้อย่างแม่นยำและรวดเร็วเมื่อเกิดปัญหา หรือเกิดความล่าช้า
หรือแม้กระทั่งเมื่อมีสัญญาณว่างงานกำลังจะล่าช้า ก็สามารถรายงานได้อย่างรวดเร็วแม่นยำ การมี
วาทศิลป์ในการประสานงานกับแต่ละฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้ควบคุมงานก่อสร้าง
จะต้องทำงานร่วมกันกับหลายฝ่าย ทั้งนี้เพื่อที่จะสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาได้ในทันที โดยการ
ประสานงานที่ดี จะทำให้ได้คำตอบ และวิธีการ เพื่อให้แต่ละฝ่ายสามารถดำเนินงานต่อไปได้ การที่ผู้
ควบคุมงานก่อสร้างสามารถรายงานผลที่กระชับ และทันต่อเหตุการณ์ ย่อมสามารถแก้ไขสถานการณ์
ได้ทันที

๒.๕.๑.๔ ทักษะเพิ่มเติมด้านภาษา ที่ปัจจุบันมีการใช้แรงงานต่างด้าว
ทำให้มีปัญหาเรื่องการสื่อสาร ที่ไม่ชัดเจน

๒.๕.๒ กลุ่มหัวหน้างานในหน่วยงานราชการ

๒.๕.๒.๑ เรื่องของความรู้และทักษะในการทำงานของผู้ควบคุมงาน
ก่อสร้าง ความสามารถของบุคลากร

๒.๕.๒.๒ การขาดทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน

๒.๕.๒.๓ การตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ยังทำได้ไม่ดี

- ๒.๕.๒.๔ ผู้ควบคุมงานก่อสร้างไม่เข้าใจงานที่ได้มอบหมาย
- ๒.๕.๒.๕ ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างของบุคลากรที่ต่ำ
- ๒.๕.๒.๖ คำสั่งที่ไม่ชัดเจนก่อให้เกิดสับสนในการปฏิบัติ
- ๒.๕.๒.๗ ความไม่ชัดเจนของเจ้าของโครงการทำให้เกิดความล่าช้าใน

การทำงาน

- ๒.๕.๒.๗ ขาดการติดตามผลทำให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์

ส่วนที่ ๓ : โอกาสต่อการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมงานก่อสร้าง

จากการสัมภาษณ์กลุ่มของผู้ที่ทำงานเป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างจากกลุ่มตัวอย่าง ๔ กลุ่ม กลุ่มนายจ้าง/ผู้ประกอบการ บริษัทเอกชน และหัวหน้างานราชการในส่วนของภาครัฐ จำนวน ๑ กลุ่ม มีความคิดเห็นต่อโอกาสในการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ดังนี้

๓.๑ การศึกษากลุ่มที่ ๑ กลุ่มผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ประสบการณ์ ๐ – ๒ ปี ทำงาน บริษัทเอกชน โดยผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญเรื่องของการพัฒนาตนเองเป็นหลัก เนื่องจากประสบการณ์การทำงานยังมีน้อย โดยเน้นเรื่องการศึกษาฝึกฝน เก็บเกี่ยวประสบการณ์เป็นสำคัญ ดังนี้

๓.๑.๑ เน้นการสังเกต การจดบันทึก การเรียนรู้เทคนิคในการทำงาน และวิธีการแก้ไขปัญหาจากรุ่นพี่ ที่ทำงานด้วยกัน

๓.๑.๒ ต้องทำความเข้าใจกับงานที่ทำอยู่ และทบทวนสิ่งต่างๆ ที่เคยทำมาแล้ว เพื่อที่สามารถนำมาปรับใช้ได้ในอนาคต

๓.๑.๓ การหาที่ปรึกษาหรือรุ่นพี่ ในที่ทำงานเพื่อที่จะสามารถให้คำแนะนำในการทำงานได้

๓.๒ การศึกษากลุ่มที่ ๒ กลุ่มผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ประสบการณ์ ๐ – ๒ ปี ทำงาน ราชการ เนื่องจากทั้งกลุ่มศึกษาที่ ๑ และ ๒ มีช่วงวัยและประสบการณ์ในการทำงานเดียวกัน ซึ่งถือว่ายังมีวิวุฒิและประสบการณ์ที่ยังไม่มาก กลุ่มตัวอย่างทั้ง ๒ กลุ่มนี้ จึงมองโอกาสในการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมงานก่อสร้าง โดยเน้นความสำคัญ ดังนี้

๓.๒.๑ การพัฒนาตนเอง ในเรื่องของการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ที่ยังอยู่ในช่วงของการเรียนรู้ การฝึกหัดวางแผนงานที่ดี การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างถูกวิธี และไม่ล่าช้า การทำความเข้าใจกับงานที่ทำ และการได้ที่ปรึกษาที่ดีที่สามารถให้คำแนะนำในการทำงานได้

๓.๒.๒ เรื่องของทักษะในการสื่อสารเพื่อขอความร่วมมือจากฝ่ายต่างๆ

๓.๒.๓ การปลูกฝังจิตสำนึกในการทำงาน ให้มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำอยู่

๓.๓ การศึกษากลุ่มที่ ๓ กลุ่มผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ประสบการณ์การทำงาน ๒ ปีขึ้นไป – ไม่เกิน ๓๕ ปี และอายุไม่เกิน ๖๐ ปี ทำงานเอกชน ผลที่ได้จากการศึกษาผู้ควบคุมงานก่อสร้างกลุ่มนี้ต่อโอกาสในการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมงานก่อสร้างได้ให้ความสำคัญ ดังนี้

๓.๓.๑ เรื่องของการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน และการพัฒนาทักษะวิชาชีพผู้ควบคุมงานก่อสร้าง โดยสามารถพัฒนาได้จากการอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ การได้ศึกษาดูงาน และการได้รับการอบรมจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

๓.๓.๒ การพัฒนาเรื่องความเชี่ยวชาญและการเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน ให้มากขึ้น ต้องศึกษารายละเอียดของงานให้เข้าใจ จึงจะสามารถวางแผนงาน การวัสดุอุปกรณ์ และกำลังแรงงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้งานเสร็จตามกำหนดเวลา

๓.๔ การศึกษากลุ่มที่ ๔ กลุ่มผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ประสบการณ์การทำงาน ๒ ปีขึ้นไป – ไม่เกิน ๓๕ ปี และอายุไม่เกิน ๖๐ ปี ทำงานราชการ ผลการศึกษาที่ได้ต่อโอกาสในการพัฒนา ศักยภาพผู้ควบคุมงานก่อสร้างได้ให้ความสำคัญ ดังนี้

๓.๔.๑ เรื่องของการวางแผนงานที่ดี เรื่องกำลังคน วัสดุอุปกรณ์

๓.๔.๒ การศึกษารายละเอียดสัญญาและแบบแปลนงานให้เข้าใจ เพื่อการทำงานที่ถูกต้อง

๓.๔.๓ เรื่องการพัฒนาทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในงานก่อสร้าง เทคนิคการทำงานของช่างหน้างาน เพื่อที่สามารถควบคุมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๕ การศึกษากลุ่มที่ ๕ กลุ่มที่เป็นนายจ้าง/ผู้ประกอบการ บริษัทเอกชน และหัวหน้างานราชการ ซึ่งทั้ง ๒ กลุ่มย่อยนี้มีความคิดเห็นต่อโอกาสต่อการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ดังนี้

๓.๕.๑ กลุ่มที่เป็นนายจ้าง/ผู้ประกอบการ บริษัทเอกชน

๓.๕.๑.๑ ผู้ควบคุมงานก่อสร้างควรพัฒนาเรื่องของการใช้เทคโนโลยี และเครื่องมือการสื่อสาร เพื่อลดขั้นตอนในการทำงานเอกสาร อีกทั้งยังทำให้สามารถรายงานผลการทำงานได้รวดเร็ว ทันที่

๓.๕.๑.๒ เพื่อเป็นการกำหนดมาตรฐานในการทำงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ดังนั้นควรที่จะต้องมีคู่มือในการตรวจสอบงานก่อสร้างที่ดี ตามมาตรฐานสากล

๓.๕.๑.๓ ผู้ควบคุมงานก่อสร้างควรที่จะจัดทำ และมีข้อมูลของวัสดุอุปกรณ์ที่เข้าใจง่าย พร้อมใช้ และเข้าใจในข้อกำหนดการใช้งานต่างๆ

๓.๕.๑.๔ ผู้ควบคุมงานก่อสร้างควรที่จะพัฒนาเรื่องขององค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้าง และควรอบรมเพิ่มเติมเป็นระยะ

๓.๕.๒ กลุ่มหัวหน้างานหน่วยงานราชการ

๓.๕.๒.๑ ผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ควรจะพัฒนาความรู้ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการทำงาน

๓.๕.๒.๒ ผู้ควบคุมงานก่อสร้าง สามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานได้

๓.๕.๒.๓ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สำหรับผู้ควบคุมงานก่อสร้าง เพื่อใช้เป็นแรงจูงใจในการทำงาน

๓.๕.๒.๔ การเสริมสร้างประสบการณ์ทั้งก่อนเริ่มงาน (การฝึกอบรมก่อนเริ่มงาน) และระหว่างทำงาน

๓.๕.๒.๕ การร่วมทำงานกับเจ้าหน้าที่อาวุโสเพื่อที่สามารถจะเรียนรู้งานและปรึกษาได้

๓.๕.๒.๖ ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเพราะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้ดี

ส่วนที่ ๔ : มุมมองต่อการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้เป็นที่ต้องการของตลาด

จากการสัมภาษณ์กลุ่มของผู้ที่ทำงานเป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างจากกลุ่มตัวอย่าง ๔ กลุ่ม กลุ่มนายจ้าง/ผู้ประกอบการบริษัทเอกชน และหัวหน้างานราชการในส่วนของภาครัฐ จำนวน ๑ กลุ่ม มีความคิดเห็นต่อมุมมองต่อการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้เป็นที่ต้องการของตลาดเป็นดังนี้

๔.๑ การศึกษากลุ่มที่ ๑ กลุ่มผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ประสบการณ์ ๐ - ๒ ปี ทำงานกับบริษัทเอกชน ให้ความเห็นต่อมุมมองในการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้เป็นที่ต้องการของตลาด ดังนี้

๔.๑.๑ ต้องมีจิตสำนึก และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพของตนเอง มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

๔.๑.๒ ผู้ควบคุมงานควรมีทักษะในการติดต่อประสาน

๔.๑.๓ ผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ควรที่จะไม่ปิดกั้นที่จะรับความรู้ใหม่ๆ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตลอดเวลา

๔.๒ การศึกษากลุ่มที่ ๒ กลุ่มผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ประสบการณ์ ๐ - ๒ ปี ทำงานกับราชการ ผู้ควบคุมงานก่อสร้างในกลุ่มนี้ มีมุมมองต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้เป็นที่ต้องการของตลาด สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๒.๑ ผู้ควบคุมงานก่อสร้างควรมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสามารถในการวางแผนงาน และจัดการงานที่ดี สามารถควบคุมเวลา และจัดสรรความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒.๒ ผู้ควบคุมงานควรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่

๔.๓ การศึกษากลุ่มที่ ๓ กลุ่มผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ประสบการณ์การทำงาน ๒ ปีขึ้นไป - ไม่เกิน ๓๕ ปี และอายุไม่เกิน ๖๐ ปี ทำงานบริษัทเอกชน โดยผลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มนี้ต่อมุมมองในการพัฒนาศักยภาพอาชีพของตนให้เป็นที่ต้องการของตลาดนั้น ได้ให้ความคิดเห็นโดยดังนี้

๔.๓.๑ การพัฒนาผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้มีความรู้ ความเข้าใจ อย่างถ่องแท้ในงานที่รับผิดชอบ โดยเสริมได้ด้วยการอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ใหม่ๆ

๔.๓.๒ ผู้ควบคุมงานก่อสร้างต้องมีความซื่อสัตย์ มีจรรยาบรรณ และยอมรับผิดชอบต่องานและหน้าที่

๔.๔ การศึกษากลุ่มที่ ๔ กลุ่มผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ประสบการณ์การทำงาน ๒ ปีขึ้นไป – ไม่เกิน ๓๕ ปี และอายุไม่เกิน ๖๐ ปี ทำงานราชการ ผลการศึกษาที่กลุ่มนี้ต่อการพัฒนาอาชีพตนเองให้เป็นที่ต้องการของตลาด แบ่งเป็น ดังนี้

๔.๔.๑ ผู้ควบคุมงานก่อสร้างควรมีจรรยาบรรณวิศวกร ซึ่งเป็นแนวทางให้ยึดถือปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับ ได้รับความเชื่อมั่นจากสังคม

๔.๔.๒ ผู้ควบคุมงานก่อสร้างควรมีทักษะการบริหารโครงการตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดโครงการ ความเข้าใจในงานที่ต้องทำ เทคนิคในการทำงาน เพื่อการวางแผนและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๔.๓ ผู้ควบคุมงานก่อสร้างควรมีการปรับตัวต่อเทคโนโลยีในปัจจุบัน

๔.๕ การศึกษากลุ่มที่ ๕ กลุ่มที่เป็นนายจ้าง/ผู้ประกอบการหน่วยงานเอกชน และหัวหน้างานราชการ ซึ่งทั้ง ๒ กลุ่มย่อยนี้มีความคิดเห็นต่อมุมมองต่อการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้เป็นที่ต้องการของตลาด ดังนี้

๔.๕.๑ กลุ่มผู้ที่เป็นนายจ้าง/ผู้ประกอบการหน่วยงานเอกชน ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ ดังนี้

๔.๕.๑.๑ ผู้ควบคุมงานก่อสร้างต้องมีความเข้าใจในงานที่ทำ สามารถนำวิชาความรู้ที่มี ความมีมาตรฐานและเทคนิค มาปรับใช้กับงาน ความสามารถในการวางแผน กำกับติดตามงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๕.๑.๒ ผู้ควบคุมงานก่อสร้างควรมีความรู้เรื่องการใช้เทคโนโลยี ให้ได้ประโยชน์ในการทำงานสูงสุด และรวดเร็ว

๔.๕.๑.๓ ผู้ควบคุมงานควรมีความรับผิดชอบต่องาน รวมถึงต้องมีจรรยาบรรณทางวิศวกร

๔.๕.๒ กลุ่มหัวหน้างานหน่วยงานราชการ มีความเห็นต่อโอกาสต่อการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมงานก่อสร้างในอนาคตให้เป็นที่ต้องการของตลาด ดังนี้

๔.๕.๒.๑ ผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และสามารถนำประสบการณ์มาใช้พัฒนาในการควบคุมงานก่อสร้างได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๔.๕.๒.๒ ผู้ควบคุมงานต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต

๔.๕.๒.๓ ให้มีการออกแบบหลักสูตรการศึกษาของสาขาผู้ควบคุมการก่อสร้างให้สามารถปฏิบัติงานได้จริง และให้มีการฝึกงาน เพื่อสอดคล้องกับตลาดแรงงาน สำหรับผู้ควบคุมงานก่อสร้าง

บทที่ ๕

สรุปและข้อเสนอแนะ

งานศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพของแรงงานผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ให้เป็นที่ต้องการของตลาดในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- ศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาของบุคคลที่เป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้าง รวมถึงโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการของตัวผู้ควบคุมงานก่อสร้างต่อการพัฒนาอาชีพอย่างแท้จริง
- ศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการของตลาดที่มีต่อตำแหน่งผู้ควบคุมงานก่อสร้างทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- เสนอแนะ แนวทาง ซึ่งนำมาใช้ปฏิบัติเพื่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ควบคุมงานก่อสร้างอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของตลาด

จากการศึกษาและวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้เก็บรวบรวมความรู้จากบทความ การรวบรวมความรู้จากเอกสารหลักฐานต่างๆ และการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ๔ กลุ่ม แบ่งตามจำนวนปีประสบการณ์ในการทำงานและสังกัด และ ๑ กลุ่ม นายจ้าง/เจ้าของกิจการ บริษัทเอกชน และหัวหน้างานในหน่วยงานราชการ ต่อความต้องการผู้ควบคุมงานก่อสร้างในอนาคต สามารถสรุปหัวข้อประเด็นจากการศึกษา และนำมาซึ่งการวิเคราะห์แนวทางข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพของผู้ควบคุมงานก่อสร้างได้ดังนี้

สรุปผลจากประเด็นจากการศึกษา

จากการศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาของบุคคลที่เป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้าง และนายจ้าง/เจ้าของกิจการ และหัวหน้างานราชการ ทำให้สามารถสรุปผลออกมาเป็น ๓ หัวข้อหลัก ดังนี้

- ผลสรุปอุปสรรคต่อการทำงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง โดยได้จากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และออกมาเป็นอุปสรรคหลักที่มองเห็นร่วมกัน โดยมีได้แบ่งหน่วยงานสังกัดการทำงาน โดยผู้ที่มีประสบการณ์ ๐-๒ ปี และ ผู้ที่มีประสบการณ์ 2 ปีขึ้นไป จะประกอบด้วย 3 อุปสรรคหลัก ที่แตกต่างกันออกไป และ ผู้ประกอบการและหัวหน้างาน มี ๕ ปัจจัยที่คิดว่าเป็นอุปสรรคในการทำงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่ดูแลอยู่ ดังตาราง ๕.๑

ตารางที่ ๕-๑ ผลสรุปอุปสรรคต่อการทำงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง

ผู้ที่มีประสบการณ์ ๐-๒ ปี	<ul style="list-style-type: none"> • ประสบการณ์ในการทำงานไม่เพียงพอ • แก้ปัญหาเฉพาะหน้าไม่ได้ • เครื่องมือและอุปกรณ์ไม่พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน
ผู้ที่มีประสบการณ์ ๒ ปีขึ้นไป	<ul style="list-style-type: none"> • ไม่สามารถควบคุมความล่าช้าของการทำงานได้ • การขาดทักษะของแรงงานก่อสร้าง • ความไม่พร้อมของเครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุในการทำงาน
ผู้ประกอบการและหัวหน้างาน	<ul style="list-style-type: none"> • ความรู้และทักษะในการก่อสร้างต่ำกว่าที่คาดหวัง • ความรู้และทักษะในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง • ขาดทักษะในการตัดสินใจและแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า • ขาดความรับผิดชอบในการติดตามงาน • การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสม (หน่วยงานราชการ)

๒. ผลสรุปโอกาสต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ควบคุมงานก่อสร้างโดยได้จากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ออกมาเป็นโอกาสที่มองเห็นร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง โดยมีได้แบ่งหน่วยงานสังกัดการทำงาน ผู้ที่มีประสบการณ์ ๐-๒ ปี ประกอบด้วย ๓ โอกาส ผู้ที่มีประสบการณ์ ๒ ปีขึ้นไป ประกอบด้วย ๒ โอกาส และ ผู้ประกอบการและหัวหน้างาน มี ๗ ปัจจัยที่คิดว่าเป็นอุปสรรคในการทำงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่ดูแลอยู่ ดังตาราง ๕-๒

ตารางที่ ๕-๒ ผลสรุปโอกาสต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง

ผู้ที่มีประสบการณ์ ๐-๒ ปี	<ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน • มีหัวหน้างานให้คำปรึกษา • ทักษะในการประสานงานกับฝ่ายต่างๆ
ผู้ที่มีประสบการณ์ ๒ ปีขึ้นไป	<ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆที่เกี่ยวข้องกับสายงานและทักษะวิชาชีพ • เพิ่มความรู้และทักษะในการศึกษาแบบและสัญญา
ผู้ประกอบการและหัวหน้างาน	<ul style="list-style-type: none"> • ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือสื่อสารเพื่อลดเวลาในการทำงาน • ให้มีทักษะความรู้ด้านอื่นๆ นอกเหนือจากวิชาชีพ • ควรมีคู่มือในการตรวจสอบงานที่ดีและมีมาตรฐานสากล • มีข้อมูลและการฝึกอบรมพัฒนาในงานก่อสร้างให้ทันสมัย • มีหัวหน้างานให้คำปรึกษา • มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย • เพิ่มค่าจ้างและค่าตอบแทนให้เหมาะสม (หน่วยงานราชการ)

๓. ผลสรุปต่อมุมมองการพัฒนาศักยภาพของผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้เป็นที่ต้องการของตลาดโดยได้จากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ออกมาเป็นมุมมองที่เห็นพ้องร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพของผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้เป็นที่ต้องการ โดยมีได้แบ่งหน่วยงานสังกัดการทำงาน ผู้ที่มีประสบการณ์ ๐-๒ ปี และ ผู้ที่มีประสบการณ์ ๒ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นร่วมกัน ๔ ประเด็น และ ผู้ประกอบการและหัวหน้างาน มี ๓ ประเด็น ดังตาราง ๕-๓

ตารางที่ ๕-๓ ผลสรุปมุมมองต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้เป็นที่ต้องการของตลาด

<p>ผู้ที่มีประสบการณ์ ๐-๒ ปี และ ผู้ที่มีประสบการณ์ ๒ ปีขึ้นไป</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ต้องมีจิตสำนึกและจรรยาบรรณต่ออาชีพ • มีทักษะในการประสานงานที่ดี • เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ • มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน
<p>ผู้ประกอบการและหัวหน้างาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ นำประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการทำงานและการวางแผน • ให้มีการออกแบบหลักสูตรของสาขาผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้สามารถปฏิบัติงานได้จริง • ให้มีทักษะความรู้ด้านอื่นๆ นอกเหนือจากวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะแนวทางซึ่งนำมาใช้ปฏิบัติเพื่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ควบคุมงานก่อสร้างอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของตลาด

ในการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ควรเริ่มตั้งแต่กระบวนการผลิตผู้ควบคุมงานก่อสร้างออกสู่ตลาด โดยเริ่มที่การปรับกลยุทธ์การเรียนรู้ของผู้ควบคุมงานก่อสร้างยุคใหม่ ให้ทันกับยุคสมัยของโลกดิจิทัล ที่จะต้องมีการเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา เนื่องจากเทคโนโลยีต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมีผลทางสังคม ทั้งในระดับประเทศและระดับโลก เรื่องของเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก (Disruption Technology) หรือเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้า ที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินชีวิต และการประกอบธุรกิจในทุกอุตสาหกรรม เมื่อเป็นดังกล่าวแล้ว การเรียนรู้แบบเดิมที่เน้นข้อมูล (Information) ที่เน้นการได้ข้อเท็จจริงจากการเรียนในห้องเรียนหรือเรียนรู้ผ่านตำราอาจจะไม่เพียงพออีกต่อไป จึงจะต้องปลูกฝังให้ผู้ควบคุมงานก่อสร้างยุคใหม่เป็นผู้ที่ต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา โดยนำหลักคิดจากเรื่องการเรียนรู้ทักษะสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ (ดร. สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์, ๒๕๖๐) มาปรับใช้ โดยใช้หลัก 4 I คือ

๑. Imagination การมีจินตนาการในการเรียนรู้ปรับเข้ากับสายงานอาชีพของตนเอง
๒. Inspiration คือแรงบันดาลใจ ให้สนใจและเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตัวเอง
๓. Inside การเข้าใจในสิ่งที่ทำหรือที่เรียนอย่างทอ้งแท้ ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อได้เห็นข้อมูลมาเป็นจำนวนมาก และสุดท้าย
๔. Intuition การหยั่งรู้ในลักษณะสัญชาตญาณ จะเกิดขึ้นเมื่อมีประสบการณ์และเห็นข้อมูลเป็นจำนวนมากพอ จะทำให้สามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาโดยใช้สัญชาตญาณได้ในทันที

แผนภาพที่ ๕-๑ การเรียนรู้ยุคใหม่ด้วยหลัก 4 I



ที่มา : (ดร. สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์, ๒๕๖๐)

โดยการเรียนรู้ในสายอาชีพเพื่อพัฒนาให้พร้อมรับกับโลกยุคต่อไป โดยหวังผลให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี เพื่อผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องประกอบด้วย ๑) Attitude (ทัศนคติ) ๒) Skill (ทักษะ) และ ๓) Knowledge (ความรู้) โดยสามารถนำมาประยุกต์เป็นข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ได้ ดังนี้

๑. Attitude (ทัศนคติ) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจเกิดจากประสบการณ์หรือสิ่งแวดล้อมที่ผ่านมา โดยจะทำให้เกิดเป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับเคลื่อนภายในของบุคคลนั้น ส่งผลให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมที่จะมุ่งไปสู่ทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งในกรณีนี้ต้องเริ่มจากสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่ออาชีพผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ต้องปรับภาพลักษณ์ของการเป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพ และสื่อให้เห็นถึงความมั่นคงในสายอาชีพ การ

เพิ่มค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม เพื่อกระตุ้นและจูงใจให้คนรุ่นใหม่หันมาให้ความสนใจในอาชีพนี้ ซึ่งถือว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง เนื่องจากตลาดยังมีความต้องการผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่มีความเชี่ยวชาญอีกเป็นจำนวนมาก โดยจากข้อมูลจากกรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน รายงานความต้องการแรงงานผ่านการจัดหางานโดยรัฐ มีตำแหน่งที่อุตสาหกรรมต้องการแรงงานมากที่สุด โดยมีการก่อสร้างเป็นลำดับที่ ๕ จำนวน ๑,๔๓๕ อัตรา และ อุตสาหกรรมที่มีการบรรจุงานมากที่สุด อันดับ ที่ ๕ คือ การก่อสร้างอีกเช่นกัน ในจำนวน ๑,๑๘๒ อัตรา (กรมจัดหางาน, ๒๕๖๐) อีกทั้งการขับเคลื่อนของเศรษฐกิจในขณะนี้ทั้งในและต่างประเทศต่างมีโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ เช่น ถนน ทางรถไฟ อาคารต่างๆ เป็นต้น ส่วนภาคเอกชนเองก็ประสบปัญหาการขาดแคลนผู้ควบคุมงานก่อสร้างหรือโพรแมนอย่างมาก โดยทั่วไปจะจ้างงานนักศึกษาที่จบระดับ ปวส. แผนกก่อสร้างหรือโยธา เข้ามาทำงาน แต่ที่ผ่านมามีนักศึกษาเลือกเรียนสาขานี้จำนวนน้อยลงทุกที ทำให้ต้องเลือกบัณฑิตที่จบทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ ปริญญาตรี มาเป็นโพรแมนแทน แต่กระนั้นการเรียนการสอนของหลักสูตรปริญญาตรี ก็มีได้เตรียมพร้อมเพื่อมาปฏิบัติงานส่วนนี้ ธุรกิจที่เกี่ยวกับการก่อสร้างจึงมีปัญหาเรื่องแรงงานมาตลอด จึงต้องให้ความสำคัญเรื่องของการปรับทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและอาชีพ การทำงานก่อสร้างให้มีภาพลักษณ์ที่ดีมากขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ โดยยึดมั่นในจริยธรรม และจรรยาบรรณของการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมเรื่องความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบในการทำงาน ให้กับผู้ควบคุมงานก่อสร้างรุ่นใหม่และรุ่นปัจจุบัน และสร้างการกระตุ้นตัวเรื่องของการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาด้วยหลักของ 4 I

๒. Skill (ทักษะ) คือ ความชำนาญซึ่งแต่ละบุคคลสามารถสร้างขึ้นได้จากการเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ และทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ บ้างก็เกิดจากการพัฒนาพื้นฐานความรู้ที่มีประกอบกับประสบการณ์ทำให้เกิดทักษะเพิ่มขึ้น โดยทักษะที่จะเสนอแนะให้มีการเสริมสร้างสำหรับการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้เป็นที่ต้องการของตลาดนี้ จะเน้นการพัฒนาทักษะอื่นๆ นอกเหนือจากทักษะหลักด้านการก่อสร้าง เพื่อให้สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้ดีขึ้น เนื่องจากการศึกษาพบว่ากลุ่มของผู้ประกอบการหรือหัวหน้างานให้ความสำคัญเรื่องทักษะประเภทนี้ของผู้ควบคุมงานก่อสร้างในอุดมคติด้วย เช่น

๒.๑ ทักษะเรื่องของการสื่อสาร (Communication Skill) การสื่อสารที่ดีมี ประสิทธิภาพ ผู้ควบคุมงานก่อสร้างสามารถรายงานผลการปฏิบัติงานได้อย่างกระชับ ถูกต้อง และ แม่นยำ เรื่องของวาทศิลป์ในการติดต่อสื่อสารประสานงานกับฝ่ายต่างๆ เพื่อขอความร่วมมือในการ ทำงานสามารถทำได้มีประสิทธิภาพ

๒.๒ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Teamwork) ผู้ควบคุมงานก่อสร้างต้อง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น การทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี

๒.๓ การมีภาวะผู้นำ (Leadership) เนื่องจากผู้ควบคุมงานก่อสร้างมีหน้าที่ต้อง คอยกำกับดูแลผู้รับจ้างหรือแรงงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชา จึงต้องสามารถมีภาวะผู้นำ ที่กล้าสั่งการและ กล้าตัดสินใจ

๒.๔ การคิดบวก (Positive Thinking หรือ Can Do Attitude) คือให้ผู้ควบคุมงานก่อสร้างมีความคิดไปทางบวก ซึ่งจะก่อให้เกิดศักยภาพในการขับเคลื่อนการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด ด้วยงานที่มีคุณภาพดี และสำเร็จทันเวลา

๒.๕ การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) คือทักษะความสามารถที่ผู้ควบคุมงานใช้ในการวิเคราะห์ปัญหา โดยไม่คล้อยตามข้ออ้างต่างๆ แต่วิเคราะห์โต้แย้งข้ออ้างนั้นเพื่อให้ได้แนวทางความคิดที่แตกต่างออกไปและสมเหตุสมผล

๒.๖ ความสามารถในการทำงานภายใต้แรงกดดันและทักษะการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ (Ability to work under pressure and Time Management) ผู้ควบคุมงานก่อสร้างต้องมีทักษะเรื่องของความอดทนในการทำงานภายใต้แรงกดดัน ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างการทำงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่ต้องประสานงานกับหลายฝ่าย และความไม่ชัดเจนของคำสั่งที่ก่อให้เกิดสับสนในการปฏิบัติ และความไม่ชัดเจนของเจ้าของโครงการทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน ซึ่งเหล่านี้ต้องการทักษะในการควบคุมอารมณ์ในการทำงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงการจัดสรรเวลาและการวางแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ยังมีทักษะอื่นๆ ที่มีความสำคัญต่อผู้ควบคุมงานก่อสร้างอีก เช่น ทักษะเรื่องของการใช้เทคโนโลยีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ทักษะด้านภาษา ที่ปัจจุบันนอกเหนือจากภาษาอังกฤษแล้ว ยังต้องมีภาษาอื่นๆ ที่จำเป็นอีกด้วย เนื่องจากมีการจ้างแรงงานต่างชาติเพื่อมาทำงานมากขึ้น จึงอาจจะจำเป็นในอนาคต และทักษะการเจรจาต่อรอง เป็นต้น

โดยวิธีการในการนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะดังกล่าว สามารถที่ใช้วิธีการฝึกอบรมความรู้ เหล่านี้ กับกลุ่มผู้ควบคุมงานก่อสร้างอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดเป็นข้อกำหนดในการฝึกอบรมที่ ต้องมีการเก็บจำนวนชั่วโมงรายปี ทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา และจัดให้มีการกำหนดหัวข้อการฝึกอบรมที่จำเป็น (Training Need) สำหรับผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ และหัวข้อการฝึกอบรมที่ต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม (Training Want) เป็นแผนรายปี สำหรับผู้ควบคุมงานก่อสร้างเดิมในองค์กร

การจัดระบบพี่เลี้ยงในการทำงาน เป็นการเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ ผ่านการทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่อาวุโสเพื่อสามารถเรียนรู้เสริมทักษะที่จำเป็นในการทำงาน พร้อมสามารถให้คำปรึกษาไปได้ในเวลาเดียวกัน และฝึกทักษะในการวางแผนงานและแก้ไขปัญหาให้ดีขึ้น เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. ความรู้ (Knowledge) คือ สิ่งที่เป็นความรู้เฉพาะ และเป็นสาระสำคัญในเนื้อหาอาชีพ ที่ผู้ควบคุมงานก่อสร้างพึงมี ซึ่งการเรียนการสอนในปัจจุบันก็จะเน้นให้ความสำคัญกับเรื่องของ Knowledge นี้อยู่แล้ว แต่ปัญหาที่พบขณะนี้คือวิชาที่ได้เรียนมาไม่ตรงกับงานที่ทำจริง ในขณะที่ผู้ควบคุมงานก่อสร้างบางส่วน ยังไม่มีความรู้เฉพาะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น ยังไม่มีความรู้ในขั้นตอนการก่อสร้างพื้นฐาน รวมถึงวิธีการและวัสดุที่ใช้ในวิธีการทดสอบต่างๆ เทคนิคการตรวจสอบคุณภาพงานโดยยึดถือมาตรฐานความปลอดภัยที่ยังไม่ละเอียดแม่นยำ ซึ่งจะต้องปรับหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีความเข้มข้นของเนื้อหา และสอดคล้องกับการทำงานจริงให้ได้มากกว่าเดิม โดยอนาคตเพื่อหวังผลให้มีการจัดสอบแยกประเภทความเชี่ยวชาญของผู้ควบคุมงาน

ก่อสร้าง โดยใช้วิธีการสอบวัดผล และแบ่งระดับความเชี่ยวชาญ คล้ายการจัดทำคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานอาชีพผู้ควบคุมงานก่อสร้าง เพื่อให้สอดคล้องกับสมรรถนะ ประสบการณ์ และความรู้ของผู้ ควบคุมงานก่อสร้างแต่ละบุคคล เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาได้ตรงกับสายงานที่ต้องกำกับดูแลได้มาก ขึ้น อีกทั้งยังเพื่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตนเองในอนาคต โดยแยกเป็นแต่ละประเภทสายงาน หรือควรรวมหมวดหมู่ที่ใช้เทคนิคคล้ายคลึงกันอยู่ในประเภทเดียวกัน เช่น ผู้เชี่ยวชาญการควบคุมงาน บ้านพักอาศัย, ผู้ควบคุมงานก่อสร้างอาคารและถนน เป็นต้น ทั้งนี้ยังแบ่งระดับความเชี่ยวชาญในการ คัดกรองเพื่อจัดลำดับความสามารถของผู้ควบคุมงานก่อสร้างเฉพาะบุคคลได้เป็นอย่างดี

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- ^๑ กวี หวังนิเวศน์กุล. การบริหารงานวิศวกรรมก่อสร้าง. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๗.
- ^๒ ประกอบ บำรุงผล. การบริหารและควบคุมงานก่อสร้าง. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, ๒๕๔๑.
- ^๓ วิสูตร จิระคำเกิง. การบริหารงานก่อสร้าง (Construction Management). ปทุมธานี : วรณกวี, ๒๕๔๓.

วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารการวิจัย

- ^๑ ธีรยุทธ หาญณรงค์ และ วิเชียร วรพุทธพร. “การเพิ่มประสิทธิภาพในการควบคุมงานก่อสร้างและตรวจรับงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี”. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ^๒ นริศชัย ทูมวงษา. “แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี ๒๕๕๙-๒๕๖๑ ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง”. สิงหาคม ๒๕๕๙.
- ^๓ ประวีต เอรารวรรณ. “การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)”. มนต์ชัย วงศ์สันติราษฎร์. “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการควบคุมงานก่อสร้าง กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลภายในจังหวัดนครราชสีมา”. สาขาวิศวกรรมโยธา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, ๒๕๕๖
- ^๔ ประเสริฐ พงษ์พิทักษ์. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการก่อสร้าง ของบุคลากรกองช่างกรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย”. รายงานการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓.
- ^๕ ศักดิ์ภูษา บุญญาหาร. “แนวทางในการปรับปรุงการควบคุมงานก่อสร้าง”. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๒.
- ^๖ ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. “แรงหนุนจากภาครัฐดันSMEก่อสร้างสดใส”. เอกสารการวิจัยศูนย์วิจัยกสิกรไทย, ๒๕๖๐.

เอกสารไม่ตีพิมพ์

- ^๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง กองอาคารและสถานที่ สำนักอธิการบดี แขวงทางหลวงชนบทอุบลราชธานี. “คู่มือการตรวจการจ้างและการควบคุมงานก่อสร้าง”. เอกสารคู่มือ.
- ^๒ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ(องค์การมหาชน). “มาตรฐานอาชีพผู้ควบคุมงานก่อสร้าง”. เอกสารมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ, ๒๕๕๕.

ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

^๑ กระทรวงแรงงาน. “พรบ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน”. (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก : http://www.mol.go.th/employer/act_skill_development,
๒๒ กันยายน ๒๕๕๕.

^๒ กระทรวงแรงงาน. “พัฒนาศักยภาพแรงงานไทยให้มีทักษะได้มาตรฐานสากล”. (ออนไลน์). เข้าถึง
ได้จาก :

<http://www.mol.go.th/content/page/%E0%B9%81%E0%B8%9C%E0%B8%99%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99>,
๒๕๕๑.

^๓ ขจรศักดิ์ ศิริมัย. “เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

<http://competency.rmutp.ac.th/wp-content/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf>.

^๔ ดร. สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์. “คิดยกกำลัง 2 : เรียนรู้ทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 เตรียมพร้อมรับ
โลกใหม่ "ยุค AI" (4 ธ.ค. 60)”. (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก : <https://www.youtube.com/watch?v=TfOpuRDObYU>, ๒๕๖๐

^๕ ไทยพีบีเอส. “ผู้ประกอบการรับมือแรงงานขาดแคลน-ค่าแรงพุ่ง”. (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก : <https://news.thaipbs.or.th/content/266169>, ๑๗ กันยายน
๒๕๖๐.

^๖ ไทยรัฐออนไลน์. “ก่อสร้างไทยส่อวิกฤติ ขาดแคลนแรงงาน ๓ แสนราย”. (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก : <https://www.thairath.co.th/content/300801>, ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕.

^๗ บางกอกโพสต์. “การพัฒนาแรงงานไทย”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

<https://axelwinter.com/2017/05/12/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B9%84%E0%B8%97%E0%B8%A2/>, ๒๕๕๑.

^๘ พ.อ. ดร.เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ. “เทคโนโลยีเปลี่ยนโลก (Disruptive technologies)”.

(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.it24hrs.com/2016/disruptive-technologies-technology/>, ๑๓ สิงหาคม ๒๐๑๖.

^๙ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. “GDP ไตร

มาสเตอร์ ทั้งปี ๒๕๖๐ และแนวโน้มปี๒๕๖๑”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=5165, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

^{๑๐}สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.

“แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔”.

(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422, ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๙.

^{๑๑}สำนักงานสถิติแห่งชาติ. “พัฒนาแรงงานไทยอย่างไร...ให้ยั่งยืน”. (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก : http://service.nso.go.th/nso/web/article/article_38.html,

๒๕๕๓

ภาษาต่างประเทศ

^๑“ENR’s 2017 Top 250 International Contractors 1-100”. (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก : <https://www.enr.com/toplists/2017-Top-250-International-Contractors-1>, สิงหาคม ๒๐๑๗.

ประวัติย่อผู้วิจัย

- ชื่อ นายสุรัตน์ชัย กิ่งชะกิจ
- วัน เดือน ปีเกิด ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๐๕
- การศึกษา
- วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรไทย รุ่นที่ ๖๐ ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๑
 - หลักสูตร Ultra Wealth รุ่นที่ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐
 - หลักสูตรวิทยาการประกันภัยระดับสูง สถาบันวิทยาการประกันภัยระดับสูง (วปส.) รุ่นที่ ๕ ปี พ.ศ.๒๕๕๘
 - หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง สถาบันวิทยาการตลาดทุน(วตท.) รุ่นที่ ๑๙ ปี พ.ศ. ๒๕๕๗
 - หลักสูตรการบริหารจัดการความมั่นคงขั้นสูง มหาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ในพระบรมราชูปถัมภ์ (สวปอ.มส.) รุ่นที่ ๕ ปี พ.ศ.๒๕๕๗
 - หลักสูตรนักบริหารระดับสูง "ธรรมศาสตร์เพื่อสังคม" มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (นมธ.) รุ่นที่ ๓ ปี พ.ศ.๒๕๕๕
 - หลักสูตร KSME ธนาคารกสิกรไทย รุ่นที่ ๑๗ ปี พ.ศ.๒๕๕๕
 - โครงการอบรมเศรษฐศาสตร์สำหรับผู้บริหารธุรกิจรับสร้างบ้าน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปี พ.ศ. ๒๕๕๑ และ ปี พ.ศ. ๒๕๕๔
 - โครงการยุทธศาสตร์สู่ความเป็นเลิศของนักบริหาร ฐานเศรษฐกิจและสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ รุ่นที่ ๑๒ ปี พ.ศ. ๒๕๓๙
 - โครงการอบรมวิชาประวัติศาสตร์สถาปัตยกรรมโบราณ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี พ.ศ. ๒๕๓๘
 - โครงการอบรมพัฒนาพื้นฐานวิชาชีพสถาปัตยกรรม คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี พ.ศ.๒๕๓๐

ประวัติการทำงานโดยย่อ

- พ.ศ.๒๕๓๑ - ปัจจุบัน ประธานกรรมการบริหาร บริษัท ดี เอ็มเพอเรียร์ เฮ้าส์ จำกัด
- พ.ศ.๒๕๔๖ - ปัจจุบัน กรรมการผู้จัดการ บริษัท เอ็มเพอเรียร์ ดี วัน จำกัด
- พ.ศ.๒๕๔๖- ปัจจุบัน กรรมการผู้จัดการ บริษัท ลีโอบี แองเจโล จำกัด
- พ.ศ.๒๕๕๒ - ปัจจุบัน กรรมการผู้จัดการ บริษัท ธนบดี ดีไซน์ จำกัด

- พ.ศ.๒๕๕๗ - ปัจจุบัน คณะอนุกรรมการจัดทำข้อเสนอแนวทางการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาฯ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
- พ.ศ.๒๕๕๗ - ปัจจุบัน ที่ปรึกษาด้านการวางยุทธศาสตร์ สมาคมธุรกิจรับสร้างบ้าน
- พ.ศ.๒๕๕๘ - ปัจจุบัน ประธานบริษัท บริษัท CMA19 จำกัด
- พ.ศ.๒๕๕๔ - พ.ศ.2556 อุปนายกฝ่ายประชาสัมพันธ์ สมาคมธุรกิจรับสร้างบ้าน
- พ.ศ.๒๕๕๘ - พ.ศ.2554 อุปนายกฝ่ายวิชาการ สมาคมธุรกิจรับสร้างบ้าน
- พ.ศ.๒๕๕๗ - พ.ศ.2548 กรรมการบริหาร สมาคมธุรกิจรับสร้างบ้าน
- พ.ศ.๒๕๓๐ - พ.ศ.2531 วิศวกรโครงการหมู่บ้านจัดสรร หมู่บ้านคันทรีวิลล่า บริษัท คันทรี กรุ๊ป จำกัด
- พ.ศ.๒๕๒๗ - พ.ศ.๒๕๓๐ วิศวกรภาคสนาม บริษัท คินซัน (ประเทศไทย) จำกัด

ตำแหน่งปัจจุบัน ประธานกรรมการบริหาร บริษัท ดี เอ็มเพอเรอร์ เฮ้าส์ จำกัด

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

เรื่อง การพัฒนาศักยภาพของแรงงาน ให้เป็นที่ต้องการของตลาด :

ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ควบคุมงานก่อสร้าง

ผู้วิจัย นายสุรัตน์ชัย กิ่งชะกิง

หลักสูตร วปอ.

รุ่นที่ ๖๐

ตำแหน่ง ประธานกรรมการบริหาร บริษัท ดี เอ็มเพอเรียร์ เฮ้าส์ จำกัด

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในขณะที่ทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยกำลังเข้าสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ที่มีการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย การสื่อสารแบบดิจิทัลที่รวดเร็ว ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ซึ่งหลายประเทศได้มีการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ รวมถึงประเทศไทย โดยเฉพาะอุตสาหกรรมก่อสร้าง ซึ่งประเทศไทยถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่รัฐบาลให้ความสำคัญเนื่องจากมีส่วนในการขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศมาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเป็นการปรับตัวให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่รัฐบาลพยายามกระตุ้นเศรษฐกิจผ่านโครงการก่อสร้างและปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ เช่น ด้านคมนาคม งานพัฒนาและซ่อมแซมแหล่งน้ำ การก่อสร้างอาคาร และปรับปรุงสถานที่ราชการ สถานพยาบาล และสถานศึกษาของรัฐ ยังไม่รวมถึงงานกลุ่มก่อสร้างของภาคเอกชน ที่ประกอบไปด้วย การสร้างที่อยู่อาศัย การสร้างอาคารกลุ่มพาณิชย์ และการก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรม

ซึ่งทั้งหมดดังกล่าวล้วนต้องมีการเตรียมพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอ โดยเฉพาะในสาขาของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ซึ่งถือว่ามีความสำคัญและต้องมีการพัฒนาทักษะฝีมือให้มีความรู้ความชำนาญให้มากขึ้น มีมาตรฐานเพื่อให้เป็นที่ต้องการของตลาด เนื่องจากผู้ควบคุมงานก่อสร้างจะต้องมีหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมงานก่อสร้างให้ดำเนินไปตามระบบและมีคุณภาพ ซึ่งในงานก่อสร้างนั้นประกอบด้วยขั้นตอนหลากหลายซึ่งหากเกิดการละเลยทำงานข้ามขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง ย่อมส่งผลกระทบต่อโครงสร้าง และอาจทำให้คุณภาพและความแข็งแรงลดน้อยลงไป ไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ หรือในหลายครั้งที่อาจเกิดเป็นโศกนาฏกรรมขึ้นได้ ดังนั้นผู้ควบคุมงานก่อสร้างจึงมีส่วนสำคัญอย่างมากที่จะต้องมีความรู้ความสามารถที่จะควบคุมงานก่อสร้างให้ได้ดีและมีมาตรฐาน ซึ่งในปัจจุบันยังคงพบปัญหาการขาดแคลนผู้ควบคุมงานก่อสร้าง และส่วนหนึ่งก็เป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่ไม่ได้มาตรฐานและไม่มีคุณภาพอยู่เป็นจำนวนมาก จึงเป็นปัญหาที่จะต้องเร่งแก้ไข เพื่อความมั่นคงและเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรด้านผู้ควบคุมงานก่อสร้างในระยะยาว และทันต่อการพัฒนาประเทศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาของบุคคลที่เป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้าง รวมถึงโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการของตัวผู้ควบคุมงานก่อสร้างต่อการพัฒนาอาชีพอย่างแท้จริง

๒. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการของตลาดที่มีต่อตำแหน่งผู้ควบคุมงานก่อสร้างทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๓. เพื่อเสนอแนะแนวทางซึ่งนำมาใช้ปฏิบัติเพื่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ควบคุมงานก่อสร้างอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ตรงตามความต้องการของตลาด

ขอบเขตของการวิจัย

๑. ศึกษาปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ทั้งของผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาและผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานอายุไม่เกิน ๖๐ ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน ๓๕ ปี โดยแบ่งกลุ่มสำรวจเป็น ๔ กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ ๑ : ผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาและทำงานในบริษัทเอกชน

กลุ่มที่ ๒ : ผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาและทำงานในราชการ

กลุ่มที่ ๓ : ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานและทำงานในบริษัทเอกชน

กลุ่มที่ ๔ : ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานและทำงานในราชการ

โดยทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Random) กลุ่มละประมาณ ๔ - ๖ คน จะได้กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ประมาณ ๑๖ - ๒๔ คน

๒. สัมภาษณ์ความคิดเห็นประเด็นปัญหาหรือข้อเสนอแนะ เพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง จากกลุ่มนายจ้าง/ผู้ประกอบการบริษัทเอกชน และหัวหน้างานราชการในส่วนของภาครัฐ

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยจะศึกษาและวิเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางการนำเสนอ โดยใช้ข้อมูลทั้งแบบปฐมภูมิ (Primary Data) และทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งการเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) จะใช้วิธีการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) คือ กลุ่มผู้ควบคุมงานก่อสร้าง และกลุ่มตัวแทนผู้ประกอบการ/นายจ้าง/หัวหน้างาน จากภาครัฐ บริษัทเอกชน สถาบันการศึกษา และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งได้มาจากข้อมูลด้านมาตรฐานอาชีพผู้ควบคุมการก่อสร้าง รวมถึงข้อกำหนดคุณสมบัติผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี และสถิติการเติบโตของเศรษฐกิจในด้านการก่อสร้าง เพื่อหาความสัมพันธ์ เพื่อให้ได้แนวทางในการนำเสนอวิธีการดำเนินการในการดำเนินการที่ชัดเจนนำไปปฏิบัติได้จริงและมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยต่อบัณฑิตผู้ประสงค์ในการวิจัย 3 ประการ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ : อุปสรรคต่อการทำงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง

๑.๑ การศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ ๑ ผู้ควบคุมงานก่อสร้างประสบการณ์ ๐ - ๒ ปี ทำงานเอกชน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคต่อการทำงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง โดยอุปสรรคหลักคือประสบการณ์ของผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่ยังมีน้อย ทำให้การควบคุมมีมาตรฐานไม่คงที่ และปัญหาเรื่องการควบคุมประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ใต้การควบคุม เรื่องของการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่ยังไม่ดีพอ

๑.๒ การศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ ๒ ผู้ควบคุมงานก่อสร้างประสบการณ์ ๐ - ๒ ปี ทำงานราชการ โดยกลุ่มนี้มีความคิดเห็นคล้ายกับกลุ่มที่ ๑ เรื่องของประสบการณ์ในการทำงานที่ยังไม่มากพอ โดยแยกความคิดเห็นต่ออุปสรรคในการทำงาน เป็น ๒ ประเภท คือ ๑) เรื่องของทักษะในการทำงานและประสบการณ์ในการทำงานที่ยังมีน้อยเกินไป ทำให้การทำงานและการตัดสินใจยังไม่ดีพอ ยังแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ที่ยังไม่สามารถทำได้ด้วยตัวเอง ๒) เรื่องของเครื่องมืออุปกรณ์ที่ไม่พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน การวางแผนการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ และ ๓) ปัญหาการบริหารจัดการคนให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การขอความร่วมมือต่างๆ ที่มักไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมเท่าที่ควร

๑.๓ การศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ ๓ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน ๒ ปีขึ้นไป - ไม่เกิน ๓๕ ปี และอายุไม่เกิน ๖๐ ปี ทำงานเอกชน ผลที่ได้จากการศึกษาผู้ควบคุมงานก่อสร้างในกลุ่มนี้แตกต่างจากกลุ่มอื่น คือ กลุ่มที่ ๓ จะให้ความสำคัญต่ออุปสรรคเป็น ๒ ประเภท คือ ๑) เรื่องของกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน และ ๒) ความเชี่ยวชาญในงานทำงาน โดยกิจกรรมที่อาจก่อให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสภาพอากาศที่เป็นปัจจัยสุดวิสัยไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งอาจก่อให้เกิดงานที่ล่าช้าไปจากกำหนด เรื่องของการบริหารจำนวนคนและแรงงานให้เพียงพอต่อการทำงาน การประสานงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้งานตามกำหนดเวลาและความพร้อมของเครื่องมืออุปกรณ์และวัสดุที่หากจัดการไม่ดี ก็จะส่งผลกระทบต่อระยะเวลาในการทำงานเช่นกัน

๑.๔ การศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ ๔ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน ๒ ปีขึ้นไป - ไม่เกิน ๓๕ ปี และอายุไม่เกิน ๖๐ ปี ทำงานราชการ ผลการสำรวจที่ได้ต่ออุปสรรคในการทำงานของกลุ่มนี้ให้ความสำคัญเป็น ๓ ประเภท คือ ๑) เรื่องของทักษะการทำงาน (Skills) ของแรงงานและผู้รับจ้าง ๒) ความพร้อมของจำนวนคนหน้างานและแรงงาน และ ๓) ความพร้อมของเครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุ โดยเรื่องของทักษะการทำงาน (Skills) ของแรงงานและผู้รับจ้าง เช่น ช่างหน้างานต้องมีทักษะ

การทำงาน เพื่อให้ได้งานที่ดีมีมาตรฐาน สามารถอ่านแบบแปลนได้และถูกต้อง ต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ต้องทำ และแรงงานต้องมีทักษะและมีฝีมือในการทำงาน

๑.๕ การศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ ๕ เป็นกลุ่มที่เป็นนายจ้าง/ผู้ประกอบการ/หัวหน้างาน จากหน่วยงานเอกชนและราชการ ซึ่งมีความคิดเห็นต่อผู้ประกอบการผู้ควบคุมงานก่อสร้างในอุดมคติ ดังนี้

๑.๕.๑ กลุ่มนายจ้างหรือผู้ประกอบการหน่วยงานเอกชน ให้ความสำคัญกับทักษะ ๒ ประเภท คือ ๑) ทักษะด้านความรู้ และ ๒) ทักษะด้านอารมณ์ โดยในประเภทแรก ทักษะด้านความรู้ กลุ่มผู้ประกอบการมองว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างยังขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะ เช่น ความรู้ในขั้นตอนการก่อสร้าง พื้นฐาน รวมถึง วัสดุที่ใช้ วิธีการทดสอบต่างๆ การตรวจสอบเบื้องต้น เทคนิคการตรวจสอบคุณภาพงานที่ละเอียดและแม่นยำ โดยยึดถือมาตรฐานความปลอดภัย ต่อบุคลากรและทรัพย์สิน การไม่อัปเดตความรู้สำหรับอุปกรณ์หรือวัสดุใหม่ๆ อาจทำให้งานไม่ถูกต้องและเสียหาย ส่วนทักษะด้านอารมณ์ จะถูกใช้ในเรื่องของการประสานงานที่แม่นยำและรวดเร็ว เมื่อเกิดเหตุ หรือเกิดความล่าช้า หรือเมื่อกำลังจะล่าช้า มีวาทศิลป์ในการประสานงานแต่ละฝ่าย การแก้ปัญหาทันทีที่มีเหตุ การประสานระหว่างแต่ละส่วนงาน เพื่อหาคำตอบและวิธีการ เพื่อให้แต่ละฝ่ายสามารถดำเนินงานได้ต่อไป และความสามารถในการรายงานผลที่กระชับและทันต่อเหตุการณ์ สามารถแก้ไขสถานการณ์ได้ทันที การให้คำแนะนำเพื่อ เพิ่ม ปริมาณการทำงาน กระจายงาน ลดขั้นตอนในการทำงาน โดยรายงานเจ้าของโครงการทันที

๑.๕.๒ กลุ่มหัวหน้างานในหน่วยงานราชการมีความเห็นต่อสิ่งที่ เป็นอุปสรรคในการพัฒนาผู้ควบคุมงานก่อสร้าง เหมือนกลุ่มของเอกชนในเรื่องของ ๑) ความรู้ความสามารถของบุคลากร ๒) ทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน ๓) ขาดการตัดสินใจ ๔) ไม่เข้าใจงานที่ได้มอบหมาย และมีมุมมองที่แตกต่างจากกลุ่มของเอกชน คือ ๑) ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างของบุคลากรที่ต่ำ ๒) คำสั่งที่ไม่ชัดเจนก่อให้เกิดสับสนในการปฏิบัติ ๓) ความไม่ชัดเจนของเจ้าของโครงการทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน ๔) ขาดการติดตามผลทำให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์

ส่วนที่ ๒ : โอกาสต่อการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมงานก่อสร้าง

๒.๑ การศึกษากลุ่มที่ ๑ ผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่มีประสบการณ์ ๐ - ๒ ปี ทำงานบริษัทเอกชน โดยผู้ควบคุมงานในกลุ่มนี้มองเรื่องการฝึกฝนและพัฒนา เก็บเกี่ยวประสบการณ์ของตนเองเป็นสำคัญ โดยแบ่งเป็น ๑) การสังเกต การจดบันทึก เรียนรู้เทคนิคการทำงานและวิธีการแก้ไขปัญหาจากรุ่นพี่ ๒) การทำความเข้าใจกับงานที่ทำอยู่ และทบทวนสิ่งต่างๆ ที่เคยทำมา และ ๓) การหาที่ปรึกษาที่สามารถให้คำแนะนำในการทำงานได้

๒.๒ การศึกษากลุ่มที่ ๒ ผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่มีประสบการณ์ ๐ - ๒ ปี ทำงานกับราชการ เนื่องจากทั้งกลุ่มที่ ๑ และ กลุ่มที่ ๒ อายุของกลุ่มตัวอย่าง อายุระหว่าง ๒๐ - ๒๒ ปี ถือว่ายังมีวัยวุฒิและประสบการณ์ที่ยังไม่มาก กลุ่มตัวอย่างทั้ง ๒ กลุ่มนี้ จึงมองโอกาสในการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมงานก่อสร้าง โดยเน้นที่ ๑) การพัฒนาตนเอง ในเรื่องของการพัฒนาประสิทธิภาพ

การทำงาน ที่ยังอยู่ในช่วงของการเรียนรู้ การฝึกหัดวางแผนงานที่ดี การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างถูกวิธี การทำความเข้าใจกับงานที่ทำ และการได้ที่ปรึกษาที่ดีที่สามารถให้คำแนะนำในการทำงานได้ ๒) เรื่องของทักษะในการสื่อสารเพื่อขอความร่วมมือจากฝ่ายต่างๆ และ ๓) การปลูกฝังจิตสำนึกในการทำงาน

๒.๓ การศึกษากลุ่มที่ ๓ ผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่มีประสบการณ์การทำงาน ๒ ปีขึ้นไป – ไม่เกิน ๓๕ ปี และอายุไม่เกิน ๖๐ ปี ทำงานเอกชน ผลที่ได้จากการศึกษาผู้ควบคุมงานก่อสร้างกลุ่มนี้ต่อโอกาสในการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ได้ให้ความสำคัญเป็น ๒ ประเภท คือ ๑) เรื่องการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกั้บสายงาน การพัฒนาทักษะวิชาชีพ และ ๒) ความเชี่ยวชาญและการเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน โดยการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกั้บสายงาน การพัฒนาทักษะวิชาชีพผู้ควบคุมงานก่อสร้าง สามารถพัฒนาได้จากการอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ การได้ศึกษาดูงาน และการได้รับการอบรมจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน อีกทั้งความเอาใจใส่ในการทำงาน ที่ต้องศึกษารายละเอียดของงานให้เข้าใจ จึงจะสามารถวางแผนงาน การวัสดุอุปกรณ์ และกำลังแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้งานเสร็จตามกำหนดเวลา

๒.๔ การศึกษากลุ่มที่ ๔ ผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่มีประสบการณ์การทำงาน ๒ ปีขึ้นไป – ไม่เกิน ๓๕ ปี และอายุไม่เกิน ๖๐ ปี ทำงานราชการ ผลการศึกษาที่ได้ต่อโอกาสในการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ให้ความสำคัญเป็น ๒ ประเภท คือ ๑) เรื่องการวางแผนงานที่ดี ทั้งเรื่องของกำลังคน วัสดุอุปกรณ์ การศึกษารายละเอียดของสัญญาและแบบแปลนงานให้เข้าใจ และ ๒) เรื่องการพัฒนาทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในงานก่อสร้าง เทคนิคการทำงานของช่างหน้างาน เพื่อที่สามารถควบคุมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒.๕ การศึกษากลุ่มที่ ๕ กลุ่มที่เป็นนายจ้าง/ผู้ประกอบการหน่วยงานเอกชนและหัวหน้างานราชการ ซึ่งทั้ง ๒ กลุ่มย่อยนี้มีความเห็นต่อโอกาสต่อการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ในอุดมคติ ดังนี้

๒.๕.๑ กลุ่มที่เป็นนายจ้าง/ผู้ประกอบการ หน่วยงานเอกชน ให้ความสำคัญกับ ๓ ประเด็น คือ ๑) เรื่องของการใช้เทคโนโลยี และเครื่องมือการสื่อสาร เพื่อลดขั้นตอนงานเอกสาร และสามารถรายงานผลการทำงานที่กระชับทันท่วงที ๒) ควรต้องมีคู่มือในการตรวจสอบงานก่อสร้างที่ดี ตามมาตรฐานสากล ๓) ควรมีข้อมูลของวัสดุอุปกรณ์ที่เข้าใจง่าย พร้อมทั้งเข้าใจในข้อกำหนดการใช้งานต่างๆ และ ๔) เรื่องของงานองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกั้บงานก่อสร้าง ที่ควรอบรมเพิ่มเติมเป็นระยะ

๒.๕.๒ กลุ่มหัวหน้างานในหน่วยงานราชการ มีความเห็นต่อโอกาสต่อการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ในอุดมคติ ที่สอดคล้องกับมุมมองของเอกชนคือ ๑) เรื่องของการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ ๒) การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน ส่วนมุมมองที่แตกต่างจากเอกชนคือ ๑) ค่าจ้างค่าตอบแทนที่เหมาะสม ๒) การเสริมสร้างประสบการณ์ทั้งก่อนเริ่มงาน (การฝึกอบรมก่อนเริ่มงาน) และระหว่างทำงาน ๓) การร่วมทำงานกับเจ้าหน้าที่อาวุโสเพื่อที่สามารถจะเรียนรู้งาน

และปรึกษาได้ และ ๔) ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเพราะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้ดี

ส่วนที่ ๓ : มุมมองต่อการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้เป็นที่ต้องการของตลาด

๓.๑ การศึกษากลุ่มที่ ๑ ผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่มีประสบการณ์ ๐ – ๒ ปี ทำงานกับบริษัทเอกชน ให้ความเห็นต่อมุมมองในการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้เป็นที่ต้องการของตลาด ดังนี้ ๑) ต้องมีจิตสำนึก และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพของตนเอง มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ๒) ผู้ควบคุมงานควรมีทักษะในการติดต่อประสาน และ ๓) การไม่ปิดกั้นที่จะรับความรู้ใหม่ๆ

๓.๒ การศึกษากลุ่มที่ ๒ ผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่มีประสบการณ์ ๐ – ๒ ปี ทำงานกับราชการ ในกลุ่มนี้มีมุมมองต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้เป็นที่ต้องการของตลาด สรุปได้ดังนี้ ๑) ผู้ควบคุมงานก่อสร้างควรมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน มีความสามารถในการวางแผนงานและจัดการงานที่ดี สามารถควบคุมเวลา และจัดสรรความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ๒) ผู้ควบคุมงานควรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓.๓ การศึกษากลุ่มที่ ๓ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน ๒ ปีขึ้นไป – ไม่เกิน ๓๕ ปี และอายุไม่เกิน ๖๐ ปี ทำงานเอกชน ผลที่ได้จากการศึกษาผู้ควบคุมงานก่อสร้างในกลุ่มนี้ต่อมุมมองในการพัฒนาศักยภาพอาชีพของตนให้เป็นที่ต้องการของตลาดนั้น ได้ให้ความคิดเห็นโดยแบ่งเป็น ๑) การพัฒนาผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้มีความรู้ ความเข้าใจ อย่างถ่องแท้ในงานที่รับผิดชอบ โดยเสริมได้ด้วยการอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ใหม่ๆ และ ๒) ผู้ควบคุมงานก่อสร้างต้องมีความซื่อสัตย์ มีจรรยาบรรณ และความรับผิดชอบต่องานและหน้าที่

๓.๔ การศึกษากลุ่มที่ ๔ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน ๒ ปีขึ้นไป – ไม่เกิน ๓๕ ปี และอายุไม่เกิน ๖๐ ปี ทำงานราชการ ผลการศึกษาที่กลุ่มนี้ต่อการพัฒนาอาชีพตนเองให้เป็นที่ต้องการของตลาด แบ่งเป็น ๑) ผู้ควบคุมงานก่อสร้างควรมีจรรยาบรรณวิศวกร ซึ่งเป็นแนวทางให้ยึดถือปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับได้รับความเชื่อมั่นจากสังคม ๒) ผู้ควบคุมงานก่อสร้างควรมีทักษะการบริหารโครงการตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดโครงการ ความเข้าใจในงานที่ต้องทำ เทคนิคในการทำงาน เพื่อการวางแผนและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ ๓) ผู้ควบคุมงานก่อสร้างควรมีการปรับตัวต่อเทคโนโลยีในปัจจุบัน

๓.๕ การศึกษากลุ่มที่ ๕ กลุ่มที่เป็นนายจ้าง/ผู้ประกอบการหน่วยงานเอกชน และหัวหน้างานราชการ ซึ่งทั้ง ๒ กลุ่มย่อยนี้มีความคิดเห็นต่อมุมมองต่อการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้เป็นที่ต้องการของตลาด ดังนี้

๓.๕.๑ กลุ่มผู้ที่เป็นนายจ้าง/ผู้ประกอบการหน่วยงานเอกชน ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ ดังนี้ ๑) มีความเข้าใจในงานที่ทำ สามารถนำวิชาความรู้ที่มีมาตรฐานและเทคนิคมาปรับใช้กับงาน วางแผนและกำกับติดตามงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) ผู้ควบคุมงานก่อสร้างควรมีความรู้เรื่องการใช้เทคโนโลยีให้ได้ประโยชน์ในการทำงานสูงสุด และรวดเร็ว และ ๓) ผู้ควบคุมงานควรมีความรับผิดชอบต่องาน รวมถึงต้องมีจรรยาบรรณทางวิศวกรรม

๓.๕.๒ กลุ่มหัวหน้างานหน่วยงานราชการ มีความเห็นต่อโอกาสต่อการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ในอุดมคติ ที่สอดคล้องกับมุมมองของเอกชนคือ ๑) ต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญ และนำประสบการณ์มาใช้พัฒนาในด้านการควบคุมงานก่อสร้างให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ส่วนมุมมองที่แตกต่างจากภาคเอกชน คือ ๑) ผู้ควบคุมงานต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต และ ๒) ให้มีการออกแบบหลักสูตรการศึกษาของสาขาผู้ควบคุมการก่อสร้างให้สามารถปฏิบัติงานได้จริงและให้มีการฝึกงานเพื่อสอดคล้องกับตลาดแรงงาน สำหรับผู้ควบคุมงานก่อสร้าง

ข้อเสนอแนะ

ในการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ควรเริ่มตั้งแต่กระบวนการผลิตผู้ควบคุมงานก่อสร้างออกสู่ตลาด โดยเริ่มที่การปรับกลยุทธ์การเรียนรู้ ให้ทันกับยุคสมัยของโลกดิจิทัล ที่ต้องมีการเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา เนื่องจากเทคโนโลยีต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมีผลทางสังคมทั้งในระดับประเทศและระดับโลก เรื่องของเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก (Disruption Technology) หรือเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินชีวิต และการประกอบธุรกิจในทุกอุตสาหกรรม เมื่อเป็นดังกล่าวแล้ว การเรียนรู้แบบเดิมที่เน้นข้อมูล (Information) ที่ได้ข้อเท็จจริงจากห้องเรียนหรือจากตำราจึงไม่เพียงพออีกต่อไป จะต้องปลูกฝังให้ผู้ควบคุมงานก่อสร้างยุคใหม่เป็นผู้ที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา โดยให้มีหลัก 4 I คือ ๑) Imagination การมีจินตนาการในการเรียนรู้ปรับเข้ากับสายงานอาชีพของตนเอง ๒) Inspiration คือแรงบันดาลใจให้สนใจและเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตัวเอง ๓) Inside การเข้าใจในสิ่งที่ทำหรือที่เรียนอย่างทอ้งแท้ ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อได้เห็นข้อมูลมาเป็นจำนวนมาก และสุดท้าย ๔) Intuition การหยั่งรู้ในลักษณะสัญชาตญาณ จะเกิดขึ้นเมื่อมีประสบการณ์และเห็นข้อมูลเป็นจำนวนมากพอ จะทำให้สามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาโดยใช้สัญชาตญาณได้ในทันที

การเรียนรู้ในสายอาชีพเพื่อพัฒนาให้พร้อมรับกับโลกยุคต่อไป จึงต้องประกอบไปด้วย ๑) Attitude (ทัศนคติ) ๒) Skill (ทักษะ) และ ๓) Knowledge (ความรู้) โดยสามารถนำมาประยุกต์เป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้

๑. Attitude (ทัศนคติ) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจเกิดจากประสบการณ์หรือสิ่งแวดล้อมที่ผ่านมา โดยจะทำให้เกิดเป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับเคลื่อนภายในของบุคคลนั้น ส่งผลให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมที่จะมุ่งไปสู่ทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งในกรณีนี้ต้องเริ่มจากสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่ออาชีพผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ปรับภาพลักษณ์ของการเป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพ และสื่อให้เห็นถึงความมั่นคงในสายอาชีพ การเพิ่มค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม เพื่อกระตุ้นและจูงใจให้คนรุ่นใหม่หันมาให้ความสนใจในอาชีพนี้ ซึ่ง

ถือว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง เนื่องจากตลาดยังมีความต้องการผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่มีความเชี่ยวชาญอีกเป็นจำนวนมาก อีกทั้งการขับเคลื่อนของเศรษฐกิจในขณะนี้ทั้งในและต่างประเทศต่างมีโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ เช่น ถนน ทางรถไฟ อาคารต่างๆ เป็นต้น ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นโอกาสสำหรับผู้ควบคุมงานก่อสร้างทั้งสิ้น

การปรับทัศนคติเรื่องของการทำงาน เพื่อให้มีการตื่นตัวในเรื่องของการเรียนรู้และพัฒนาการตนเองอยู่ตลอดเวลาด้วยหลักของ 4 I และทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ ซึ่งถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ โดยยึดมั่นในจริยธรรมและจรรยาบรรณของการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมเรื่องความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบในการทำงาน ให้กับผู้ควบคุมงานก่อสร้างรุ่นใหม่ และรุ่นปัจจุบัน

๒. Skill (ทักษะ) คือ ความชำนาญซึ่งแต่ละบุคคลสามารถสร้างขึ้นได้จากการเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ และทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ บ้างก็เกิดจากการพัฒนาพื้นฐานความรู้ที่มีประกอบกับประสบการณ์ทำให้เกิดทักษะเพิ่มขึ้น โดยทักษะที่จะเสนอแนะให้มีการเสริมสร้างสำหรับการพัฒนาศักยภาพผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้เป็นที่ต้องการของตลาดนี้ จะเน้นการพัฒนาทักษะอื่นๆ จากทักษะหลักด้านการก่อสร้าง เพื่อให้สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้ดีขึ้น เนื่องจากการศึกษาพบว่ากลุ่มของผู้ประกอบการหรือหัวหน้างานให้ความสำคัญเรื่องทักษะประเภทนี้ของผู้ควบคุมงานก่อสร้างในอุดมคติด้วย เช่น

๒.๑ ทักษะเรื่องของการสื่อสาร (Communication Skill) การสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพ ผู้ควบคุมงานก่อสร้างสามารถรายงานผลการปฏิบัติงานได้อย่างกระชับ ถูกต้อง และแม่นยำ เรื่องของวาทศิลป์ในการติดต่อสื่อสารประสานงานกับฝ่ายต่างๆ เพื่อขอความร่วมมือในการทำงานสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Teamwork) ผู้ควบคุมงานก่อสร้างต้องสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น การทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี

๒.๓ การมีภาวะผู้นำ (Leadership) เนื่องจากผู้ควบคุมงานก่อสร้างมีหน้าที่ที่ต้องคอยกำกับดูแลผู้รับจ้างหรือแรงงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชา จึงต้องสามารถมีภาวะผู้นำ ที่กล้าสั่งการและกล้าตัดสินใจ

๒.๔ การคิดบวก (Positive Thinking หรือ Can Do Attitude) คือให้ผู้ควบคุมงานก่อสร้างมีความคิดไปทางบวก ซึ่งจะก่อให้เกิดศักยภาพในการขับเคลื่อนการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด ด้วยงานที่มีคุณภาพดี และสำเร็จทันเวลา

๒.๕ การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) คือทักษะความสามารถที่ผู้ควบคุมงานใช้ในการวิเคราะห์ปัญหา โดยไม่คล้อยตามข้ออ้างต่างๆ แต่วิเคราะห์โต้แย้งข้ออ้างนั้นเพื่อให้ได้แนวทางความคิดที่แตกต่างออกไปและสมเหตุสมผล

๒.๖ ความสามารถในการทำงานภายใต้แรงกดดันและทักษะการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ (Ability to work under pressure and Time Management) ผู้ควบคุมงานก่อสร้างต้องมีทักษะเรื่องของความอดทนในการทำงานภายใต้แรงกดดัน ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างการทำงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่ต้องประสานงานกับหลายฝ่าย และความไม่ชัดเจนของคำสั่งที่ก่อให้เกิดสับสนในการปฏิบัติ และความไม่ชัดเจนของเจ้าของโครงการทำให้เกิดความล่าช้าในการ

ทำงาน ซึ่งเหล่านี้ต้องการทักษะในการควบคุมอารมณ์ในการทำงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงการจัดสรรเวลาและการวางแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ยังมีทักษะอื่นที่มีความสำคัญต่อผู้ควบคุมงานก่อสร้างอีก เช่น ทักษะเรื่องของการใช้เทคโนโลยีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และทักษะการเจรจาต่อรอง เป็นต้น

โดยวิธีการในการนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะดังกล่าวสามารถใช้วิธีการฝึกอบรมความรู้ เหล่านี้ กับกลุ่มผู้ควบคุมงานก่อสร้างอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดเป็นข้อกำหนดในการฝึกอบรมที่ต้องเก็บจำนวนชั่วโมงรายปี ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา และจัดให้มีการกำหนดหัวข้อ Training Need สำหรับผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ และ Training Want รายปีสำหรับผู้ควบคุมงานก่อสร้างเดิมในองค์กร

การจัดระบบพี่เลี้ยงในการทำงาน เป็นการเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ ผ่านการทำงาน ร่วมกับเจ้าหน้าที่อาวุโสเพื่อสามารถเรียนรู้เสริมทักษะที่จำเป็นในการทำงาน พร้อมสามารถให้คำปรึกษาไปได้ในเวลาเดียวกัน และฝึกทักษะในการวางแผนงานให้ดีขึ้น ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. ความรู้ (Knowledge) คือ สิ่งที่เป็นความรู้เฉพาะ และเป็นสาระสำคัญในเนื้อหาอาชีพ ที่ผู้ควบคุมงานก่อสร้างต้องมี ซึ่งการเรียนในปัจจุบันก็จะเน้นให้ความสำคัญกับเรื่องของ Knowledge นี้อยู่แล้ว แต่ปัญหาที่พบคือวิชาที่ได้เรียนมาไม่ตรงกับงานที่ทำจริง ในขณะที่ผู้ควบคุมงานก่อสร้างบางส่วน ยังไม่มีความรู้เฉพาะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น ยังไม่มีความรู้ในขั้นตอนการก่อสร้างพื้นฐาน รวมถึงวิธีการและวัสดุที่ใช้ในวิธีการทดสอบต่างๆ เทคนิคการตรวจสอบคุณภาพงานโดยยึดถือมาตรฐานความปลอดภัยที่ยังไม่ละเอียดแม่นยำ ซึ่งจะต้องปรับหลักสูตรให้มีความเข้มข้นของเนื้อหา และสอดคล้องกับการทำงานจริงให้ได้มากกว่าเดิม โดยอนาคตเพื่อหวังผลให้มีการจัดสอบแยกประเภทความเชี่ยวชาญของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง โดยใช้วิธีการสอบวัดผล และแบ่งระดับความเชี่ยวชาญ คล้ายการจัดทำคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานอาชีพผู้ควบคุมงานก่อสร้าง เพื่อให้สอดคล้องกับสมรรถนะ ประสบการณ์ และความรู้ของผู้ควบคุมงานก่อสร้างแต่ละบุคคล เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาได้ตรงกับสายงานที่ต้องกำกับดูแลได้มากขึ้น อีกทั้งยังเพื่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตนเองในอนาคต โดยแยกเป็นแต่ละประเภทสายงาน หรือควรรวมหมวดหมู่ที่ใช้เทคนิคคล้ายคลึงกันอยู่ในประเภทเดียวกัน เช่น ผู้เชี่ยวชาญการควบคุมงานบ้านพักอาศัย, ผู้ควบคุมงานก่อสร้างอาคาร และถนน เป็นต้น ทั้งนี้ยังแบ่งระดับความเชี่ยวชาญในการคัดกรองเพื่อจัดลำดับความสามารถของผู้ควบคุมงานก่อสร้างเฉพาะบุคคลได้เป็นอย่างดี