

การพัฒนาศักยภาพพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดมหาสารคาม

Development of Workers, Potential in Construction Business,
Case Study of Construction Companies in Mahasarakam Province

มังกร ตันตะทีลป (Mungkorn Tantasit)* ดร.สุกัญญา เอ็มอัมธรรม (Dr.Sukanya Aimimtham)**

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงศักยภาพ ปัญหาอุปสรรค ความต้องการและแนวทางการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดมหาสารคาม โดยการใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง(Structured Interview Form) กับผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง จำนวน 10 คน และแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 260 ชุดกับพนักงานของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง ใน 13 อำเภอของจังหวัดมหาสารคาม แล้วนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS)

ผลการศึกษาวิจัยในภาพรวมพบว่า พนักงานในธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดมหาสารคาม มีศักยภาพในตัวเองอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย ความต้องการและแนวทางในการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามยังพบว่า อุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพ คือ 1. พนักงานมีอายุมาก และมีระดับการศึกษาน้อย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมศึกษาและมีมัธยมศึกษาตอนต้น เท่านั้น 2. นิยมเที่ยวงานรับเหมาละการดื่มสุรา ทำให้เกิดปัญหาถึงการรับรู้และปัญหาสุขภาพ 3. การลา-ขาด เพื่อไปทำการเกษตร จะมีถึง 3 ช่วงใน 1 ปี จึงทำให้ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน 4. ส่วนใหญ่ไม่เคยผ่านการอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพพนักงานในธุรกิจก่อสร้างจังหวัดมหาสารคาม ควรดำเนินการอย่างน้อย 2 แนวทาง ดังนี้

1) ผู้รับเหมาก่อสร้างในจังหวัดมหาสารคาม ควรใช้แนวทางการพัฒนาพนักงานด้านศักยภาพดังนี้ 1.1) การทำงานเป็นทีม เนื่องจากพนักงานในธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดมหาสารคามส่วนใหญ่มาจากภูมิลำเนาเดียวกัน พร้อมจะยอมรับการแนะนำ การดำเนิน การบอกสอนถึงวิธีการที่ถูกต้องจากหัวหน้างานหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่สูงกว่าตนเอง 1.2) การแนะนำวิธีการใหม่ๆและถูกต้องให้กับพนักงานในธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดมหาสารคาม อาทิ วิธีการทำงานที่ถูกต้อง 1.3) การเพิ่มค่าแรงงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดมหาสารคาม จะส่งผลต่อความต้องการเพิ่มศักยภาพ

2) หน่วยงานราชการหรือภาคเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้มีการจัดการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานและประชาสัมพันธ์ถึงการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพราะบริษัทรับเหมาก่อสร้างพร้อมที่จะส่งพนักงานของตนเข้ารับการฝึกอบรม

*นักศึกษาลัทธิศาสตร์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอุตสาหกรรมและวิสาหกิจ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ABSTRACT

The purpose of this research is to study potential, obstacle and solutions in order to develop the potential of construction workers. Structured interview from 10 construction business owners and 260 questionnaires for construction business contractors from 13 districts in Mahasarakham. Have been use data evaluated by SPSS computer program.

The result of the research proved that the workers in Mahasarakham, their potentials at moderate level, problems and obstacles are slightly and developing requirement and solution direction are at moderate level. However the obstacles of potential development are 1. The workers are quite old with low educate, Most of them just finished primary and secondary school. 2. Unhealthy condition because of drinking alcohol and in afavor to have a party. 3. Absence agriculture working, about 3 times a year so affecting the uncontinuous job. 4. Most of them never have job trainings.

The development of workers, potential in construction business in Mahasarakham should therefor propose in two directions.

1. The construction business contractors should apply development directions. As follow:

- 1.1 The workers should build teamwork because the workers come from the same location they should have admit the recommendations and coaching, from the supervisors or someone who have more experience.
- 1.2 New and right advice to the workers, who are ready to ask the right procedure and learn by themselves.
- 1.3 Increasing wage and incentive, to affect have on the the potential escalation.

2. The concerned government and private organization should support workmanship development training and publicize of the training program regularly because the construction company are in preparation to send their workers to join the training course at all time.

คำสำคัญ: การพัฒนา ศักยภาพ พนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

Key Words: Developing, Potential, Constructions industry

บทนำ

ช่วงปลายปี ค.ศ. 2007 ได้เกิดวิกฤตซับไพร์ม (Sub-Prime) ในสหรัฐอเมริกา ซึ่งเกิดจากปัญหาการขาดสภาพคล่องของสถาบันการเงินที่เป็นผลมาจากการปล่อยสินเชื่อนอกรีตในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ โดยกระทรวงการคลังสหรัฐฯ ดัดสินใจประกาศเข้าควบคุมกิจการสถาบันสินเชื่อ และขายสถาบันทางการเงินหลายแห่งให้แก่ธนาคารกลางของสหรัฐฯ และมีที่ท่าจะล้มละลาย ถึงขั้นที่รัฐบาลของประธานาธิบดีจอร์จ ดับเบิลยู บุช ต้องเข้ามาช่วยกู้ โดยการปล่อยเงินกู้จำนวน 85,000 ล้านดอลลาร์ แต่ไม่สามารถหยุดวิกฤตครั้งนี้ได้ รัฐบาลของประธานาธิบดีจอร์จ ดับเบิลยู บุช จึงต้องออกแผนอนุมัติเงินกู้วิกฤตเศรษฐกิจเป็นเงินจำนวนมาก สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบในด้านการเงินไปสู่ทุกส่วนของโลกรวมถึงประเทศไทย การขาดทุนหรืออัตราผลตอบแทนที่ลดลงจากการส่งออกไปยังสหรัฐฯ และสหภาพยุโรป ญี่ปุ่น และจีน การลงทุนในตราสารหนี้ที่เกี่ยวข้องกับสินเชื่อบริษัท จะทำให้การบริโภคและการลงทุนในประเทศเหล่านี้จะลดตัวลง จึงส่งผลให้การส่งออกของไทยไปยังประเทศเหล่านี้จะลดตัวลง นอกจากนี้ปัจจัยด้านการส่งออกที่ชะลอตัว อันเนื่องมาจากปัญหาซับไพร์มแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่จะทำให้เศรษฐกิจไทยไม่ขยายตัวมากนัก เช่น การบริโภคและการลงทุนในประเทศไทยที่ยังคงไม่ฟื้นตัวเนื่องจากอัตราเงินเฟ้อที่อาจปรับตัวสูงขึ้น และความเชื่อมั่นของผู้บริโภคและนักลงทุนที่ยังไม่กลับคืนมา จากความกังวลเกี่ยวกับเสถียรภาพของรัฐบาลใหม่ และความไม่แน่ใจเกี่ยวกับผลกระทบของปัญหาซับไพร์ม นักลงทุนจึงอาจจะตัดสินใจถือเงินสดหรือทรัพย์สินที่มีสภาพคล่องสูงไว้มากกว่าที่จะนำไปลงทุนโดยตรง อย่างไรก็ตาม ภาครัฐจึงต้องแสวงหาตลาดส่งออกใหม่ๆ ให้ได้มากขึ้น รวมทั้งกระตุ้นการลงทุนทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนการฟื้นฟูความเชื่อมั่นของผู้บริโภค รัฐจึงควรวางแผนและจัดลำดับความสำคัญ

ของโครงการลงทุนและขนาดของโครงการที่จะทำอย่างเหมาะสมด้วย

เมื่อรัฐบาลของนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ได้กำหนดนโยบายจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาประเทศ ซึ่งงบประมาณไทยเข้มแข็ง มีระยะเวลา 4 ปี เริ่มกระจายสู่ประชาชนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 ถึงปี พ.ศ. 2555 เพื่อให้เศรษฐกิจหมุนเวียนได้ ดังจะเห็นได้จากแผนงานปรับปรุงและพัฒนาบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่ทันสมัยและจำเป็นต่อการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ที่อยู่ในข้อแผนงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณสุข และยังมีแผนงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการดูแลสุขภาพของประชาชน วงเงิน 15,154 ล้านบาท เพื่อนำไปปรับปรุงสถานีดารวจ และอาคารที่พักอาศัยของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทั่วประเทศ (แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง 2555, แผนงานบริการสาธารณะ 2) โดยจะจัดสรรผ่านกระทรวงต่างๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปของการก่อสร้าง เช่น กระทรวงคมนาคม เป็นโครงการถนนไร้ฝุ่นตามชนบท หรือรถไฟไฟฟ้าสายต่างๆ ที่อยู่ในกรุงเทพมหานครฯ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นโครงการพัฒนาแหล่งน้ำและฝาย และกระทรวงสาธารณสุข เป็นโครงการก่อสร้างอาคารผู้ป่วย และอาคารพักอาศัย หรือ แฟลตพยาบาล เมื่อภาครัฐมีการกระตุ้นเศรษฐกิจ โดยการกระจายรายได้ไปยังประชาชนในรูปแบบของงานก่อสร้างอาคารตามสถานที่ราชการต่างๆ เป็นเงินมากมายมหาศาล นั้นย่อมหมายถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการใช้แรงงานเกิดขึ้นอย่างเป็นจำนวนมากในแต่ละท้องที่ที่มีการกระจายรายได้ไปถึง ทั้งแรงงานที่มีอยู่เดิมและแรงงานที่เกิดขึ้นใหม่ จึงแสดงให้เห็นว่าการกระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาลในครั้งนี้เป็นการกระจายรายได้สู่ภาคการก่อสร้างโดยตรง ซึ่งหมายถึงแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เช่น กรรมกร ช่างฝีมือ ผู้ควบคุมการก่อสร้าง เป็นต้น เมื่องบประมาณกระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาลที่เน้นการกระจายงบประมาณมาในรูปแบบ

การก่อสร้าง ดังนั้น การก่อสร้างจึงต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสบการณ์ ความชำนาญ และความรอบรู้ในงานที่จะก่อสร้าง เพื่อให้ออกมาอย่างมีคุณภาพ แต่เมื่อมองย้อนกลับมาถึงปัญหาแรงงานแล้วนั้น กลับพบปัญหา การขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือจำนวนมาก แม้ในปัจจุบันจะต้องยอมรับว่าทักษะของแรงงานไทยยังไม่มีศักยภาพทัดเทียมกับต่างประเทศ โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานญี่ปุ่นต่างๆ ที่ทักษะของแรงงานไทยสามารถพัฒนาและยกระดับให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานได้ (สุวัฒน์ 2552) ในส่วนของ นายฤชดา จันทร์จำรัสแสง เลขาธิการสมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ให้ความเห็นด้านแรงงานก่อสร้างว่า “แรงงานในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างค่อนข้างมีปัญหา เหตุเพราะความไม่แน่นอนของธุรกิจที่มีการแข่งขันด้านราคา ทำให้แรงงานอาจถูกเลิกจ้างได้ง่าย ประกอบกับแรงงานภาคการก่อสร้างแตกต่างจากแรงงานภาคอื่นๆ อาทิ มีการขาดแคลนแรงงานตามฤดูกาลไม่สอดคล้องกับปริมาณความต้องการของภาคอุตสาหกรรมเป็นเหตุให้การกำหนดอัตราค่าจ้างยังไม่มีมาตรฐาน และผู้ใช้แรงงานยังมีปัญหาด้านลักษณะความเป็นอยู่และการทำงานด้วย การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ สาขากลุ่มอาชีพก่อสร้างถือว่ามีความจำเป็นและมีส่วนสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมทั้งด้านมาตรฐานฝีมือของแรงงาน และเอื้อประโยชน์ให้มีแรงงานไหลเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การกำหนดกลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง 4 ประเภท ได้แก่ กลุ่มสาขาอาชีพ ช่างไม้ ก่อสร้าง ช่างก่ออิฐ ช่างฉาบปูน และช่างอะลูมิเนียม แต่ยังไม่ครอบคลุมลักษณะแรงงานทั้งหมด เนื่องจากงานก่อสร้างมีหลายประเภท ผู้ว่าจ้างและผู้ใช้แรงงานเองก็ยังไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานมากพอ” (พลิกวิฤตติก่อสร้างแรงงานไทย หนังสือพิมพ์ Global business วันพุธที่ 15 ธันวาคม 2553) ปัญหาของแรงงานจึงเกิดขึ้นตามมานั่นคือ การขาดแรงงานทักษะฝีมือ โดยเฉพาะปัจจุบันภาคธุรกิจ

เอกชนมีความต้องการช่างเทคนิคที่มีฝีมือและประสบการณ์ในสาขาอุตสาหกรรมเฉพาะด้านเป็นจำนวนมากขึ้น แต่หาคนที่มีคุณภาพตามที่ต้องการไม่ได้ ในขณะเดียวกันก็ยังคงมีปัญหาว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาที่ไม่มีประสบการณ์และการขาดแคลนด้านปริมาณสำหรับกำลังคนในระดับสูง และการไม่มีการปรับตัวของระบบการศึกษาไทย เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานไทย จึงไม่สามารถผลิตกำลังแรงงานที่ตรงเฉพาะด้านได้เพียงพอกับความต้องการที่เพิ่มขึ้น แต่กลับผลิตบุคลากรในด้านที่ไม่ต้องการของตลาดออกมาเป็นจำนวนมากจึงทำให้เกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานประเภทกลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ช่างบางประเภท ในขณะเดียวกันทำให้แรงงานบางส่วนตกงาน ปัญหาเด่นชัด ก็คือเมื่อระบบการศึกษาแบบอาชีวศึกษา และระบบการศึกษาแบบวิชาชีพเฉพาะประเภทครู ถูกทำให้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างไปทับซ้อนกับระบบการศึกษาสามัญแบบอุดมศึกษาที่มีอยู่แล้ว เช่นสถาบันอาชีวศึกษาบันราชภัฏต่างๆ ถูกเปลี่ยนเป็นสถาบันอุดมศึกษาสามัญแบบมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดขาดแคลนอาชีพเฉพาะด้าน และซ้ำซ้อนต่อการผลิตแรงงานไปในตลาดที่มีคุณภาพต่ำกว่ามหาวิทยาลัยที่มีอยู่เดิม (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย สำนักงานสถิติแห่งชาติ 27 มีนาคม 2553)

จากผลพวงการกระตุ้นเศรษฐกิจที่กล่าวมาข้างต้น จังหวัดมหาสารคามจึงได้รับงบประมาณเพื่อพัฒนาจังหวัดตามนโยบายไทยเข้มแข็ง เป็นจำนวนเงิน 2,817.26 ล้านบาท ประกอบกับในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา จังหวัดมหาสารคามได้มีการพัฒนาในด้านการศึกษาอย่างมาก เพราะได้มีการยกระดับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม เป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศภายใต้ชื่อ "มหาวิทยาลัยมหาสารคาม" สิ่งก็ตามมาคือการก่อสร้างระบบโครงสร้างพื้นฐาน เช่น อาคารเรียน ระบบไฟฟ้า ระบบประปา ระบบสื่อสารอินเทอร์เน็ต อย่างมากมาย ซึ่งจะต้องใช้งบประมาณ และบุคลากร

เป็นจำนวนมาก นั่นหมายถึงผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดมหาสารคามต้องเข้าประมูลงานและได้รับงานก่อสร้างที่เพิ่มขึ้นจากทั้งสองปัจจัยนั้นด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้เกิดความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก ทั้งแรงงานประเภทที่มีฝีมือและแรงงานประเภทที่ไม่มีฝีมือ หรือแม้กระทั่งการยกระดับจากแรงงานประเภทที่ไม่มีฝีมือมาเป็นแรงงานประเภทที่มีฝีมือเพื่อให้ทันต่อการก่อสร้าง ดังนั้น การยกระดับฝีมือแรงงานดังกล่าวไม่ว่าจะเกิดขึ้นจากกรณีใดดังต่อไปนี้

1. ความต้องการแรงงานประเภทที่มีฝีมือแต่แรงงานที่มีอยู่เป็นแรงงานประเภทที่ไม่มีฝีมือผู้ประกอบการฯ ได้ให้แรงงานเหล่านั้นทำในสิ่งที่ไม่เคยมีทักษะมาก่อน เช่น จากเดิมเป็นกรรมกรแบกหามเปลี่ยนเป็นช่างก่ออิฐฉาบปูน หรือเป็นช่างทาสี หรือเป็นช่างไม้ โดยกรรมกรเหล่านั้นไม่เคยฝึกทักษะงานที่จะทำมาก่อน จึงส่งผลให้งานที่ได้ไม่ถูกต้องตามแบบหรือข้อกำหนดของงาน จึงเกิดปัญหาการแก้ไขงานตามมาส่งผลให้การก่อสร้างที่ต้องใช้ความประณีตความเข้าใจในแบบก่อสร้าง ความเข้าใจในชนิดและประเภทของวัสดุในแต่ละอย่างโดยต้องแท้นั้น เกิดความผิดพลาด ความไม่เข้าใจ และการนำไปใช้อย่างผิดวิธี จึงนำมาซึ่งความผิดพลาดที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง การแก้ไขงานจึงเกิดขึ้นซ้ำๆ

2. จากเหตุผลข้อ 1. เมื่อแรงงานประเภทที่ไม่มีฝีมือถูกยกระดับให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือในการก่อสร้างโครงการต่างๆ โดยผู้ประกอบการรายเดิมได้ปฏิบัติซ้ำๆ หลายโครงการ อาจจะได้รับความรู้ที่เพิ่มขึ้นไม่มากนักน้อย ถึงอย่างไรก็ตามยังไม่สามารถรันดีถึงมาตรฐานฝีมือได้ว่าหากยกระดับตัวเองขึ้นมาเป็นแรงงานประเภทที่มีฝีมือจะไม่เกิดข้อผิดพลาดขึ้นได้

3. แรงงานประเภทที่ไม่มีฝีมือมาก่อนแต่เคยได้รับการฝึกฝนงานและมีประสบการณ์การทำงานมาจากหัวหน้างานเดิมที่ตนเคยร่วมงานมาบ้าง (ไม่ใช่ผู้ประกอบการฯ) แล้วแยกตัวออกมาและยกระดับตัวเองเป็นหัวหน้างานพร้อมกับรับงานเอง โดยกลุ่มแรงงานที่

แยกแยกตัวออกมาและยกระดับเป็นหัวหน้างาน โดยกลุ่มนี้จะเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก และส่วนใหญ่แล้วระดับฝีมือการทำงานยังไม่ได้เท่าที่ควร อาจจะมีสาเหตุมาจากการถ่ายทอดประสบการณ์จากหัวหน้างานเดิมยังไม่มากพอเพราะการแยกตัวออกมาเพื่อรับงานนั้นเร็วเกินไป

ย่อมต้องการที่จะเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงานเหล่านั้นอย่างเป็นรูปธรรม ไม่ว่ากระบวนการจะเกิดขึ้นจากรัฐโดยตรงหรือภาคเอกชนก็ตาม หากการยกระดับแรงงานจากสามข้อเกิดขึ้นแต่ไม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพแก่แรงงานเหล่านั้นอีกขึ้นหนึ่ง อาจจะสร้างปัญหาและภาระให้เกิดแก่ผู้จ้างงาน ผู้ประกอบการ ตลอดจนถึงในภาคที่ใหญ่กว่า คือระดับประเทศ เพราะในอีก 2 ปีข้างหน้าประเทศไทยซึ่งเป็นหนึ่งในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asean Economic Community) หรือ AEC จึงสมควรเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมตัวในด้านแรงงานโดยการสร้างศักยภาพให้เกิดขึ้น เพราะเมื่อถึงเวลานั้นแล้ว จะเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศอย่างเสรี จะเกิดการจ้างแรงงานขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เข้าร่วมเช่นกัน หากแรงงานไทยยังไร้ฝีมือหรือไม่ได้รับการใส่ใจต่อศักยภาพของแรงงาน หรือหากล่าช้าไปแล้ว จะเกิดผลขึ้นอย่างไรไม่ว่าจะทราบได้ แต่ที่เห็นชัดและสามารถประเมินล่วงหน้าได้ คือการไม่จ้างของแรงงานไทยจากผู้ประกอบการต่างชาติ เช่น งานก่อสร้างที่ช่างไม่ชำนาญงานในการติดตั้งระบบท่อน้ำอุปโภคบริโภคในห้องน้ำของอาคาร ส่งผลให้น้ำรั่วซึมตามพื้นและฝ้าเพดาน เจ้าของบ้านจึงได้ว่าจ้างช่างอีกกลุ่มหนึ่งมาแก้ไข โดยช่างกลุ่มดังกล่าวได้รื้อพื้นกระเบื้องและทุบพื้นคอนกรีตของห้องน้ำออกทั้งหมดแล้วทำการเทพื้นคอนกรีตแล้วจึงติดตั้งระบบท่อน้ำใหม่ แต่ปรากฏว่ายังคงมีน้ำรั่วซึมอยู่ เจ้าของบ้านจึงได้จ้างช่างอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งเป็นช่างกลุ่มสุดท้าย ซึ่งเป็นการแก้งานครั้งที่ 2 แต่เป็นการก่อสร้างครั้งที่ 3 มาทำการแก้ไข โดยช่างกลุ่มสุดท้ายได้ทำการซ่อม โดยการทดลองการรั่วซึม

ของน้ำไปทีละจุด จึงได้ทราบปัญหาที่เกิดขึ้น และได้แก้ไข ปรากฏว่าไม่มีการรั่วซึมอีกต่อไป เมื่อมาสังเกตจากวิธีการปฏิบัติงานที่ช่างกลุ่มสุดท้ายได้ดำเนินการแล้วทำให้ทราบถึงขั้นตอนการทำงานที่มีทักษะ ประสิทธิภาพ ความชำนาญ และการผ่านงานมาอย่างยาวนาน จึงสามารถวิเคราะห์ถึงปัญหา และรู้ถึงสภาพของการรั่วซึมของห้องน้ำว่าจะเกิดขึ้นจากกรณีใดบ้าง ซึ่งจะไม่คาดเดาปัญหาเหมือนกับช่างกลุ่มที่ 1 และ 2 เลย นั้นย่อมหมายถึงว่า หากผู้บริโภคร หรือผู้รับบริการ ได้รับการบริการจากช่างที่มีประสิทธิภาพแล้วย่อมจะไม่ทำให้ต้องจ่ายเงินไปอย่างมากมาย

เมื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสายอาชีพยุคปัจจุบันไม่ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ดังนั้นจึงต้องมีความจำเป็นที่จะได้รับการพัฒนาให้กับบุคลากรเหล่านั้นอย่างเร่งด่วน โดยหน่วยงานของรัฐ จำต้องพยายามมุ่งมั่นกับปริมาณคนที่จะได้รับการพัฒนาศักยภาพและกับปริมาณคนที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพแล้ว เพื่อที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการ หากภาครัฐกระจายรายได้มายังภาคประชาชน ในรูปแบบการก่อสร้าง นั้นย่อมหมายถึงต้องเกิดการจ้างแรงงานที่มีในตลาดแรงงานทั่วประเทศ แรงงานที่มีอยู่จึงต้องเพียงพอและมีศักยภาพ เพื่อที่จะสามารถทำตามแบบแผนการทำงาน เทคโนโลยี และวิธีการก่อสร้างใหม่ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การพัฒนาศักยภาพให้กับพนักงานที่มีอยู่แล้วและที่เกิดขึ้นใหม่ ตลอดจนส่งเสริมภาคเอกชนซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างพนักงานให้มีส่วนต่อการพัฒนาศักยภาพให้เพิ่มขึ้น จึงมีความจำเป็นและจะต้องรับทราบถึงปัญหานักงาน และรู้ถึงสภาพการปัจจุบันว่ายังขาดการพัฒนาในด้านใดบ้าง เพื่อที่จะได้สะท้อนปัญหาต่างๆที่มีอยู่ในตัวของพนักงานไปยังรัฐ ให้ได้แก้ไขจุดที่เป็นปัญหาและพัฒนาให้ดีขึ้น เพื่อที่จะได้สนองต่อตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาศักยภาพพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของจังหวัดมหาสารคาม เพราะ

เล็งเห็นว่าจะสามารถนำแนวคิด หรือวิธีการใหม่ๆเข้ามาพัฒนาศักยภาพพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดมหาสารคาม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงศักยภาพในปัจจุบันของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานซึ่งมีผลต่อศักยภาพของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของจังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆและวิธีในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของจังหวัดมหาสารคาม
4. เพื่อศึกษาถึงการกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของจังหวัดมหาสารคาม

วิธีการวิจัย

1. ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา

การศึกษาและวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของจังหวัดมหาสารคามโดยมีขั้นตอนการดำเนินการศึกษา ดังนี้

1.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลข้อมูลและศึกษาค้นคว้าจาก เอกสารทางวิชาการ วารสาร บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ศึกษาจากข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง และการตอบแบบสอบถาม ในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากพนักงานในระดับปฏิบัติการ การหาข้อมูลจากผู้ประกอบการและพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของจังหวัดมหาสารคามมุ่งเน้นไปที่การสัมภาษณ์ถึงศักยภาพที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ ความสามารถในการอ่านแบบแปลน

ก่อสร้าง,การทำงานเลยเวลาที่กำหนด,มีความเข้าใจใน
วิธีการทำงาน หรือการแก้ไขงานฯ

2. หน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis)

บุคคลที่ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง และ
พนักงานที่ทำงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ซึ่งเป็นกลุ่ม
ตัวอย่างในจังหวัดมหาสารคาม

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

- ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นกลุ่ม
ประชากรในจังหวัดมหาสารคามของอำเภอเมืองและ
อำเภอต่างๆในจำนวน 13 อำเภอ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม
ได้แก่ ผู้ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัด
มหาสารคาม และพนักงานผู้ประกอบธุรกิจรับเหมา
ก่อสร้างในจังหวัดมหาสารคาม มีจำนวนทั้งสิ้น 260 ราย
(N=260)

- กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นกลุ่ม
ตัวอย่างในจังหวัดมหาสารคามของอำเภอเมืองและ
อำเภอต่างๆในจำนวน 13 อำเภอ

4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น 2
ส่วนคือ แบบสอบถามสำหรับการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ
และแบบสัมภาษณ์สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็นข้อมูล 2 ส่วนดังนี้

ข้อมูลส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ
(Qualitative Research) ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีเก็บข้อมูล
ไว้ดังนี้คือ

1. นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์กับ
ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่สำนักงานของ
ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างตามอำเภอที่ตั้ง
และ ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่ได้เข้าร่วม
ประชุมงานแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามสถานที่ที่หน่วยงาน
ผู้เป็นเจ้าของงานก่อสร้างนั้นกำหนดสถานที่ประชุม

2. ใช้วิธีการอัดเทปในการสัมภาษณ์ เพื่อจะ
ได้คำตอบชัดเจนทุกคำพูด แล้วจึงนำมาถอดเทปเขียน
ลงในสมุดบันทึกต่อไป

ข้อมูลส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ
(Quantitative Research) ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีเก็บข้อมูล
ไว้คือนำแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้นมอบให้กับ
ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในวันเก็บข้อมูล
เชิงคุณภาพในแต่ละราย เพื่อให้แจกแบบสอบถามแก่
พนักงานของผู้ประกอบการพร้อมกับส่งกลับมายังผู้
ศึกษาด้วยวิธีการที่ผู้ศึกษาคิดตามไปเก็บแบบสอบถาม
ในที่ทำงานของพนักงาน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิง
คุณภาพ (Qualitative Research) นำข้อมูลที่ได้เก็บมา
วิเคราะห์ โดยการบรรยายเชิงพรรณนา มีการ
ตีความหมายและหาความสัมพันธ์ของข้อมูลอย่างมี
เหตุผล

ข้อมูลส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิง
ปริมาณ (Quantitative Research) ข้อมูลที่ได้นำมา
วิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรม SPSS หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
(Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard
Deviation) เพื่อหาระดับความสำคัญของ กลยุทธ์ที่จะ
ใช้ในการพัฒนาศักยภาพให้กับพนักงานใน
อุตสาหกรรมก่อสร้างของจังหวัดมหาสารคามที่มี
ความสำคัญต่อการรับรู้ถึงศักยภาพเดิม อุปสรรคและ
ความคาดหวังในการพัฒนาศักยภาพให้กับพนักงาน
ดังนั้นจึงใช้แบบสอบถามตามแบบของ(Likert Scale)
โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งกำหนดน้ำหนักระดับ
คะแนนดังนี้

ระดับมากที่สุด	= 5 คะแนน
ระดับมาก	= 4 คะแนน
ระดับปานกลาง	= 3 คะแนน
ระดับน้อย	= 2 คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	= 1 คะแนน

สำหรับการแปลความหมายผลการศึกษาคือ การรับรู้ถึงศักยภาพเดิม อุปสรรคและความคาดหวังในการพัฒนาศักยภาพให้กับพนักงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) จะใช้หลักการของประคอง กรรณสูตร (2542:73) ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้

4.51-5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	ระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง	ระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	ระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นช่างก่อสร้าง (ช่างทาสี ช่างปูน ช่างไม้ ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างฝ้าเพดาน ฯลฯ) คิดเป็นร้อยละ 61.04 เพศชาย ร้อยละ 69.88 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.77 ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดประถมศึกษา (ป.1-ป.7) คิดเป็นร้อยละ 51.81 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.14 และส่วนใหญ่เคยทำงานในกรุงเทพฯ หรือเมืองใหญ่ๆ เช่น ชลบุรี ระยอง ขอนแก่น ฯลฯ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 80.70 และไม่เคยไปทำงานในกรุงเทพฯ คิดเป็นร้อยละ 19.30 ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือ คิดเป็นร้อยละ 69.88

ศักยภาพปัจจุบัน คือความสามารถในการอ่านแบบแปลน, การเข้าใจในระบบการทำงาน, ระดับความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$) ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.43$) แนวทางการพัฒนาและวิธีการในการพัฒนาศักยภาพพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม และความต้องการในการพัฒนาศักยภาพพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตพื้นที่จังหวัด

มหาสารคามในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) และ ($\bar{X} = 3.43$) ตามลำดับ และจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้รับเหมาก่อสร้างที่กำลังดำเนินการก่อสร้างของแต่ละอำเภอ มีความคิดเห็นตรงกันว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานกับคนต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพให้กับคนเหล่านั้น

ตารางที่ 1. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในภาพรวมของการพัฒนาศักยภาพ พนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ในจังหวัดมหาสารคาม

หัวข้อ	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ศักยภาพปัจจุบันของพนักงาน	2.92	0.75	ปานกลาง
2. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานซึ่งมีผลต่อศักยภาพ	2.43	0.88	น้อย
3. การกำหนดแนวทางในการพัฒนาและวิธีการในการพัฒนาศักยภาพ	3.16	0.93	ปานกลาง
4. ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ	3.43	1.05	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.02	0.68	ปานกลาง

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

จากข้อมูลทั่วไปของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ในจังหวัดมหาสารคาม นั้นพบว่า มีอายุระหว่าง 41-50 ปี เป็นส่วนใหญ่ การศึกษาจะอยู่ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป เคยทำงานที่กรุงเทพฯ หรือหัวเมืองใหญ่ๆ มาแล้ว แต่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานมาก่อน

ภาพรวมของศักยภาพที่มีอยู่เดิมของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างมีค่าปานกลางแต่หากพิจารณาลงไปแบบสอบถามทั้ง 10 ข้อ ของศักยภาพในปัจจุบันของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง พบว่า พนักงาน

ไม่ชำนาญต่อขั้นตอนการปฏิบัติงาน ใช้เวลาในการดำเนินงานตามขั้นตอนนานกว่าที่กำหนด พนักงานส่วนใหญ่ยังขาดการเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานพัฒนาฝีมือแรงงาน นั่นอาจจะหมายถึง ผู้ประกอบการไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์ในด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการพัฒนาฝีมือแรงงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นระหว่างผู้เกี่ยวข้อง 3 ส่วนคือ หน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน กับผู้ประกอบการฯ และพนักงานฯ

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานซึ่งมีผลต่อศักยภาพของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ด้านสภาพร่างกายที่ไม่แข็งแรง แสดงว่า วิธีการดำรงชีวิต สภาพความเป็นอยู่ ของพนักงานฯ อาจยังไม่ถูกสุขลักษณะที่ดีเท่าที่ควร ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่รัฐบาลต้องเข้ามาศึกษาถึงสาเหตุ และจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างจริงจัง หรืออาจจะใช้กิจกรรมแทรกแซง เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน การนิเทศและติดตามงานจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เป็นต้น การขาดความต่อเนื่องของการทำงานมีผลต่อการเรียนรู้ในการทำงาน

แนวทางในการพัฒนาและวิธีการในการพัฒนาศักยภาพ พบว่า วิธีการร่วมกันทำงานเป็นทีม เป็นวิธีการที่พนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างมีผลมากที่สุดต่อการสร้างศักยภาพให้เพิ่มขึ้นแก่พนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง อีกทั้งช่วยให้ผู้ที่เป็นช่างที่ยังไม่ค่อยมีฝีมือ มีประสบการณ์ หรือแม้แต่กรรมกรที่ต้องการยกระดับอาชีพของตนเอง สามารถรับรู้พร้อมกับเรียนรู้ได้อย่างครบถ้วนถึงกระบวนการทุกขั้นตอนของการทำงานทั้งหมด

ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง พบว่า ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เกิดขึ้นจากความต้องการค่าแรงงานที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ด้านศักยภาพของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ศักยภาพ ประสบการณ์ของพนักงานจะต้องสมดุลกับผลตอบแทน ศักยภาพของพนักงานจะเพิ่มขึ้น ต้องได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันฯที่เกี่ยวข้อง และเกิดความคุ้มค่าต่อการจ้างแรงงานของผู้ประกอบการ

แนวทางในการพัฒนาและวิธีการในการพัฒนา ศักยภาพ ของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ควรใช้วิธีการร่วมกันทำงานเป็นทีมจะเป็นวิธีการที่คุ้นเคยมากที่สุด เพราะการรวมกลุ่มเข้ามาทำงานตามหน่วยงานก่อสร้างต่างๆของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างต่างมาจากหมู่บ้านเดียวกันเกือบทั้งหมด โดยกลุ่มของพนักงานฯเหล่านี้ต่างประกอบด้วย หัวหน้าช่าง ช่างกรรมกรชาย-หญิง ซึ่งจะครบโดยเข้าทำงานได้ในทันที และจะสามารถประสานงานกันภายในกลุ่มได้เป็นอย่างดี

ความต้องการในการพัฒนา ศักยภาพ ผู้ประกอบการควรใช้นโยบายค่าแรงงาน เช่น เงินสวัสดิการ หรือเงินค่าล่วงเวลา เป็นตัวสร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนา ศักยภาพให้กับพนักงานของตน เพราะแรงจูงใจในด้านตัวเงินจะมีผลมากกว่าแรงจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนา ศักยภาพกับพนักงานโดยตรง

ข้อเสนอการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนา ศักยภาพ แรงงานจังหวัดมหาสารคามอย่างต่อเนื่อง เพราะเมื่อแรงงานที่มี ศักยภาพ ใน ท้อง ถิ่น ชาด แคลน ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง อาจจะต้องสร้าง แรงงานให้มี ศักยภาพมาทดแทน นั่นหมายถึงการ ผลักดันแรงงานจะต้องมาจากจังหวัดใกล้เคียงซึ่งเมื่อเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอาจต้องจ้างแรงงาน ต่างชาติด้วย

2. ควรศึกษาวิจัยแนวทาง การพัฒนา ศักยภาพ แรงงานจังหวัดมหาสารคามที่สัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่

เพิ่มสูงขึ้นตามนโยบายการขึ้นค่าแรงงานขั้นต่ำของ
รัฐบาล

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย สำนักงานสถิติ
แห่งชาติ (2553)

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วย
ความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ สุกัญญา
เอมอัมมธรรม ประธานกรรมการที่ปรึกษา รอง
ศาสตราจารย์ เพ็ญศรี เจริญวานิช กรรมการที่ปรึกษา
และรองศาสตราจารย์ สุรนาท ขมะณะรงค์ หัวหน้า
ภาควิชาบริหารอุตสาหกรรมและวิสาหกิจ ที่ได้กรุณา
ให้คำแนะนำช่วยเหลือด้วยความเมตตา และได้ให้
แนวทางที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ผู้ศึกษาขอกราบ
ขอบพระคุณท่านทั้งสาม และกราบขอบพระคุณ
คณาจารย์ทุกท่าน ตลอดจนเจ้าของงานวิจัยและผลงาน
ของนักวิชาการที่ได้อ้างอิงไว้ในการศึกษาครั้งนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ คุณแม่นาริทิ ดัชนีศิลป์ ที่
ได้อบรมสั่งสอนเลี้ยงดูและให้การศึกษาสูงสุด คุณกุลยา
ดัชนีศิลป์ และคุณธนาภรณ์ ดัชนีศิลป์ พี่สาว ที่ได้ให้
แรงบันดาลใจในการศึกษา และ คุณฉัตรดา ดัชนีศิลป์
ภรรยา ที่ได้ให้กำลังใจ และความช่วยเหลือในการ
ทำการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้ประกอบการและพนักงานของ
บริษัทธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดมหาสารคาม ที่ได้
ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาใน
ครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อน ๆ รุ่น 4 สาขาบริหาร
อุตสาหกรรม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่ได้
คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจมาตลอดระยะเวลาของ
การศึกษา

เอกสารอ้างอิง

แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง 2555. แผนงานบริการ

สาธารณะ 2 จาก: (<http://sp2.tkk2555.com>

/sp2/ebud_branch.aspx?id=13)

พลิกวิกฤติก่อสร้างแรงงานไทย(2553) หนังสือพิมพ์

Global business วันพุธที่ 15 ธันวาคม 2553

สุวัฒน์ เชาวน์ปรีชา (2552).เว็บไซต์ บริษัท ฤทธา จำกัด

จาก: (<http://www.Ritta.co.th/index.php>)