

**การพัฒนาศักยภาพพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง
กรณีศึกษา บริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดมหาสารคาม
Development of Human Potential in the Construction Business
Case Study: Construction Companies in Mahasarakam Province**

มังกร ตัณฑะศิลป์¹
สุกัญญา เอมอัมธรรม²
เพ็ญศรี เจริญวานิช³

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงศักยภาพ ปัญหาอุปสรรค ความต้องการและแนวทางการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานมีศักยภาพอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย ความต้องการและแนวทางในการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับปานกลาง การพัฒนา ศักยภาพพนักงานควรดำเนินการ 4 แนวทาง

1) การทำงานเป็นทีม เพราะพนักงานมาจากภูมิลำเนาเดียวกัน พร้อมจะ ยอมรับการแนะนำ จากหัวหน้างานที่มีประสบการณ์สูงกว่า 2) แนะนำวิธีการใหม่ๆ และถูกต้อง ซึ่งพนักงานพร้อมที่จะสอบถามถึงวิธีการทำงาน และเรียนรู้วิธีการทำงาน ด้วยตนเองอยู่เสมอ 3) เพิ่มค่าแรงงานเพื่อสร้างแรงจูงใจ 4) หน่วยงานราชการ

¹ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอุตสาหกรรมและวิสาหกิจ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

³ รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการตลาด คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

หรือภาคเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมจัดการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ เพราะบริษัทรับเหมาก่อสร้างพร้อมที่จะส่งพนักงานของตนเข้ารับการฝึกอบรม

คำสำคัญ: การพัฒนา ศักยภาพ พนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

Abstract

The purpose of this research is the study of potential, obstacles and solutions in order to assist the development of construction workers. The result of the research proved that workers in Mahasarakam, have moderate potential, problems, obstacles are slight and the requirements for development and solution direction are moderate. However, the obstacles to potential development are in 4 directions. 1) The workers should work as a team because the workers who come from the same locality accept instruction, admonishment and teaching from their supervisor or a more experienced worker. 2) Provide new and accurate advice for the workers, they are prepared to ask about the right procedures and study for themselves. 3) Increase wages and incentives, these can impact upon future development. 4) Concerned government, non-government and private organizations should support skills development, training and publicize training courses because construction companies are prepared to send their workers to join the schemes.

Keywords: Developing, Potential, Constructions industry

บทนำ

ช่วงปลายปี ค.ศ. 2007 ได้เกิดวิกฤตซับไพร์ม (Sub-Prime) ในสหรัฐอเมริกา ซึ่งเกิดจากปัญหาการขาดสภาพคล่องของสถาบันการเงินที่เป็นผลมาจากการปล่อยสินเชื่อในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ถึงขั้นที่รัฐบาลประธานาธิบดีจอร์จ ดับเบิลยู บุช ต้องเข้ามาريبพยุง โดยการปล่อยเงินกู้จำนวน 85,000 ล้านดอลลาร์ และได้ออกแผนอนุมัติเงินกอบกู้วิกฤตเศรษฐกิจเป็นเงินจำนวนมาก สภาการรณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อด้านการเงินไปสู่ทุกส่วนของโลกรวมถึงประเทศไทย การบริโภคและการลงทุนในประเทศเหล่านี้ชะลอตัวด้วย จึงส่งผลให้การส่งออกของไทยไปยังประเทศที่ได้รับผลกระทบจากซับไพร์มชะลอตัวลง

รัฐบาลของนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ได้กำหนดนโยบายจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาประเทศ ซึ่งงบประมาณไทยเข้มแข็ง มีระยะเวลา 4 ปี เริ่มกระจายสู่ประชาชนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 ถึงปี พ.ศ. 2555 เพื่อให้เศรษฐกิจหมุนเวียนได้ ดังจะเห็นได้จากแผนงานปรับปรุงและพัฒนาบริการสาธารณะขั้นพื้นฐาน ยกกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และยังมีโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการดูแลสุขภาพของประชาชน โดยส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปของการก่อสร้าง นั่นย่อมหมายถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการใช้แรงงานเกิดขึ้นอย่างเป็นจำนวนมากในแต่ละท้องถิ่นที่มีการกระจายรายได้ไปถึงทั้งแรงงานที่มีอยู่เดิมและแรงงานที่เกิดขึ้นใหม่ ซึ่งหมายถึงแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เช่น กรรมกร ช่างฝีมือ ผู้ควบคุมการก่อสร้าง เป็นต้น ดังนั้น การก่อสร้างจึงต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสบการณ์ ความชำนาญ และความรอบรู้ งานของงานที่จะก่อสร้าง เพื่อให้ออกมาอย่างมีคุณภาพ แต่เมื่อมองย้อนกลับมาถึงปัญหาแรงงานแล้วนั้น กลับพบปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือจำนวนมาก แม้ในปัจจุบันจะต้องยอมรับว่าทักษะของแรงงานไทยยังไม่มีศักยภาพทัดเทียมกับต่างประเทศ โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานญี่ปุ่นทั้ง ๆ ที่ทักษะของแรงงานไทยสามารถพัฒนาและยกระดับให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานได้ (สุวัฒน์ เชาว์ปรีชา ประธานกรรมการบริษัท ฤทธา จำกัด www.ritta.co.th พ.ศ.2552)

แรงงานยังไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานมากพอ (พอลิวิฤตติก่อสร้างแรงงานไทย หนังสือพิมพ์ Global business วันพุธที่ 15 ธันวาคม

2553) ปัญหาของแรงงานจึงเกิดขึ้นตามมานั้นคือ การขาดแรงงานทักษะฝีมือ หาคคนที่มีความรู้ตามที่ต้องการไม่ได้และการไม่มีการปรับตัวของระบบการศึกษาไทย เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานไทย จึงไม่สามารถผลิตกำลังแรงงานที่ตรงเฉพาะด้านได้เพียงพอกับความต้องการที่เพิ่มขึ้น

จากผลพวงการกระตุ้นเศรษฐกิจที่กล่าวมาข้างต้นจังหวัดมหาสารคามจึงได้รับงบประมาณเพื่อพัฒนา ประกอบกับในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ได้มีการพัฒนาในด้านการศึกษามากมาย เพราะได้มีการยกระดับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม เป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศภายใต้ชื่อ “มหาวิทยาลัยมหาสารคาม” สิ่งตามมาคือการก่อสร้างระบบโครงสร้างพื้นฐาน เช่น อาคารเรียน ระบบไฟฟ้า ระบบประปา ระบบสื่อสารอินเทอร์เน็ต นั้นหมายถึงผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดมหาสารคามต้องเข้าประมูลงานและได้รับงานก่อสร้างที่เพิ่มขึ้นจากทั้งสองปัจจัยด้วยเหตุดังกล่าว จึงทำให้เกิดความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก ทั้งแรงงานประเภทที่มีฝีมือและแรงงานประเภทที่ไม่มีฝีมือ หรือแม้กระทั่งการยกระดับจากแรงงานประเภทที่ไม่มีฝีมือมาเป็นแรงงานประเภทที่มีฝีมือ การยกระดับฝีมือแรงงานดังกล่าวไม่ว่าจะเกิดขึ้นจากกรณีใด เช่น

1. ความต้องการแรงงานประเภทที่มีฝีมือแต่แรงงานที่มีอยู่เป็นแรงงานประเภทที่ไม่มีฝีมือ ผู้ประกอบการฯ ได้ให้แรงงานเหล่านั้นทำในสิ่งที่ไม่เคยมีทักษะมาก่อน เช่น จากเดิมเป็นกรรมกรแบกหามเปลี่ยนเป็นช่างก่ออิฐฉาบปูน หรือเป็นช่างทาสี หรือเป็นช่างไม้ โดยกรรมกรเหล่านั้นไม่เคยฝึกทักษะงานที่จะทำมาก่อน จึงส่งผลให้งานที่ได้ไม่ถูกต้องตามแบบหรือข้อกำหนดของงาน การแก้ไขงานจึงเกิดขึ้นซ้ำๆ

2. เมื่อแรงงานประเภทที่ไม่มีฝีมือถูกยกระดับให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือในการก่อสร้างโครงการต่าง ๆ โดยผู้ประกอบการรายเดิมได้ปฏิบัติซ้ำ ๆ หลายโครงการอาจจะได้รับทักษะที่เพิ่มขึ้นไม่มากนักน้อย ถึงอย่างไรก็ตามยังไม่สามารถรันตีถึงมาตรฐานฝีมือได้

3. แรงงานประเภทที่ไม่มีฝีมือมาก่อนแต่เคยได้รับการฝึกฝนงานและมีประสบการณ์การทำงานมาจากหัวหน้างานเดิมที่ตนเคยร่วมงานมาบ้าง (ไม่ใช่

ผู้ประกอบการฯ) แล้วแยกตัวออกมาและยกระดับตัวเองเป็นหัวหน้างานพร้อมกับรับงานเอง กลุ่มนี้จะมีเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก และส่วนใหญ่แล้วระดับฝีมือการทำงานยังไม่ดีเท่าที่ควร อาจจะมีสาเหตุมาจากการถ่ายทอดประสบการณ์จากหัวหน้างานเดิมยังไม่มากพอเพราะการแยกตัวออกมาเพื่อรับงานนั้นเร็วเกินไป

จากที่ได้อธิบายมาทั้งหมดนี้ทำให้ทราบว่า หากภาครัฐกระจายรายได้มายังภาคประชาชน ในรูปแบบการก่อสร้าง นั้นย่อมหมายถึงต้องเกิดการจ้างแรงงานที่มีในตลาดแรงงานทั่วประเทศ แรงงานที่มีอยู่จึงต้องเพียงพอและมีศักยภาพ เพื่อที่จะสามารถทำตามแบบแผนการทำงาน เทคโนโลยี และวิธีการก่อสร้างใหม่ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การพัฒนาศักยภาพให้กับพนักงานที่มีอยู่แล้วและที่เกิดขึ้นใหม่ตลอดการส่งเสริมภาคเอกชนซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างพนักงานให้มีส่วนต่อการพัฒนาศักยภาพให้เพิ่มขึ้น จึงมีความจำเป็นและจะต้องรับทราบถึงปัญหาพนักงานและรู้ถึงความสภาพการปัจจุบันว่าขัดขาดการพัฒนาในด้านใดบ้าง เพื่อที่จะได้สะท้อนปัญหาต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวของพนักงานไปยังรัฐ ให้ได้แก้ไขจุดที่เป็นปัญหา และพัฒนาให้ดีขึ้น เพื่อที่จะได้สนองต่อตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาศักยภาพพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของจังหวัดมหาสารคาม เพราะเล็งเห็นว่าจะสามารถนำแนวคิด หรือวิธีการใหม่ๆ เข้ามาพัฒนาศักยภาพพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดมหาสารคาม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงศักยภาพในปัจจุบันของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานซึ่งมีผลต่อศักยภาพของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของจังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ และวิธีในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของจังหวัดมหาสารคาม
4. เพื่อศึกษาถึงการกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของจังหวัดมหาสารคาม

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูล แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ศักยภาพให้กับพนักงาน ดังนี้

การพัฒนาบุคลากร เป็นการส่งเสริม เพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ให้แก่ คนในองค์กรซึ่งจะยังผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรเปรียบเสมือนกลไกตัวสำคัญที่จะช่วยพัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จ ดังที่ได้มีนักวิชาการหลายคน ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังต่อไปนี้

ศุภชัย ยวาระประภาส (2547) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development: HRD) เป็นการใ้การใช้การฝึกอบรม (Training) การพัฒนา องค์การ (Organization Development) และการพัฒนาอาชีพ (Career Development) อย่างบูรณาการ เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิผลของบุคคลกลุ่มงานและองค์การ การพัฒนา บุคลากรจะช่วยพัฒนาสมรรถนะสำคัญ (Key Competencies) ที่จะทำใ้บุคลากร ในองค์กรสามารถปฏิบัติงานปัจจุบันและอนาคตได้ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มี การวางแผนไว้ล่วงหน้า (Planned Learning Activities) ช่วยทำใ้กลุ่มงานในองค์กร สามารถริเริ่มและจัดการเปลี่ยนแปลง และทำใ้เกิดการประสานกันระหว่าง ความต้องการขององค์การกับบุคลากร

นพพงศ์ บุญจิตราดุลย์ (2549) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การทำใ้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงใ้เจริญงอกงาม เช่น เมื่อครูทำงานอยู่ใน โรงเรียนนาน ๆ แล้วไม่ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ก็เกิดการถอยหลัง แม้แต่ การอยู่หนึ่งก็จะถอยหลังอยู่แล้วเพราะวิชาการก้าวหน้าและพัฒนาขึ้นเป็นลำดับ มีของใหม่ มาแทนที่ของเก่าที่ล้าสมัยอยู่เสมอ ดังนั้น ครูที่อยู่กับโรงเรียน นาน ๆ แล้วไม่หา ความรู้เพิ่มเติม เกิดความเฉื่อยชา ทำงานกันไปเรื่อย ๆ อย่างที่กล่าวกันว่า “เข้าขาม เย็นขาม” จะทำใ้การจัดการศึกษาของโรงเรียนล้าหลัง ไม่ก้าวหน้า ดังนั้น จึงต้องมีการพัฒนาคนในหน่วยงาน

เพ็ชรี รูปะวิเชตร์ (2549) อธิบายว่าการพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการ ทุกอย่างที่องค์กรกระทำเพื่อใ้บุคคลใ้เกิดการเรียนรู้ อันจะนำมาซึ่งความเจริญ ก้าวหน้าในชีวิตและการงาน (Career path) และเป็นการพัฒนาบุคคลใ้มี

คุณภาพสูงขึ้น สามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกให้เกิดกระบวนการคิด การให้การศึกษา การประชุม การฝึกอบรม การส่งไปดูศึกษาดูงาน การส่งไปศึกษาต่อ การสอนงานการสัมมนา การดูโทรทัศน์ ฟังวิทยุ การค้นหาความรู้ ข่าวสารจากเว็บไซต์ การพูดคุยสนทนา การแนะนำ การปรึกษา การอ่าน เป็นต้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ทำให้สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เปรียบเสมือนการเสริมสร้างและพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม โดยการใช้วิธีการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ เข้าไปสู่บุคคลนั้น ๆ และเพื่อให้เกิดสิ่งเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น และสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบันได้มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจขึ้นเป็นอย่างมาก การขยายตัวดังกล่าวได้ก่อให้เกิดมีองค์กรธุรกิจเกิดขึ้นอย่างมากมาย และหลากหลาย โดยองค์กรเหล่านั้นได้ถูกจัดตั้งขึ้นจากนโยบายหรือกำหนดการโดยการมารวมกลุ่มกันของปัจจัยต่างๆ คือ คน งบประมาณ วัสดุสิ่งของ และการจัดการ เพื่อที่จะสนองต่อความต้องการของกลุ่มบุคคลตามวัตถุประสงค์ที่ต่างกันออกไป โดยออกมาในรูปแบบต่างๆ เช่น บริษัท ห้างร้าน สมาคม องค์กรนิสิตนักศึกษาตามมหาวิทยาลัยต่างๆ แต่หากขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งไปแล้ว องค์กรก็ไม่สามารถที่จะดำรงอยู่ได้ โดยทุกปัจจัยก็เป็นสิ่งที่สำคัญไม่แพ้กัน หากพิจารณาแล้วคนหรือบุคลากรนั้น เปรียบเสมือนเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่ามากที่สุดในบรรดาทรัพยากรอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดองค์กรขึ้น เพราะต้องเป็นตัวช่วยขับเคลื่อนปัจจัยอีกทั้ง 3 คือ งบประมาณ วัสดุสิ่งของ และการจัดการ แล้วยังขับเคลื่อนปัจจัยที่เป็นตัวของมันเอง หากคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มยอดแล้ว ก็จะเป็นตัวที่จะพัฒนาปัจจัยที่เหลืออยู่ให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้อย่างไม่หยุดยั้ง ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหนทางที่นำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ถึงแม้บุคลากรจะมีพลัง และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติอย่างเต็มที่แล้วก็ตาม แต่หากขาดซึ่งการเสาะหาความรู้เพิ่มเติม ก็จะทำให้กลายเป็นบุคคลที่ล้าหลัง หรือเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านหน้าที่ หรือความรับผิดชอบ ก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นด้วย จากแนวคิดดังกล่าวนี้ย่อมแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรมีความ

จำเป็นและมีความสำคัญที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไปตลอดเวลา จากความหมายโดยตรงของนักปราชญ์หลายท่านได้ให้ความหมายไว้นั้น ก็ล้วนหมายถึงการทำให้คนในองค์กรนั้นได้มีพัฒนาการที่ดีขึ้นกว่าเดิม

ณัฐพันธ์ เชรนนท์ (2546) ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า กระบวนการที่ผู้บริหารผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากร และ/หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานเหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้กับสมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุขในอนาคต

ศุภชัย ยาวะประภาส (2546) ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดี อันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กร

เมื่อกล่าวถึงตัวที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ย่อมต้องหมายถึงสิ่งที่สามารถทำให้บุคคลนั้น ๆ ได้รับผลที่เกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยส่วนใหญ่จะมาจากเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้น และองค์กรเหล่านั้นจำเป็นที่จะต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาพัฒนาสินค้า หรือนำมาใช้งานในรูปของการผลิตหรือพัฒนาคนให้เข้ากับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต่อบุคลากรในองค์กรที่จะต้องเรียนรู้เทคโนโลยีเหล่านั้นให้ถูกต้อง การพัฒนาบุคลากรอาจจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ อาทิเช่น วัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อนครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา บุคคลที่เกี่ยวข้อง ล้วนแล้วจะสามารถมีอิทธิพลต่อการพัฒนาโรงเรียนได้ทั้งนั้น มีผู้ที่ศึกษาได้กล่าวไว้ ดังนี้

เดชวิทย์ นิลวรรณ (2548) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการดำเนินกิจการอย่างรอบคอบ ว่าปัจจัยใดส่งผลในแนวทางใดและเป็นไปในทิศทางที่ต้องการหรือไม่ ทั้งนี้

ต้องจัดการให้ปัจจัยเหล่านั้น สะท้อนผลในทิศทางเดียวกันและมีความสอดคล้องกัน อาทิเช่น นโยบาย ความเป็นผู้นำ ทรัพยากร และการจูงใจ

ทรัพยากรบุคคลมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น จึงต้องศึกษาหารูปแบบหรือวิธีการที่จะนำมาพัฒนาบุคคลในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น แต่ก็ต้องศึกษาถึงรูปแบบให้แน่ชัดก่อนที่จะนำมาปรับใช้กับบุคคลในองค์กรเพื่อให้เหมาะสมและไม่ให้เกิดการต่อต้านมากที่สุด ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาถึงการพัฒนาหรือเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรในองค์กรให้ถูกต้องตรงกับพฤติกรรมและบุคลิกลักษณะของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ

ประชา ตันเสนีย์ (2552) ได้กล่าวถึงหลักการของการพัฒนาทั่วไป 5 ข้อ คือ

1. มนุษย์ทุกคนนั้นมีศักยภาพ สามารถพัฒนาให้เจริญขึ้นได้
2. การพัฒนาควรกระทำอย่างต่อเนื่อง
3. ต้องกำหนดวิธีการพัฒนาศักยภาพให้ถูกต้องตรงกับบุคลากร และองค์กรให้มากที่สุด
4. ต้องกำหนดวิธีการประเมินหรือกำหนดตัวชี้วัด เป็นระยะ ๆ
5. จัดทำระบบทะเบียนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพในองค์กร เพื่อตรวจสอบและประเมินผลได้

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (present job) เป้าหมาย คือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ซึ่งผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

2. การศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทศตนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถ ในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต (future job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน (not focus on a job) แต่มี

จุดเน้น ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามท้องถื่นที่ต้องการ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

เมื่อกล่าวถึงสภาพการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพ ย่อมหมายถึง การเกิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นต่อพนักงานในองค์กร หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และอาจเกิดจากปัจจัยอื่นที่มีผลทำให้พนักงานและองค์กรต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่น การขึ้นค่าแรงงานขั้นต่ำเป็น 300 บาทต่อวัน นโยบายเงินเดือนขั้นต่ำสำหรับปริญญาตรี 15,000 บาทต่อเดือน ของว่าที่รัฐบาลของนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ที่เป็นผลตามมาเมื่อเข้ามาบริหารประเทศ องค์กรเอกชนที่มีการจ้างแรงงานจึงต้องดำเนินนโยบายอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น ขึ้นค่าแรงงานให้ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐ หรือ เลิกจ้างพนักงานในบางส่วน หรือ หันมาเพิ่มศักยภาพพนักงานที่มีอยู่ให้มีความคุ้มค่ากับค่าจ้างแรงงานที่เพิ่มขึ้น เพราะการพัฒนาทักษะ (Skill) ให้กับพนักงานเป็นสิ่งที่ควรทำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการคัดเลือกแรงงานต้องคำนึงถึงคุณภาพแรงงานเป็นหลัก เช่น จากการคัดคนเข้าทำงานของประเทศอเมริกา จะเกิดการพัฒนาจนเกิดทักษะ (Skill) ในการทำงาน ซึ่งจะไปสัมพันธ์กับค่าแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้น โดยวัดจากความสามารถในการทำงานในแต่ละสาขาอาชีพโดยไม่ได้วัดจากระดับวุฒิการศึกษาเหมือนกับประเทศไทย ทักษะที่ว่่านั้นไม่ได้หมายถึงทางด้านช่างอย่างเดียว แต่จะรวมถึงทุกสาขาอาชีพโดยมีคำว่ามีอาชีพโดยจะการันตีผ่านใบอนุญาต (License) (jaojook.wordpress.com/2011/07/26/)

หากนโยบายเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท ที่จะเริ่มนำมาใช้โดยรัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร อาจจะเป็นสาเหตุให้เกิดการอพยพของแรงงานต่างด้าวเข้ามาหางานทำในประเทศไทย จากประเทศกัมพูชา พม่า และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว หากองค์กรรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานแล้ว จึงจำเป็นที่จะต้องเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงานเหล่านั้นให้ทันต่อเครื่องมือ เครื่องมือ เทคโนโลยีขององค์กรที่นำมาใช้ด้วย และในขณะที่องค์กรอาจจะต้องการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่น การปรับตัวให้ทันกับคู่แข่งขั้นหรือลดต้นทุนในด้านธุรกิจ หรือเตรียมพร้อมกำลังคนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี จึงจำเป็นที่ต้องพัฒนาศักยภาพ

พนักงานให้เพิ่มขึ้น เช่นการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในระบบจ่ายและจัดเก็บสินค้าคงคลัง เช่น การใช้ระบบรหัสสินค้า (Bar code) หรือระบบ RFID (Radio Frequency Identification) ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีการจัดการเพิ่มความรู้ในด้านต่างๆ ให้กับพนักงาน และพนักงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ในสิ่งที่องค์กรได้นำเข้ามา ดังนั้น การปรับตัวของพนักงานให้ทันต่อเทคโนโลยีแบบใหม่หรือการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่จะต้องแข่งขันในเชิงธุรกิจกับองค์กรอื่น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเพิ่มศักยภาพแก่พนักงานของตน

วิธีการศึกษา

1. ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา

การศึกษาและวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของจังหวัดมหาสารคาม โดยมีขั้นตอนการดำเนินการศึกษาดังนี้

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

1.2 ศึกษาจากข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในเชิงคุณภาพ (Qualitative research) จากผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง และการตอบแบบสอบถาม และในเชิงปริมาณ (Quantitative research) จากพนักงานของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง คือ ช่าง กรรมกร

2. หน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis)

บุคคลที่ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง และพนักงานที่ทำงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดมหาสารคาม

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นกลุ่มประชากรในจังหวัดมหาสารคาม ของอำเภอเมืองและอำเภอต่างๆ ในจำนวน 13 อำเภอ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดมหาสารคาม และผู้รับเหมาก่อสร้าง มีจำนวนทั้งสิ้น 260 ราย

4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ แบบสอบถาม สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และแบบสัมภาษณ์สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็นข้อมูล 2 ส่วน ดังนี้

ข้อมูลส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีเก็บข้อมูลไว้ดังนี้ คือ

1. นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์กับผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่สำนักงานของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างตามอำเภอที่ตั้ง

2. นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์กับผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่ได้เข้าร่วมประชุมงานแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามสถานที่ที่หน่วยงานผู้เป็นเจ้าของงานก่อสร้างนั้นกำหนดสถานที่ประชุม

3. ใช้วิธีการอัดเทปในการสัมภาษณ์ เพื่อจะได้คำตอบชัดเจนทุกคำพูด แล้วจึงนำมาถอดเทปเขียนลงในสมุดบันทึกต่อไป

ข้อมูลส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีเก็บข้อมูลไว้ คือ นำแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้นมอบให้กับผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในวันเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในแต่ละราย เพื่อให้แจกแบบสอบถามแก่พนักงานของผู้ประกอบการพร้อมกับส่งกลับมายังผู้ศึกษาด้วยวิธีการที่ผู้ศึกษาติดตามไปเก็บแบบสอบถามในที่ทำงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) นำข้อมูลที่ได้เก็บมาวิเคราะห์ โดยการบรรยายเชิงพรรณนา มีการตีความหมายและหาความสัมพันธ์ของข้อมูลอย่างมีเหตุผล

ข้อมูลส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรม SPSS หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อหาระดับความสำคัญของกลยุทธ์ที่จะใช้ในการพัฒนาศักยภาพให้กับพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของจังหวัดมหาสารคามที่มีความสำคัญต่อการรับรู้ถึงศักยภาพเดิม อุปสรรคและ

ความคาดหวังในการพัฒนาศักยภาพให้กับพนักงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับตามหลักของลิเคอร์ท (Likert Scale) ซึ่งกำหนดน้ำหนักระดับคะแนน ดังนี้

ผลการวิจัย

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นช่างก่อสร้าง (ช่างทาสี ช่างปูน ช่างไม้ ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างฝ้าเพดาน ฯลฯ) คิดเป็นร้อยละ 61.04 เพศชาย ร้อยละ 69.88 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.77 ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด ประถมศึกษา (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 ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 69.88

ศักยภาพปัจจุบันของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$) ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.43$) แนวทางการพัฒนาและวิธีการในการพัฒนาศักยภาพพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม และความต้องการในการพัฒนาศักยภาพพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) และ ($\bar{X} = 3.43$) ตามลำดับ และจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้รับเหมาก่อสร้างที่กำลังดำเนินการก่อสร้างของแต่ละอำเภอ มีความคิดเห็นตรงกันว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานกับตนเองต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพ

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

จากข้อมูลทั่วไปของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ในจังหวัดมหาสารคามนั้นพบว่า มีอายุระหว่าง 41-50 ปี เป็นส่วนใหญ่ การศึกษาจะอยู่ในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป เคยทำงานที่กรุงเทพฯ หรือหัวเมืองใหญ่ๆ มาแล้ว แต่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานมาก่อน

ภาพรวมของศักยภาพที่มีอยู่เดิมของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างมีค่าปานกลางแต่หากพิจารณาลงไปแบบสอบถามทั้ง 10 ข้อ ของศักยภาพในปัจจุบันของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง พบว่า พนักงานไม่ชำนาญต่อขั้นตอนการปฏิบัติงานใช้เวลาในการดำเนินงานตามขั้นตอนนานกว่าที่กำหนด พนักงานส่วนใหญ่ยังขาดการเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานพัฒนาฝีมือแรงงาน นั่นอาจจะหมายถึง ผู้ประกอบการไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์ในด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการพัฒนาฝีมือแรงงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพราะจากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการได้รับคำตอบว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงโครงการที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการให้กับตนเองและพนักงานให้ทราบเลย

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานซึ่งมีผลต่อศักยภาพของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ด้านสภาพร่างกายที่ไม่แข็งแรง แสดงว่า วิธีการดำรงชีวิต สภาพความเป็นอยู่ของพนักงานฯ อาจยังไม่ถูกสุขลักษณะที่ดีเท่าที่ควร ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่รัฐบาลต้องเข้ามาศึกษาถึงสาเหตุ และจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างจริงจัง หรืออาจจะใช้กิจกรรมแทรกแซง เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน การนิเทศและติดตามงานจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เป็นต้น การขาดความต่อเนื่องของการทำงานมีผลต่อการเรียนรู้ในการทำงาน

แนวทางในการพัฒนาและวิธีการในการพัฒนาศักยภาพ พบว่า วิธีการร่วมกันทำงานเป็นทีม เป็นวิธีการที่พนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างมีผลมากที่สุดต่อการสร้างศักยภาพให้เพิ่มขึ้นแก่พนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง อีกทั้งช่วยให้ผู้ที่เป็นช่างที่ยังไม่ค่อยมีฝีมือ มีประสบการณ์ หรือแม้แต่กรรมกรที่ต้องการยกระดับอาชีพของตนเอง สามารถรับรู้พร้อมกับเรียนรู้ได้อย่างครบถ้วนถึงกระบวนการทุกขั้นตอนของการทำงานทั้งหมด และจะเห็นได้ว่าผู้ประกอบการ ต่างพร้อมที่จะผลักดันผู้ที่มีฝีมือหรืออยากยกระดับตนเองให้พัฒนาขึ้น เข้าร่วมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อที่จะทำให้งานก่อสร้างของตนได้มาตรฐาน ไม่ต้องแก้ไขงานบ่อยๆ และสามารถยกระดับการรับงานที่สลับซับซ้อนและยากขึ้นไปอีกได้

ดังนั้น หน่วยงานที่เป็นต้นเรื่องโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ต้องส่งเสริมให้มีการจัดการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ

แรงงานและส่งเสริมให้ชั้นผู้ประกอบการขึ้นทะเบียนแรงงานให้กับผู้ใช้แรงงาน เหมือนการประกันสังคม เพื่อที่จะประชาสัมพันธ์ไปยังผู้ใช้แรงงานเหล่านั้น และสามารถทราบถึงการเข้าร่วมโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานของแรงงาน และการพัฒนาขึ้นของฝีมือแรงงานที่ขึ้นทะเบียนด้วย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ด้านศักยภาพของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ศักยภาพ ประสบการณ์ของพนักงานจะต้องสมดุลกับผลตอบแทน ศักยภาพของพนักงานจะเพิ่มขึ้นต้องได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันที่เกี่ยวข้องและเกิดความคุ้มค่าต่อการจ้างแรงงานของผู้ประกอบการ

แนวทางในการพัฒนาและวิธีการในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ควรใช้วิธีการร่วมกันทำงานเป็นทีมจะเป็นวิธีการที่คุ้นเคยมากที่สุด เพราะการรวมกลุ่มเข้ามาทำงานตามหน้างานก่อสร้างต่าง ๆ ของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างต่างมาจากหมู่บ้านเดียวกันเกือบทั้งหมด โดยกลุ่มของพนักงานเหล่านี้ต่างประกอบด้วย หัวหน้าช่าง ช่าง กรรมกรชาย-หญิง ซึ่งจะครบโดยเข้าทำงานได้ในทันทีและจะสามารถประสานงานกันภายในกลุ่มได้เป็นอย่างดี

ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ ผู้ประกอบการควรใช้นโยบายค่าแรงงาน เช่น เงินสวัสดิการ หรือเงินค่าล่วงเวลา เป็นตัวสร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาศักยภาพให้กับพนักงานของตน เพราะแรงจูงใจในด้านตัวเงินจะมีผลมากกว่าแรงจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาศักยภาพกับพนักงานโดยตรง

ข้อเสนอการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานจังหวัดมหาสารคามอย่างต่อเนื่อง เพราะเมื่อแรงงานที่มีศักยภาพในท้องถิ่นขาดแคลน ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง อาจจะต้องสร้างแรงงานให้มีศักยภาพมาทดแทน นั่นหมายถึงการผลักดันแรงงานจะต้องมาจากจังหวัดใกล้เคียงซึ่งเมื่อเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอาจต้องจ้างแรงงานต่างชาติด้วย

2. ควรศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานจังหวัดมหาสารคาม ที่สัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เพิ่มสูงขึ้นตามนโยบายการขึ้นค่าแรงงานขั้นต่ำของรัฐบาล

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์สุภัญญา เอ็มอัมธรรม ประธานกรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์เพ็ญศรี เจริญวานิช กรรมการที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ สุรนาท ชมะณะรงค์ หัวหน้าภาควิชาบริหารอุตสาหกรรมและวิสาหกิจ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำช่วยเหลือด้วยความเมตตา และได้ให้แนวทางที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณท่านทั้งสาม และกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ตลอดจนเจ้านายของงานวิจัยและผลงานของนักวิชาการที่ได้อ้างอิงไว้ในการศึกษาครั้งนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ คุณแม่นารีกิต ตันตะศิลป์ ที่ได้อบรมสั่งสอนเลี้ยงดูและให้การศึกษาสูงสุด คุณกุลยา ตันตะศิลป์ และ คุณธนาภรณ์ ตันตะศิลป์ พี่สาว ที่ได้ให้แรงบันดาลใจในการศึกษา และ คุณณัฐรดา ตันตะศิลป์ ภรรยา ที่ได้ให้กำลังใจ และความช่วยเหลือในการทำการศึกษานี้

ขอขอบคุณผู้ประกอบการและพนักงานของบริษัทธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดมหาสารคาม ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อน ๆ รุ่น 4 สาขาบริหารอุตสาหกรรม คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ที่ได้คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังมาตลอดระยะเวลาของการศึกษา

บรรณานุกรม

- เกื้อ วงศ์บุญสิน และคณะ (2546). ทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์. สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฬารัตน์ ต้นประเสริฐ. (2548). วิจัยและพัฒนากระบวนการจัดการฐานความรู้. โครงการวิจัยศูนย์ เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ.

- ชัชวาล สิงห์อุสา. (2552). ความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง กับภาคเอกชนในเขตจังหวัดลำปาง และจังหวัดเชียงใหม่. รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (รป.ม.) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2552.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2546). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ. บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- เดชวิทย์ นิลวรรณ. (2548). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management. เชียงใหม่ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ธนุพริน汀.
- ธนายุทธ์ ไชยธงรัตน์. (2552). เรื่องการปรับปรุงคุณภาพโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาในประเทศไทย 2552. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management). เอกสารอัดสำเนา.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2549). โน้ตย่อบริหาร. เชียงใหม่ : Orange Group Tactics Design.
- นิตยา สงค์ประเสริฐ. (2547). สภาพและปัญหากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- บุญเลิศ กลิ่นรัตน์. (2546). การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ประชา ตันเสนีย์. (2552). หัวข้อ:การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2556, จาก www.drpracha.com/index.php?topic=1014.0
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล. (2551). การศึกษาคุณภาพฝีมือแรงงานของแรงงานที่สำเร็จการศึกษาใหม่. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

- ภิญโญ นิลจันทร์. (2540). การพัฒนารูปแบบการวางแผนพัฒนาสุขภาพในระดับหมู่บ้าน. วิทยานิพนธ์ (ศศ.ม.) มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรัญญา วรรณศิริ. (2552). ปัจจัยที่มีความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- วันชัย มีชาติ. (2548). พฤติกรรมการบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ศิริรัตน์ ชุณหาศัย และคณะ. (2546). การค้นหาวัตรกรรมในการพัฒนาข้าราชการ. รายงานการวิจัย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2547). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. กรุงเทพฯ : จุดทอง.
- ศุภลีณี มนประณีต. (2552). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายปฏิบัติการ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เศรษฐวิทย์ แสงทิพย์. (2548). การติดตามผลผู้สำเร็จการฝึกอบรม หลักสูตรนักวิจัยสถานรายงานการวิจัย ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมสาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม.
- สมศักดิ์ ชัยนิกิจ. (2549). แรงจูงใจและความผูกพันในการทำงานของพนักงานบริษัท ทราโน จำกัด. ภาควิชาปรัชญาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2549.