

การวิจัยเพื่อพัฒนาแรงงานภาคอีสานต่ออุตสาหกรรมก่อสร้าง

A Research for Enhancing Potential of North Eastern Labours for Thailand Construction Industry

ประเสริฐ ดำรงชัย

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

123 ถนนมิตรภาพ อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40002

โทร. 0-4324-1288 และ 0-4324-3154

E-Mail: prasert@kku1.kku.ac.th

ชนิด ชงทอง และ สมพงษ์ ชูประสิทธิ์

คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

245 ถนนพญาไท ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

โทร. 0-2218-6475 โทรสาร 0-2251-7304

E-Mail: fcettt@eng.chula.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรแรงงานในภาคอีสานที่มีต่ออุตสาหกรรมก่อสร้าง วิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคตลอดจนแนวทางของการที่จะส่งเสริมให้มีการพัฒนาแรงงานภาคอีสานให้เกิดประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยได้ศึกษาพฤติกรรมการใช้แรงงานก่อสร้าง จากการสำรวจกลุ่มผู้ใช้แรงงานกลุ่มผู้ประกอบการ และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ผลวิจัยพบว่าภาคอีสานเป็นแหล่งของทรัพยากรแรงงานก่อสร้างที่สำคัญ เนื่องจากมีปริมาณสูงกว่าแรงงานที่มาจากภาคอื่น อีกทั้งมีการกระจายของแรงงานออกไปในการก่อสร้างในภาคต่างๆของประเทศและในต่างประเทศ โดยคุณลักษณะเด่นของแรงงานจากภาคอีสาน คือ ความขยัน อดทนทำงาน และทำงานได้ทุกประเภท แต่ยังขาดซึ่งทักษะทางฝีมือช่างโดยอุปสรรคที่สำคัญในการพัฒนาทักษะฝีมือมาจากการที่แรงงานส่วนใหญ่มีพื้นฐานอาชีพเกษตรกรรมมิได้ทำอาชีพก่อสร้างเป็นหลัก สำหรับการสนับสนุนของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง พบว่าการดำเนินการของรัฐไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาของการพัฒนาให้อีสานเป็นแหล่งทรัพยากรก่อสร้างที่สำคัญของประเทศ

Abstract

This research reveals potential of labour forces from the North Eastern part of Thailand for the construction industry including the difficulties that obstruct the enhancement of the quality of labours from the North Eastern. Interviews and questionnaires are used in this research to obtain viewpoints from labour forces, contractors and the Department of Skill Development. The outcomes from this research showing that labours from the North Eastern play an important roles in Thailand construction industry, not only a high number in the industry

but also a high distribution around the country. The strength of the North Eastern labour force includes the diligence and endurance. On the other hand, the weakness is the lack of workmanship and skill. The research also presents that the activities offered by the Department of Skill Development do not provide enough support to labours form North Eastern.

1. หลักการและเหตุผล

ในการก่อสร้างต่างๆ ให้สำเร็จนั้นประกอบไปด้วยปัจจัยหลายๆ ปัจจัยด้วยกัน ทั้งคุณภาพวัสดุและอุปกรณ์และเครื่องจักรที่ใช้ งบประมาณ ความยากง่ายของแบบก่อสร้าง สภาพของบริเวณที่จะก่อสร้าง และสิ่งที่สำคัญมากที่จะทำให้งานก่อสร้างสำเร็จไปได้นั้น คือ แรงงาน การก่อสร้าง หากแรงงานนั้นยังมีความชำนาญในงานที่ทำแล้ว งานที่ออกมานั้นก็จะมีคุณภาพ แต่ถ้าหากผู้ใช้แรงงานขาดความชำนาญหรือไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะทำให้งานดำเนินไปอย่างล้าช้าและด้วยคุณภาพ ดังนั้นแรงงานเหล่านี้จึงมีอิทธิพลต่องานในด้านการก่อสร้างเป็นอย่างมาก

เนื่องจากปัจจุบันนี้ประเทศไทยได้พัฒนาอุตสาหกรรมด้านต่างๆเป็นจำนวนมาก ในภาคอุตสาหกรรมนั้นจะมีแรงงานชาวอีสานทำงานเป็นจำนวนมาก ไม่เว้นแต่อุตสาหกรรมก่อสร้างซึ่งมีความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก แรงงานที่มาจากภาคอีสานมีปริมาณสูงในเกือบทุกภาค ซึ่งสาเหตุอาจเป็นเพราะภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นภาคที่มีประชากรมากที่สุดเมื่อเทียบกับภาคอื่นๆ แต่ในขณะเดียวกันภาคอีสานก็เป็นภาคที่ยากจนที่สุด เนื่องจากสภาพแวดล้อมไม่ได้เอื้ออำนวยต่อการประกอบอาชีพหลัก คือ การเกษตร จึงทำให้คนอีสานต้องหาทางออกโดยการทำงานเป็นแรงงานก่อสร้าง และอีกทางออกทางหนึ่งก็คือการอพยพเคลื่อนย้ายไปขายแรงงานยังต่างประเทศ [1] แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

RECEIVED 31 MAY, 2002

ACCEPTED 16 AUGUST, 2002

เฉียงเหนือที่ทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้างมีสัดส่วนสูงมากเมื่อเทียบกับแรงงาน การก่อสร้างจากภาคต่างๆ แต่ในปัจจุบันนี้ถึงแม้ว่าจะมีแรงงานชาวอีสาน เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมมากก็ตาม แต่ในด้านคุณภาพและศักยภาพ นั้นยังต่ำอยู่ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพโดยรวมต่ำไปด้วย [2] ด้วย เหตุนี้เองหากเราสามารถพัฒนาบุคลากรชาวอีสานให้มีความรู้ความ สามารถเพิ่มขึ้นก็จะทำให้งานต่างๆมีคุณภาพดีขึ้น อีกทั้งหากพัฒนาขีด ความรู้ความสามารถของแรงงานชาวอีสานเหล่านี้ให้เทียบเท่าเกณฑ์ มาตรฐานที่ชาวต่างชาติยอมรับก็จะสามารถส่งออกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไปทำงานยังประเทศต่างๆ ส่งผลให้เกิดการจ้างงานแรงงานไทย เพิ่มขึ้นนำเงินตราต่างประเทศเข้าประเทศไทยมากขึ้น

ในอุตสาหกรรมก่อสร้างสำหรับประเทศไทยระบบการจัด ระดับคุณภาพช่างฝีมือยังไม่เป็นที่แพร่หลายและยอมรับในกลุ่มผู้ว่าจ้าง มากนัก ซึ่งระบบการจัดระดับมาตรฐานของช่างฝีมือนี้จัดว่าเป็นการยก ระดับฝีมือและคุณภาพของช่าง รวมทั้งสามารถเทียบเท่ากับมาตรฐานต่างประเทศ เช่น ที่กำหนดในประเทศสิงคโปร์ [3] ซึ่งมีการกำหนดมาตรฐาน และระดับฝีมือของแรงงานก่อสร้างและการทดสอบฝีมือต่างๆ ปัจจุบัน หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพและฝีมือของแรงงาน คือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งมีการจัดระดับมาตรฐานทางฝีมือช่างแต่ยังไม่ครอบคลุมในทุกสาขาวิชาชีพ และพบว่ายังไม่มีการวัดหรือการยก ระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานก่อสร้างที่ชัดเจน ทำให้แรงงานก่อสร้างส่วนใหญ่ของประเทศยังไม่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่งานก่อสร้างได้ เท่าที่ควร โดยเฉพาะแรงงานก่อสร้างจากภาคอีสานที่มีอยู่จำนวนมากใน สถานที่ก่อสร้างทั่วประเทศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยที่มุ่งเน้นศึกษาและ ลักษณะของแรงงานก่อสร้างในประเทศไทยที่มาจากภาคอีสาน รวมถึง ปัญหาและอุปสรรค ต่อการพัฒนาคุณภาพของแรงงาน เพื่อนำมาใช้ วิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาให้ทรัพยากรบุคคลจากภาคอีสานมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นในอุตสาหกรรมก่อสร้าง การวิจัยนี้จึงได้สำรวจถึง การจัดอบรมฝีมือแรงงานในส่วนของปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการ เพื่อรวบรวม ศึกษาเปรียบเทียบกับผลการสำรวจจากผู้ใช้งานและผู้ประกอบการเพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริง

2. หลักการสำรวจและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาถึงลักษณะศักยภาพของแรงงานก่อสร้างจากภาค อีสาน ได้ทำการศึกษาโดยการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มบุคคล 3 กลุ่ม โดยแบ่งแยกตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

2.1 ผู้ใช้แรงงานในสถานที่ก่อสร้าง

ผู้ใช้แรงงานในสถานที่ก่อสร้าง ทั้งแรงงานมีฝีมือและแรงงาน ไร้ฝีมือ โดยทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างตามสถานที่ก่อสร้าง ในเมืองใหญ่ ทั้ง 4 ภาค คือ ภาคกลางและภาคตะวันออก ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียง

เฉียงเหนือ และภาคใต้ การสำรวจใช้การสัมภาษณ์และใช้แบบสอบถาม โดยทำการสำรวจกลุ่มแรงงานจากสถานที่ก่อสร้างต่างๆ ในลักษณะของ การสำรวจแบบสุ่ม โดยสำรวจสถานที่ก่อสร้างละประมาณ 20 ตัวอย่าง ซึ่งจากทฤษฎีของทาสีโรยานาน [4] ซึ่งได้เสนอเป็นตารางสำเร็จ สำหรับ หาขนาดของตัวอย่างประชากร จากตารางสำเร็จสำหรับกำหนดขนาดของ ตัวอย่างประชากรน้อยที่สุดที่พอเหมาะที่จะเป็นขนาดที่แทนประชากร โดยที่ขนาดของประชากรไม่จำกัด ที่ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ขนาดของ ตัวอย่างประชากรที่น้อยที่สุด คือ 400 คน ซึ่งจากการสำรวจทำให้ได้ข้อมูลการสำรวจมาจำนวนหนึ่งซึ่งได้นำมาคัดเลือกตัวอย่างของข้อมูลที่ไม่ สมบูรณ์ และข้อมูลที่ไม่มีความถูกต้องบางส่วนก่อนทำการวิเคราะห์ โดย การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจนี้ได้คัดตัวอย่างไว้จำนวน 400 ตัวอย่าง ตามหลักของทาสีโรยานาน โดยตัวอย่างที่ได้มาจากภูมิภาคละ 100 ตัวอย่าง

2.2 ผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างหรือวิศวกร

ผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างหรือวิศวกร โดยทำการสำรวจ พร้อมกับการสำรวจแรงงานตามสถานที่ก่อสร้าง โดยการสัมภาษณ์และ การใช้แบบสอบถามสำหรับผู้ประกอบการหรือวิศวกร จำนวน 52 ชุด แบ่งตามที่ตั้งตามภาค ของสถานที่ก่อสร้าง ได้แก่ ภาคกลางและตะวันออก จำนวน 16 ชุด ภาคเหนือ จำนวน 11 ชุดและภาคอีสาน จำนวน 11 ชุด และภาคใต้ จำนวน 14 ชุด

2.3 กลุ่มบุคคลที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับแรงงานก่อสร้าง

กลุ่มบุคคลที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับแรงงานก่อสร้าง ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำรวจโดยการสัมภาษณ์และใช้แบบสอบถามด้านการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. ผลการศึกษา

3.1 การสำรวจกลุ่มแรงงานก่อสร้าง

การสำรวจโดยใช้แบบสอบถามทำการสำรวจผู้ใช้แรงงาน ตามสถานที่ก่อสร้างต่างๆ โดยแบ่งการสำรวจตามเมืองใหญ่ ของแต่ละ ภูมิภาค คือ ภาคกลางและตะวันออก ภาคอีสาน ภาคเหนือ และภาคใต้ รวมทั้งสิ้น จาก 52 สถานที่ก่อสร้าง แรงงานที่สำรวจ 400 ตัวอย่าง โดย พบว่าแรงงานก่อสร้างจากภาคอีสานได้มีปริมาณแรงงานก่อสร้างกระจาย ไปในทุกภูมิภาคทั่วทั้งประเทศ ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนแรงงานจำแนกตามภูมิลำเนา และภูมิภาคที่ทำการสำรวจ

สถานที่ก่อสร้าง	ภูมิลำเนา				
	กลางและตะวันออก %	อีสาน %	เหนือ %	ใต้ %	รวม %
กลางและตะวันออก	2.75	13.00	9.25	0	25.00
อีสาน	0.25	24.25	0.50	0	25.00
เหนือ	3.75	2.00	19.00	0.25	25.00
ใต้	1.00	3.50	1.00	19.50	25.00
รวม	7.75	42.75	29.75	19.75	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าแรงงานจะมีแนวโน้มทำงานก่อสร้างในภูมิภาคของตนเองก่อนเป็นลำดับแรก จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานที่ก่อสร้างและภูมิลำเนาของแรงงาน โดยการทดสอบค่า Pearson Correlation โดยใช้ระดับนัยสำคัญ 0.01 จะได้ ค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.57 แสดงให้เห็นว่าการทำงานก่อสร้างของแรงงานตามภูมิภาคต่างๆ ก่อนข้างมีความสอดคล้องกับภูมิลำเนาของแรงงาน ดังจะเห็นได้จากแรงงานที่มาจากภาคใดก็จะทำงานในภาคนั้นๆ ก่อนข้างมากเมื่อเทียบกับการไปทำงานในภาคอื่นๆ ยกเว้นเพียงภาคกลางและตะวันออกเท่านั้นที่มีปริมาณการทำงานในภาคของตนเองเท่ากับที่ไปทำงานในภาคเหนือ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่จำนวนแรงงานที่มาจากภาคกลางและตะวันออกที่ถูกสำรวจพบค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับภาคอื่นอื่น กล่าวคือมีเพียงร้อยละ 7.75 ของแรงงานที่สำรวจทั้งหมด ทำให้ผลของการกระจายของแรงงานค่อนข้างใกล้เคียงกันในทุกภาค หากพิจารณาที่แรงงานที่มาจากภาคอีสานแล้วพบว่า แรงงานจากภาคอีสานมีการมาทำงานในภาคกลางหรือกรุงเทพฯ มากถึงร้อยละ 13 ของแรงงานทั้งหมดที่สำรวจในครั้งนี้ โดยการสำรวจนี้พบแรงงานอีสานมากที่สุด คือ 171 คนจากตัวอย่าง 400 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 42.75 ของตัวอย่างทั้งหมดที่สำรวจ จึงเป็นการแสดงให้เห็นว่ามักจะพบแรงงานจากภาคอีสานมากที่สุดในกลุ่มของแรงงานก่อสร้าง และการที่แรงงานจากภาคอีสานถูกสำรวจพบมีจำนวนมากที่สุดในกลุ่มของตัวอย่างจากภาคกลางและตะวันออก ทั้งนี้เนื่องมาจากการสำรวจพบว่าในภาคกลาง (กรุงเทพฯ) มีแหล่งงานก่อสร้างมาก มีความสะดวกไม่ไกลมากนัก และคุ้นเคยในการเข้ามาทำงานในกรุงเทพฯ

ส่วนแรงงานภาคเหนือที่มาทำงานอยู่ภาคอีสานมีปริมาณน้อยมากเมื่อเทียบกับแรงงานทั้งหมด ซึ่งแรงงานภาคเหนือส่วนใหญ่ที่มาทำงานก่อสร้างที่ภาคอีสานจะมาจากบริษัทใหญ่ที่กรุงเทพฯ ซึ่งเมื่อบริษัทที่กรุงเทพฯ ได้งานมาก็จะส่งช่างฝีมือลงมาทำซึ่งก็จะมีช่างฝีมือภาคเหนือมาด้วย ส่วนแรงงานภาคกลางส่วนใหญ่จะทำงานก่อสร้างที่ในทุกภูมิภาคซึ่งส่วนใหญ่ แล้วจะมาจากบริษัทใหญ่ที่กรุงเทพฯ ส่งมาทำงาน สำหรับ

ภาคเหนือก็นับว่าแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานท้องถิ่นทางภาคเหนือ ส่วนแรงงานอีสานและแรงงานภาคกลางพบว่ามีอยู่บ้าง สำหรับภาคกลางนั้นพบว่ามีแรงงานอีสานทำการก่อสร้างเป็นส่วนใหญ่ รองลงไป คือ แรงงานภาคเหนือและแรงงานภาคกลางตามลำดับ ซึ่งจากข้อมูลเหล่านี้จะเห็นได้ว่า แรงงานอีสานและแรงงานภาคเหนือนิยมอพยพลงมาทำงานภาคกลาง (จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยละเอียด พบว่าแรงงานอีสานที่มาทำงานภาคกลางจะมีกระจายอยู่ในหลายจังหวัด แต่แรงงานภาคจากภาคเหนือที่มาทำงานภาคกลางมักจะเป็นแรงงานที่อยู่ในเขตภาคเหนือตอนล่าง) เนื่องจากภาคกลางให้ค่าจ้างรายวันสูงกว่าภาคเหนือและภาคอีสาน โดยเฉพาะงานเหล็กและงานไม้ซึ่งต้องใช้แรงงานคนเป็นจำนวนมาก อีกทั้งภาคกลางมีโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่จำนวนมากส่งผลให้มีการจ้างงานค่อนข้างสูง อัตราค่าจ้างงานมีมาก เพราะฉะนั้นจะเห็นได้ว่าธุรกิจการก่อสร้างทางภาคกลางจะประกอบไปด้วยแรงงานแทบทุกภาค ซึ่งแตกต่างกับภาคอีสานภาคเหนือและภาคใต้ซึ่งส่วนใหญ่แรงงานก่อสร้างจะมีแรงงานท้องถิ่นเป็นหลัก ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากงานก่อสร้างมีจำกัด อัตราการจ้างงานน้อยกว่าภาคกลาง นอกจากนี้จากการสำรวจแรงงานในภาคเหนือพบแรงงานที่มาจากประเทศเพื่อนบ้านอยู่จำนวน 7 ตัวอย่างจากที่สำรวจ โดยในการวิเคราะห์ได้นำข้อมูลแรงงานส่วนนี้ออก เนื่องจากอยู่นอกกลุ่มเป้าหมายของการศึกษา จากผลการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเมื่อนำมาแยกตามประเภทของแรงงานโดยกลุ่มของตัวอย่างแรงงานทั้ง 400 ตัวอย่างสามารถจำแนกประเภทของแรงงานได้เพียง 392 ตัวอย่าง โดยเมื่อพิจารณาจากทั้ง 392 ตัวอย่างนี้พบว่าคนงานที่มาจากภาคอีสานส่วนใหญ่เป็นแรงงานประเภทกรรมกรทั่วไป คิดเป็น ร้อยละ 12.76 ของแรงงานทั้งหมดที่สำรวจ ช่างปูนร้อยละ 6.38 ช่างไม้ร้อยละ 7.65 และช่างเหล็กร้อยละ 4.59 ซึ่งแรงงานจากภาคอีสานจะมีปริมาณมากกว่าแรงงานจากภาคอื่นๆ ในทุกประเภทงาน ยกเว้นหัวหน้าคนงาน ที่พบว่าเป็นแรงงานจากภาคกลางและตะวันออกที่มีปริมาณมากที่สุด ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สัดส่วนร้อยละของแรงงานแต่ละประเภทและภูมิลำเนาของแรงงาน(ข้อมูลจากการสำรวจ)

ภูมิลำเนาของแรงงาน	ประเภทงาน							
	ช่างเหล็ก	ช่างไม้	ช่างปูน	ช่างเชื่อม	แรงงาน	หัวหน้าคนงาน	ช่างเครื่องจักร	อื่นๆ
ภาคกลางและตะวันออก	0.26	1.53	0.26	0.51	2.81	1.53	-	0.77
ภาคอีสาน	4.59	7.65	6.38	3.32	12.76	0.51	1.28	6.12
ภาคเหนือ	-	4.34	4.08	3.57	11.48	0.51	1.02	5.36
ภาคใต้	0.51	5.10	5.10	0.51	6.12	1.02	-	1.02
รวมทั้งหมด	5.36	18.62	15.82	7.91	33.16	3.57	2.30	13.27

จากการที่แรงงานภาคอีสานในแต่ละประเภทของงานมีปริมาณที่สูงกว่าแรงงานจากภาคอื่นๆ ในงานแต่ละประเภท โดยเฉพาะช่างเหล็กจะเห็นได้ว่าแรงงานอีสานนั้นมีปริมาณสูงกว่าภาคอื่นๆ มาก ทั้งนี้เพราะงานเหล็กต้องอาศัยความอดทนสูง และนอกจากงานเหล็กแล้วงานไม้ และงานปูน ก็พบว่าแรงงานชาวอีสานมีปริมาณสูงกว่าภาคอื่นๆ เช่นกัน จากปริมาณร้อยละของแรงงานภาคอีสานที่มีปริมาณมากกว่าแรงงานจากภาคอื่นๆ ในเกือบทุกประเภทงาน แสดงว่าแรงงานภาคอีสานมีความสามารถในการทำงานก่อสร้างได้ทุกประเภท ซึ่งแต่ละประเภทของแรงงานก่อสร้างมีผลต่ออัตราค่าจ้าง โดยจากการสำรวจพบว่าอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเป็นดังตารางที่ 3

สิ่งที่ควรเร่งสนับสนุน โดยเฉพาะกับแรงงานจากภาคอีสานเพื่อเป็นการพัฒนาฝีมือให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยหนึ่งของการที่แรงงานขาดทักษะฝีมือในการทำงานก็คือการที่แรงงานส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นแรงงานก่อสร้างที่แท้จริง แต่เป็นแรงงานที่มาจากภาคเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ทำให้แรงงานไม่มีความสนใจในการที่จะพัฒนาฝีมือในการทำงาน เนื่องจากไม่คิดที่จะยึดการทำงานก่อสร้างเป็นงานหลัก โดยการสำรวจลักษณะการประกอบอาชีพของแรงงานพบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของแรงงานที่มาจากภาคอีสานและภาคเหนือไม่ได้ทำอาชีพทางการก่อสร้างเพียงอย่างเดียว ตามตารางที่ 4

ตารางที่ 3 ค่าจ้างเฉลี่ยจำแนกตามประเภทของแรงงานและสถานที่ก่อสร้าง(ข้อมูลจากการสำรวจ)

สถานที่ก่อสร้าง	ค่าจ้างเฉลี่ยตามประเภทงาน(บาท/วัน)																							
	ช่างเหล็ก			ช่างไม้			ช่างปูน			ช่างเชื่อม			แรงงาน			หัวหน้าคนงาน			ขับเครื่องจักร			อื่นๆ		
	<<	x	>>	<<	x	>>	<<	x	>>	<<	x	>>	<<	x	>>	<<	x	>>	<<	x	>>	<<	x	>>
กลางและตะวันออก	140	186	400	150	176	230	150	166	185	180	205	300	100	151	250	N/A	N/A	N/A	165	165	165	120	178	280
อีสาน	130	168	230	120	147	180	130	167	230	160	237	300	100	124	200	200	205	210	150	182	250	150	188	320
เหนือ	N/A	N/A	N/A	140	162	200	110	167	250	160	196	250	85	142	300	170	254	320	180	243	300	120	167	240
ใต้	165	173	180	120	181	220	130	186	240	165	185	205	120	155	200	150	195	300	N/A	N/A	N/A	135	181	300

* << ค่าน้อยสุด, x ค่าเฉลี่ย, >> ค่าสูงสุด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจและการสัมภาษณ์ พบว่าการจ้างแรงงานในประเทศไทย ไม่มีหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานอัตราค่าจ้างงาน ขึ้นอยู่กับความรู้ของผู้ประกอบการ เนื่องจากประเทศไทยไม่มีการจัดระดับฝีมือแรงงาน และคุณลักษณะของแรงงานประเภทต่างๆ จึงทำให้อัตราการจ้างงานขึ้นกับตัวบุคคลของแรงงานและการต่อรองของผู้ประกอบการ โดยไม่ขึ้นโดยตรงกับคุณวุฒิ อายุ หรือฝีมือ แต่จะพบว่าแรงงานที่เป็นผู้หญิงจะได้อัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานชายและมีมากกว่าร้อยละ 30 ที่การจ้างแรงงานนั้นต่ำกว่าอัตราค่าแรงงานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด

จากการสำรวจพบว่าแรงงานก่อสร้างส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาที่ระดับประถมศึกษา โดยหากพิจารณาแยกตามแต่ละภูมิภาคของแรงงานแล้วพบว่า ภาคกลางและตะวันออกและภาคใต้ มีการศึกษาเฉลี่ยที่ระดับมัธยมศึกษา ภาคอีสานและภาคเหนือที่ระดับประถมศึกษา พบว่าการศึกษาของแรงงานก่อสร้างยังอยู่ในระดับที่ควรมีการพัฒนา โดยเฉพาะแรงงานจากภาคอีสานและภาคเหนือ ทั้งนี้การสำรวจพบว่าทักษะและฝีมือในการทำงานของแรงงานก่อสร้างมักจะเป็นการเรียนรู้จากการทำงานด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 46.60 ของแรงงานที่สำรวจและร้อยละ 43.19 เป็นการเรียนรู้จากคนที่เคยทำงานมาก่อน ขณะที่เพียงร้อยละ 9.42 เท่านั้นที่ผ่านการเรียนหรือฝึกอบรม จากโรงเรียนหรือสถาบันต่างๆที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการพัฒนาแรงงานทางด้านทักษะฝีมือยังเป็น

ตารางที่ 4 ร้อยละของลักษณะการประกอบอาชีพของแรงงานจากภูมิภาคต่างๆ

ภูมิภาค	ทำงานก่อสร้าง อย่างเดียว	ไม่ได้ทำงานก่อสร้าง อย่างเดียว
ภาคกลางและตะวันออก	56.67	43.33
ภาคอีสาน	36.31	63.69
ภาคเหนือ	50.43	49.57
ภาคใต้	64.79	35.21
รวม	47.41	52.59

เนื่องจากแรงงานก่อสร้างที่มาจากภาคกลางและตะวันออก ภาคเหนือ และภาคใต้ จะทำงานก่อสร้างเป็นอาชีพหลักเพียงอย่างเดียวมากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานจากภาคนั้นๆ ในขณะที่แรงงานจากภาคอีสานที่ทำงานก่อสร้างเพียงอย่างเดียวมีปริมาณร้อยละ 36.31 ซึ่งน้อยกว่าทุกภาค จากการสำรวจแรงงานจากภาคอีสานเหตุผลหลัก คือ ผู้ใช้แรงงานส่วนมากจะประกอบอาชีพทำนาเป็นอาชีพหลัก นอกจากนี้อาชีพก่อสร้างเป็นอาชีพที่ไม่มั่นคงเพราะงานก่อสร้างไม่มีตลอดทั้งปี กล่าวคือ หลังจากก่อสร้างแล้วเสร็จก็ต้องตกงาน หรือเปลี่ยนไปทำงานอย่างอื่น และอีกเหตุผล

หนึ่งที่ได้รับ คือ อาชีพก่อสร้างเป็นอาชีพที่ได้ค่าแรงน้อยไม่เพียงพอหากจะยึดเป็นอาชีพหลัก ด้วยเหตุผลต่างๆนี้เองจึงทำให้อาชีพก่อสร้างจึงเป็นเพียงอาชีพเสริมทำนอกเวลาอาชีพหลักเท่านั้น จากผลการสำรวจผู้ใช้แรงงานทั้งหมดที่มีได้ประกอบอาชีพก่อสร้างเป็นอาชีพหลักเพียงอย่างเดียว โดยได้ให้เหตุผลว่างานก่อสร้างไม่มีตลอดปี เป็นจำนวนมากที่สุด คือร้อยละ 36.27 รองมากคือ ประกอบอาชีพทำนาอยู่แล้ว งานก่อสร้างรายได้ไม่ดี งานก่อสร้างเสี่ยงอันตราย และไม่ชอบงานก่อสร้าง คิดเป็นร้อยละ 33.68, 19.69, 8.29, และ 2.07 ตามลำดับ

เนื่องจากแรงงานก่อสร้างจากภาคเหนือและภาคอีสานทำงานเกษตรเป็นหลักโดยเฉพาะแรงงานที่มาจากภาคอีสาน จะเห็นได้ว่าประกอบอาชีพเกษตรเป็นหลักเป็นจำนวนมาก และจากการสัมภาษณ์พบว่า แรงงานส่วนใหญ่นั้นทำนา โดยแรงงานก่อสร้างมาจากอีสานนั้นให้ความสำคัญกับการทำนามาก เมื่อถึงฤดูกาลทำนาแรงงานเหล่านี้ก็จะกลับบ้านเพื่อไปช่วยทางบ้านทำนา เหตุผลหนึ่งคือ การทำนาเพื่อเก็บข้าวไว้สำหรับบริโภคเท่านั้น ไม่ได้ขาย ดังนั้นหากจ้างคนอื่นมาทำนาแทนนั้นแพงกว่าค่าจ้างที่ตนเองได้รับขณะทำงานก่อสร้าง อีกทั้งผลผลิตที่ได้ก็ไม่เต็มที่ เท่ากับที่ทำเอง ซึ่งปัญหาแรงงานกลับบ้านในช่วงฤดูกาลทำนานั้นเป็นปัญหาใหญ่ เพราะปริมาณแรงงานอีสานมีจำนวนมากและเมื่อถึงฤดูกาลทำนาแรงงานจากภาคอีสานจะกลับภูมิลำเนาเป็นส่วนใหญ่ ทำให้การก่อสร้างมีปัญหาเรื่องขาดแรงงานที่ใช้ในการทำงานก่อสร้าง จากปัญหาการกลับภูมิลำเนาในฤดูกาลเกษตรกรรมของแรงงานภาคอีสานนี้เองจึงเป็นข้อด้อยข้อหนึ่งที่ควรจะได้รับแก้ไข และเนื่องจากแรงงานชาวอีสานส่วนใหญ่ยึดอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก จึงทำให้แรงงานชาวอีสานไม่ให้ความสำคัญกับอาชีพก่อสร้าง โดยทำอาชีพก่อสร้างเพียงเพื่อไม่ให้ว่างงานและได้เงินไว้ซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคและเก็บเงินไว้ซื้อปุ๋ยนอกฤดูกาลทำนา และเมื่อถึงทำนาก็จะนำเงินที่เก็บไว้มาซื้อปุ๋ยเพื่อทำนาเก็บไว้กินต่อไปเป็นวงรอบในแต่ละปี

จากการสอบถามผู้ประกอบการเกี่ยวกับความเห็นเรื่องแรงงานก่อสร้างในฤดูกาลทำนาพบว่า ผู้ประกอบการมีผลกระทบมากและมีการแก้ไขโดยการเพิ่มค่าจ้างรายวันเพื่อให้แรงงานก่อสร้างมีเงินเพียงพอที่จะนำไปจ้างคนทำนาแทน หรือต้องเตรียมจัดหาแรงงานอื่นมาเสริมเตรียมไว้

ปัญหาของการที่แรงงานส่วนมากเป็นแรงงานที่มาจากภาคเกษตร จึงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการที่จะมุ่งพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานเหล่านี้ ผลจากการสำรวจที่พบแรงงานก่อสร้างส่วนใหญ่ไม่ได้รับการอบรมพัฒนาฝีมือ โดยมีความเห็นว่าการอบรมพัฒนาฝีมือไม่มีส่วนในการช่วยเพิ่มค่าแรงให้สูงขึ้น อีกทั้งหากใช้เวลาในการอบรมพัฒนาฝีมือก็จะทำให้ขาดรายได้ในขณะที่การอบรมพัฒนาฝีมือ และบางส่วนยังไม่เข้าใจในการอบรมพัฒนาฝีมือ เช่น มีความเข้าใจว่าหากได้รับการอบรมจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการอบรม มีความเข้าใจว่าในการได้รับการอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะมีความยุ่งยากในการสมัครรับการอบรม ผลการ

สำรวจชี้ให้เห็นว่าปัจจุบันแรงงานที่อยู่ในภาคการก่อสร้างไม่เคยผ่านการฝึกฝน หรือ อบรมพัฒนาฝีมือในจำนวนมาก โดยส่วนใหญ่แรงงานก่อสร้างจากภาคอีสานจะเรียนรู้งานด้วยตัวเองหรือจากผู้ใช้แรงงานด้วยกัน โดยไม่ได้เข้าโรงเรียนหรือการฝึกอบรม ซึ่งจากจุดนี้ทำให้พบว่า ในปัจจุบันนี้การเรียนรู้ของแรงงานก่อสร้างยังไม่มีระบบ แบบแผนที่แน่นอน ทำให้แรงงานก่อสร้างในปัจจุบันยังไม่มีมาตรฐานที่แน่นอนเป็นเหตุให้รายได้หรือค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ ที่แรงงานได้รับขึ้นอยู่กับนายจ้างเป็นผู้กำหนดให้เท่านั้น และเป็นธรรมดาที่นายจ้างย่อมให้ค่าจ้างที่ต่ำเนื่องจากเป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือ หรือเป็นแรงงานที่มิฝึกงาน ทำให้อาชีพก่อสร้างไม่มีแรงจูงใจที่จะให้แรงงานการก่อสร้างเกิดการพัฒนา โดยจะพบว่ามีความที่ค่าแรงต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำมีประมาณร้อยละ 30 ของแรงงานทั้งหมด ซึ่งถือว่าสูงมากเพราะกฎหมายได้กำหนดค่าแรงขั้นต่ำไว้ให้ แต่ผู้ประกอบการไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด และถ้าหากเราพัฒนาระบบการก่อสร้างแบบการให้ค่าจ้างโดยกำหนดรายได้ซึ่งพิจารณาจากคุณสมบัติของแรงงานก่อสร้างให้มีความแน่นอน จึงน่าจะเป็นแรงจูงใจให้แรงงานเกิดการพัฒนาก้าวหน้าฝีมือขึ้นได้ ซึ่งจากการสัมภาษณ์พบว่าไม่มีการขึ้นทะเบียนแรงงานหรือมีการทดสอบคุณภาพของแรงงาน ดังนั้นในทางปฏิบัติจริง แรงงานอีสานจึงเข้ามาในอุตสาหกรรมก่อสร้างจากการเป็นแรงงานแล้วเปลี่ยนเป็นช่างฝีมือ โดยไม่มีหลักเกณฑ์ใดๆ กำหนด

ด้วยเหตุผลต่างๆ ที่ทำให้แรงงานส่วนใหญ่ไม่เคยเข้ารับการอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น อย่างไรก็ตามจากการสำรวจการจัดอันดับสิ่งที่แรงงานต้องการให้รัฐช่วยเหลือ เรื่องของการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานถูกจัดอันดับความต้องการเป็นสิ่งที่ผู้ใช้แรงงานต้องการอันดับสุดท้าย โดยการทดสอบด้วย Kendall's Coefficient of Concordance (W) [5] จะได้เท่ากับ 0.29 จึงยอมรับได้ว่าผลการสำรวจการจัดอันดับความต้องการของแรงงานก่อสร้างในเรื่องของความ ต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือ มีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันหรือสอดคล้องกันบ้างพอสมควร โดยความต้องการอันดับแรกที่แรงงานต้องการให้รัฐช่วยเหลือมากที่สุด คือ เรื่องของการให้เพิ่มอัตราค่าจ้าง รองลงคือเรื่องของสวัสดิการต่างๆ การประกันสุขภาพ และอันดับสุดท้ายเป็นเรื่องของการอบรมพัฒนาฝีมือ ซึ่งจากความต้องการของแรงงานก่อสร้างที่สำรวจนี้ แสดงให้เห็นว่า แรงงานก่อสร้างยังไม่พร้อมในปัจจัยการดำรงชีพ ทั้งเรื่องของค่าจ้าง การรักษาพยาบาล สวัสดิการ และความต้องการการดำรงชีวิตให้ดีขึ้นกว่าสภาพที่เป็นอยู่ ดังนั้นแรงงานก่อสร้างจึงยังไม่ให้ความสนใจในเรื่องของการพัฒนาฝีมือเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามจากการสำรวจโดยให้ผู้ใช้แรงงานพิจารณาว่าหากมีการเปิดการอบรมพัฒนาฝีมือทางการก่อสร้าง ผู้ใช้แรงงานสนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่ นั้น แรงงานส่วนใหญ่ที่สำรวจ ให้ความสนใจที่จะเข้ารับการอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลการสำรวจแสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ปริมาณร้อยละของแรงงานที่สนใจเข้ารับการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน

ความสนใจเข้ารับการฝึกอบรม	ภูมิภาค			
	ภาคกลางและตะวันออก (%)	ภาคอีสาน (%)	ภาคเหนือ (%)	ภาคใต้ (%)
ไม่สนใจ	30.00	27.04	24.32	29.51
สนใจ	70.00	72.96	75.28	70.49

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงงานก่อสร้างอีสานส่วนใหญ่ให้ความสนใจที่จะเข้ารับการฝึกโดยให้ความเห็นว่า การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือจะมีส่วนช่วยในการขยายโอกาสในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น แต่ไม่ทราบกฎระเบียบของทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานว่าเป็นอย่างไร การรับสมัครเข้าอบรมมีความยุ่งยากหรือไม่และการที่แรงงานเหล่านั้นให้ความสนใจในการฝึกอบรมนั้นก็ไม่ได้หมายความว่า หากแรงงานก่อสร้างเหล่านั้นมีโอกาสได้รับการฝึกแล้ว แรงงานก่อสร้างเหล่านั้นจะเข้ารับการฝึก เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ามีความสอดคล้องกันของสาเหตุที่จะไม่เข้ารับการฝึกอบรม มีหลายปัจจัยซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น รายได้ที่ต้องสูญเสียไปในระหว่างการฝึกอบรม อีกทั้งหากสำเร็จการอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานมาแล้วก็ไม่สามารถรับรองได้ว่าแรงงานที่จบจากการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือมาแล้วจะได้เงินเดือนสูงกว่าแรงงานที่ไม่ได้ผ่านการฝึก และไม่มีความแน่นอนในเรื่องงานมารองรับแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือหรือสำเร็จการอบรมมาแล้ว ซึ่งจากข้อมูลของการสำรวจกลับพบว่า โดยเฉลี่ยแล้วรายได้ของแรงงานก่อสร้างที่ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่มีความแตกต่างกับแรงงานที่ไม่ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือ และพบอีกว่าผู้จบการอบรมพัฒนาฝีมือมาแล้วกลับไม่ได้ใช้ความสามารถที่ได้รับจากการอบรมเนื่องจากไม่มีงานรองรับ หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงบริษัทที่ทำงานก็พบว่าอัตราค่าแรงอาจถูกปรับเปลี่ยนโดยเจ้าของบริษัทที่แตกต่างกัน โดยไม่ได้มีมาตรฐานหรือเกณฑ์ของค่าแรงที่ควรจะได้หากผ่านการอบรม และแรงงานบางส่วนมีความต้องการที่จะเปลี่ยนจากงานก่อสร้างไปทำงานประเภทอื่นเนื่องจากมีรายได้ที่ต่ำกว่า

3.2 การสำรวจผู้ประกอบการ

จากการสำรวจผู้ประกอบการจำนวน 52 รายโดยแยกเป็นตามภูมิภาคต่างๆ ในเรื่องของทัศนคติของผู้ประกอบการที่มีต่อแรงงานจากภูมิภาคต่างๆ พบว่าการสำรวจการกระจายของแรงงานอีสานที่ไปทำงานในภูมิภาคต่างๆ โดยให้ผู้ประกอบการ ระบุจำนวนแรงงานที่ผู้ประกอบการได้จ้างไว้ทั้งหมด ว่าแรงงานที่จ้างไว้มาจากภาคต่างๆ ของประเทศ จำนวนเท่าใด โดยผู้ประกอบการให้เหตุผลว่าค่าที่ให้เป็นค่าที่ประมาณการโดยผู้ตอบแบบสำรวจเท่านั้น เนื่องจากจำนวนแรงงานมีมากและเป็นลักษณะไม่ประจำ คือ มีการเวียนเข้าออกทำงานเป็นบางช่วงเวลา

จะไม่สามารถระบุค่าที่แน่นอนได้ โดยผลจากการสำรวจผู้ประกอบการ 52 รายใน 4 ภาคของประเทศพบว่าแรงงานอีสานกระจายอยู่กับผู้ประกอบการทุกราย โดยจำนวน แรงงานเฉลี่ยจากที่สำรวจผู้ประกอบการทั้ง 52 ราย แสดงดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนแรงงานแยกตามภูมิภาค

ภูมิภาคของแรงงาน	จำนวนแรงงานเฉลี่ยต่อสถานประกอบการจากการสำรวจทั้ง 52 ผู้ประกอบการ (คน)
ภาคกลางและตะวันออก	18
ภาคอีสาน	47
ภาคเหนือ	42
ภาคใต้	7

สำหรับความเห็นที่ผู้ประกอบการมีต่อการกลับไปทำนาในฤดูทำนาของแรงงานอีสานมีจำนวนมากนัก จากการสำรวจผู้ประกอบการ โดยให้ผู้ประกอบการจัดลำดับแรงงานที่มีการกลับไปทำการเกษตรในฤดูเกษตรกรรมตามภาคของแรงงาน พบว่า แรงงานจากอีสานถูกจัดให้เป็นอันดับหนึ่ง รองมาคือแรงงานที่มาจากภาคเหนือและภาคกลางเท่าๆกัน สำหรับภาคใต้เป็นอันดับสุดท้าย โดยการทดสอบด้วย Kendall's Coefficient of Concordance (W) จะได้เท่ากับ 0.43 จึงเป็นที่ยอมรับได้ว่าผลการจัดอันดับของผู้ประกอบการที่สำรวจได้ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกัน เป็นไปในแนวทางเดียวกันในเรื่องของแรงงานภาคอีสานมีการกลับภูมิภาคในฤดูเกษตรกรรมเป็นอันดับหนึ่ง

ตารางที่ 7 การจัดอันดับเฉลี่ยของการกลับภูมิภาคของแรงงานในฤดูเกษตรกรรม

ภูมิภาคของแรงงาน	ลำดับที่
ภาคกลางและตะวันออก	2.47
ภาคเหนือ	2.41
ภาคอีสาน	1.53
ภาคใต้	3.59
* 1 - 1.49 อันดับแรก 1.50 - 2.49 อันดับสอง 2.50-3.49 อันดับสาม 3.50 - 4 อันดับสี่	

จากตารางที่ 7 แสดงว่าการที่แรงงานไม่ได้ทำงานก่อสร้างเพียงอย่างเดียวเป็นปัจจัยหลักที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา และเป็นปัญหาของการก่อสร้างของผู้ประกอบการในเรื่องของการจัดการแรงงานในฤดูเกษตรกรรม นอกจากนี้ได้ทำการสำรวจทัศนคติของผู้ประกอบการที่มีต่อแรงงานในเรื่องต่างๆ โดยให้ผู้ประกอบการให้คะแนน เป็นค่าคะแนน 0 - 4 ในแต่ละเรื่องของการพิจารณาแรงงานจากภาคอีสาน โดย

ผลการวิเคราะห์ใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยดังนี้ 0.00 – 0.49 คือไม่มี 0.50 – 1.49 คือมีบ้าง 1.50 – 2.49 คือมี 2.50 – 3.49 คือมีมาก และ 3.50 – 4.00 คือมีมากที่สุด โดยผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อแรงงานในเรื่องต่างๆ แสดงดังตารางที่ 8

รองมาคือภาคกลาง ภาคเหนือและภาคใต้ ได้คะแนนเท่ากับ 2.62, 2.42 และ 1.8 ตามลำดับ

สำหรับประเภทแรงงานช่างไม้ ผู้ประกอบมีความเห็นว่าภาคอีสานเหมาะสม ได้คะแนนเท่ากับ 2.82 รองมาคือภาคเหนือ ภาคกลาง

ตารางที่ 8 ผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อแรงงานในเรื่องต่างๆ โดยการจัดลำดับคะแนน

เรื่องที่สำรวจ	คะแนนเฉลี่ยที่สำรวจได้				
	ภาคกลางและตะวันออก	ภาคเหนือ	ภาคอีสาน	ภาคใต้	Kendall's Coefficient of Concordance (W)
ความมีฝีมือดี	2.75	2.69	2.44	2.12	0.07
ความขยัน	2.25	2.31	3.40	2.04	0.29
ความอดทน	2.06	2.36	3.42	2.16	0.32
ความเหมาะสมต่อการทำงานช่างเหล็ก	2.62	2.42	3.17	1.80	0.23
ความเหมาะสมต่อการทำงานช่างไม้	2.65	2.77	2.82	1.76	0.18
ความเหมาะสมต่อการทำงานช่างปูน	2.82	2.47	3.02	1.69	0.26
ความเหมาะสมต่อความเป็นแรงงานทั่วไป	2.08	2.55	3.47	1.09	0.38

จากผลการจัดลำดับคะแนนเฉลี่ยที่สำรวจได้ตามตารางที่ 8 พบว่าการให้คะแนนฝีมือในการทำงานของแรงงานจากภาคต่างๆ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้คะแนนโดยมีความหลากหลาย ไม่สอดคล้องกันมากนัก ซึ่งค่า W ที่ทดสอบได้มีค่าเท่ากับ 0.07 โดยเฉลี่ยแล้วภาคอีสานได้คะแนนเท่ากับ 2.44 น้อยกว่าภาคกลางและภาคเหนือซึ่งได้คะแนนเท่ากับ 2.75 และ 2.69 ตามลำดับ

สำหรับด้านความขยัน ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้คะแนนโดยมีความสอดคล้องกันมากกว่าเรื่องของฝีมือแรงงาน ค่า W ที่ทดสอบได้มีค่าเท่ากับ 0.29 ซึ่งเฉลี่ยแล้วภาคอีสาน ได้คะแนนเท่ากับ 3.40 มากที่สุดในทุกภาค รองมาคือภาคเหนือและภาคกลาง และภาคใต้ ได้คะแนนเท่ากับ 2.31, 2.25 และ 2.04 ตามลำดับ

ด้านความอดทน ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้คะแนนโดยมีความสอดคล้องกันมากกว่าเรื่องของฝีมือแรงงาน ค่า W ที่ทดสอบได้มีค่าเท่ากับ 0.34 ซึ่งเฉลี่ยแล้วภาคอีสาน ได้คะแนนเท่ากับ 3.42 มากที่สุดในทุกภาค รองมาคือภาคเหนือภาคใต้ และภาคกลาง ได้คะแนนเท่ากับ 2.36, 2.16 และ 2.02 ตามลำดับ

ส่วนของการวัดความเหมาะสมของแรงงานแต่ละภาคที่มีต่อประเภทของงาน พบว่าสำหรับประเภทแรงงานช่างเหล็ก ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันโดยค่า W ที่ทดสอบได้มีค่าเท่ากับ 0.23 ซึ่งเฉลี่ยแล้วภาคอีสาน ได้คะแนนเท่ากับ 3.17 มากที่สุดในทุกภาค

และภาคใต้ ได้คะแนนเท่ากับ 2.77, 2.65 และ 1.76 ตามลำดับ โดยผลนี้ไม่สอดคล้องกันมากนักเนื่องจากค่า W ที่ทดสอบได้ค่อนข้างต่ำโดยมีค่า 0.18

สำหรับความเหมาะสมต่อแรงงานประเภทช่างปูน ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้คะแนนโดยมีความสอดคล้องกันมากกว่าความเหมาะสมที่มีต่อช่างเหล็ก โดยค่า W ที่ทดสอบได้มีค่าเท่ากับ 0.26 ซึ่งเฉลี่ยแล้วภาคอีสาน ได้คะแนนเท่ากับ 3.02 มากที่สุดในทุกภาค รองมาคือภาคกลาง ภาคเหนือและภาคใต้ ได้คะแนนเท่ากับ 2.82, 2.47 และ 1.69 ตามลำดับ

และความเหมาะสมของแรงงานกับงานประเภทแรงงานทั่วไป ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้คะแนนโดยมีความสอดคล้องกันมากกว่าความเหมาะสมที่มีต่อช่างเหล็ก โดยค่า W ที่ทดสอบได้มีค่าเท่ากับ 0.38 ซึ่งเฉลี่ยแล้วภาคอีสาน ได้คะแนนเท่ากับ 3.47 มากที่สุดในทุกภาค รองมาคือภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ ได้คะแนนเท่ากับ 2.55, 2.08 และ 1.90 ตามลำดับ

จากผลสำรวจที่ได้นี้จะพบว่าผู้ประกอบการแสดงความความคิดเห็นได้ไม่ค่อยสอดคล้องกันมากนักในเรื่องของ ฝีมือ และทักษะการทำงาน โดยค่าจากการสำรวจพบว่า ผู้ประกอบการเห็นว่าแรงงานภาคกลางมีฝีมือ และทักษะที่ดีกว่าแรงงานภาคอื่นๆ โดยรวมแล้วสำหรับงานบางประเภท ช่างเหล็ก ช่างปูน และแรงงานทั่วไปนั้น ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นว่าคนงานภาคอีสานเมื่อเปรียบเทียบกับคนภาคอื่นมีความเหมาะสมมากที่สุด ซึ่งมีความเห็นที่ค่อนข้างสอดคล้องกันค่อนข้างมาก

กว่ากรณีแรก จากข้อมูลที่พบ คือ งานที่ต้องใช้ความอดทน คนงานอีสาน จะมีความเหมาะสมมากกว่า ซึ่งงานประเภทแรงงานและช่างเหล็ก เป็นงานที่ต้องใช้ความอดทนเนื่องจากเหล็กจะมีความร้อนสูงเมื่ออากาศร้อนมากกว่างานที่ต้องใช้ฝีมือ แต่ส่วนงานช่างปูนนอกจากความอดทนแล้วยังเป็นงานที่ต้องใช้ฝีมือเช่นกันในการฉาบปูน มีความละเอียดในการทำงาน และเห็นว่า คุณสมบัติของแรงงานภาคอีสาน มีคุณสมบัติที่ดีกว่าภาคอื่นๆ อีกเช่น ความขยัน ความอดทน ความตรงต่อเวลา จะมีความโดดเด่นกว่าภาคอื่นมาก ซึ่งก็สอดคล้องกับประเภทงานช่างเหล็กและแรงงานทั่วไป ที่ต้องมีความขยันและอดทนมาก ซึ่งก็เป็นคุณสมบัติที่โดดเด่นของคนงานอีสาน

ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ประกอบการที่มีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรมมีผลต่อการรับเข้าทำงานในสถานประกอบการจากผู้ประกอบการทั้งหมด ผู้ประกอบการที่พิจารณาเรื่องการผ่านการฝึกอบรมในการพิจารณา มีร้อยละ 55.10 โดยแยกเป็นผู้ประกอบการในภาคกลางมีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 24.49 รองลงมาคือภาคใต้ร้อยละ 16.33 รองลงมาคือภาคอีสาน คิดเป็นร้อยละ 8.16 และภาคเหนือ คิดเป็นร้อยละ 6.12 ตามลำดับ จากข้อมูลที่พบจะเห็นว่า ผู้ประกอบการในภาคกลางให้ความสำคัญกับการผ่านการฝึกอบรม เนื่องจากในภาคกลางมีคนที่หลากหลายจากแต่ละภาค ทำให้สามารถที่จะเลือกคนงานได้มากขึ้น ประกอบกับบริษัทรับเหมารายใหญ่ก็มีเป็นจำนวนมากด้วย ดังนั้นมาตรฐานการรับคนงานก็จะมากกว่าสถานประกอบการภาคอื่นๆ เพราะส่วนมากแล้วก็จะมักจะใช้คนงานท้องถิ่นมากกว่า และสำหรับผู้ประกอบการประเภทงานถนน คนงานที่มีก็จะมีการพัฒนาพนักงานขับรถเครื่องจักรมากขึ้น ซึ่งกลุ่มนี้จะต้องมีการทดสอบก่อนการรับเข้าทำงาน

อย่างไรก็ตามจากการวัดความพอใจในมุมมองของผู้ประกอบการได้แสดงให้เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมแต่จากการพิจารณาจากอัตราการจ้างของแรงงานที่มีการฝึกอบรมพบว่าไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากไม่ได้ให้อัตราการจ้างที่สูงกับผู้ที่ได้รับการอบรม

3.3 การสำรวจจากหน่วยงานราชการ

จากการที่การพัฒนาแรงงานอีสานมีส่วนเกี่ยวข้องกับภาครัฐ โดยเฉพาะกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจากในส่วนราชการอื่นๆ มีบทบาทน้อยมากต่อแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานฝีมือ ทั้งในระดับการศึกษา ระดับมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งเป็นการผลิตวิศวกร ในระดับอาชีวศึกษาซึ่งเน้นผลิต ปวช. ปวส. ซึ่งในปัจจุบันส่วนใหญ่จะศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นเพื่อเป็นระดับหัวหน้างาน ดังนั้นกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีบทบาทมากในการพัฒนาแรงงาน งานวิจัยจึงวิเคราะห์หน่วยงานของราชการ คือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ทราบถึงปัญหาต่างๆ แล้วจึงปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้เหมาะแก่การเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทในการพัฒนาแรงงานต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานกลางในการประสานการฝึกอบรม ตลอดจนกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาแรงงาน และประสานงานการฝึกอบรมของผู้ที่อยู่ในวัยกำลังทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์คือ

- (1) ฝึกทักษะฝีมือแรงงาน
- (2) ส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (3) ส่งเสริมภาคเอกชนดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน

สำหรับหลักสูตรเกี่ยวกับการก่อสร้างปัจจุบันนั้นจะเป็นสาขาย่อย โดยแบ่งได้ดังนี้

- (1) กลุ่มช่างไม้เครื่องเรือน
- (2) กลุ่มช่างไม้ก่อสร้าง
- (3) กลุ่มช่างท่อและสุขภัณฑ์
- (4) กลุ่มช่างสี
- (5) กลุ่มช่างปูน
- (6) กลุ่มช่างประกอบโครงอลูมิเนียม
- (7) กลุ่มช่างครุภัณฑ์

โดยในปี 2543 ทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับผู้เข้าฝึกอบรมเป็นจำนวน 10,165 คน และ จบการอบรมจำนวน 8,080 คน และในปี 2544 มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นจำนวน 8,198 คน และจบการฝึกอบรมเป็นจำนวน 6,266 คน (ข้อมูลจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) ซึ่งผู้ที่จบการฝึกอบรมจากกรมพัฒนามือแรงงานนั้นถือว่าเป็นกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาฝีมือตามวัตถุประสงค์ของสถาบันพัฒนาฝีมือแล้ว

ในแต่ละปีนั้นสำหรับผู้จบการอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น จะต้องผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ขั้นต้น ขั้นกลางและขั้นสูง โดยในแต่ละระดับจะมีการทดสอบทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ สำหรับเกณฑ์การพิจารณาในการตรวจสอบผลการทดสอบจะสามารถแบ่งออกได้เป็น 6 ข้อ คือ

- 1) ความปลอดภัยในการทำงาน
- 2) การใช้เครื่องจักรเครื่องมืออย่างถูกต้อง
- 3) ขั้นตอนการปฏิบัติงานถูกต้อง
- 4) ใช้วัสดุอย่างประหยัด
- 5) ปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลากำหนด
- 6) ผลงานและคุณภาพของงาน

โดยในแต่ละปีนั้น มีผู้ผ่านการทดสอบเพื่อไปทำงานต่างประเทศโดยเฉลี่ยปีละ 1,000 คน

ปัญหาในปัจจุบันที่พบจากการสำรวจและสัมภาษณ์กรมพัฒนาฝีมือแรงงานแบ่งได้ดังนี้

- (1) ด้านบุคลากร เนื่องจากบุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานมีจำกัด อีกทั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานได้กระจายไปทั่วทุกจังหวัดทั่วประเทศ ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน

(2) ด้านตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานให้บริการในการฝึกอบรมโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางส่วนไม่ให้ความสำคัญที่จะเข้าอบรมจนครบตลอดหลักสูตร ซึ่งทำให้สูญเสียงบประมาณของรัฐ อีกทั้งผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่อายุยังน้อยและไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานก่อสร้างมาก่อน จึงทำให้ผู้เข้ารับการอบรมไม่ตั้งใจอบรมเท่าที่ควร ทำให้ผลผลิตที่ได้ไม่มีคุณภาพ อีกทั้งยังสูญเสียงบประมาณของรัฐไปโดยเปล่าประโยชน์

(3) ด้านอุปกรณ์และงบประมาณ งบประมาณที่ได้รับในแต่ละปีก่อนข้างจำกัด ซึ่งไม่สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มคนที่ต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(4) ระยะเวลาในการฝึกอบรม เนื่องจากระยะเวลาในการฝึกอบรมก่อนข้างสั้นโดยเฉลี่ยประมาณ 3 เดือน จึงทำให้ไม่สามารถอบรมให้ได้คุณภาพเท่าที่ควรจะเป็น

(5) ขาดการให้ความสนใจจากภาคเอกชน จากการสัมภาษณ์ภาคเอกชนพบว่า ยังมีภาคเอกชนที่ไม่ให้ความสำคัญกับใบวุฒิบัตรการอบรมฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่บางส่วน โดยผลจากการสำรวจผู้ประกอบการพบว่าผู้ประกอบการที่ไม่ได้พิจารณาถึงการผ่านการฝึกอบรมฝีมือของแรงงานมีถึงร้อยละ 44.9 จากที่ผู้ประกอบการทั้งหมดที่สำรวจ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจุบันทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่ได้มาตรฐานและไม่เป็นที่ยอมรับเท่าที่ควร หากทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเพิ่มมาตรฐานและพัฒนาฝีมือให้มีคุณภาพโดยสามารถเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเด่นชัดแล้ว จะทำให้ทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานมีจุดแข็งและเป็นที่ยอมรับของภาคเอกชนในอนาคต

(6) ขาดการประชาสัมพันธ์ เนื่องจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังขาดการประชาสัมพันธ์ในเชิงรุก เพื่อให้เป็นที่รู้จักโดยทั่วไปว่า สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นสถาบันที่มีมาตรฐานในการฝึกอบรม รวมถึงประชาสัมพันธ์ให้ถึงแรงงานซึ่งเป็นผู้มีการศึกษาน้อยให้เข้าอบรมเพิ่มศักยภาพ

จากการวิจัยพบว่าจุดเด่นของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ เป็นองค์กรที่ตั้งอยู่กระจายครอบคลุมทุกจังหวัด โดยจัดตั้งเป็นศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน มีการรับคนเข้าฝึกอบรมไม่มีความยุ่งยากและซับซ้อนมากนัก ซึ่งในการฝึกอบรมจะไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆทั้งสิ้น โดยรัฐจะเป็นผู้สนับสนุนทั้งหมด สำหรับผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับสวัสดิการต่างๆกัน เช่น ที่พัก อาหารและ มีการอบรมจริยธรรมและการปลูกฝังความมีวินัย แต่มาตรฐานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่มีมาตรฐานที่เห็นเด่นชัดเพียงพอที่จะเป็นที่ยอมรับของภาคเอกชน ยังขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ไม่เข้าถึงเป้าหมายกลุ่มที่ต้องการ ขาดการติดตามและประเมินผลงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ทำให้ไม่สามารถทราบถึงศักยภาพของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานจริงและขาดการติดต่อประสาน

งานที่ตระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและภาคเอกชนทำให้แนวทางการปฏิบัติงานไม่สัมพันธ์กัน

ในสภาพความเป็นจริงจากการสำรวจผู้ใช้แรงงาน พบว่า มากกว่าร้อยละ 90 ยังไม่เคยเข้ารับการอบรมฝึกฝีมือ รวมทั้งภาคเอกชนก็ไม่เห็นความสำคัญมากนักต่อแรงงานที่ผ่านการอบรมทั้งยังเห็นว่าการเพิ่มศักยภาพให้กับแรงงานยังอยู่ในสภาพต่ำและไม่สอดคล้องกัน ทั้งในภาครัฐ ผู้ประกอบการและแรงงาน เนื่องจากศูนย์การฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีกระจายอยู่ทั่วไปในทุกภาค สำหรับในภาคอีสานนั้นประกอบด้วย 3 สถาบัน และ 17 ศูนย์ฝึก กระจายอยู่ทั่วทุกจังหวัด ทำให้แรงงานภาคอีสานที่ทำงานอยู่ในพื้นที่ที่สามารถที่จะเข้ารับการฝึกอบรมได้ แต่เนื่องจากการประชาสัมพันธ์ในท้องถิ่นที่ยังไม่พอเพียงทำให้กลุ่มแรงงานอีสานที่อยู่ในพื้นที่ภาคอีสานเข้ารับการฝึกอบรมในจำนวนที่น้อย อีกทั้งกลุ่มที่ฝึกอบรมเป็นกลุ่มของเยาวชนที่เข้ารับการฝึกเพื่อเตรียมวิชาชีพเป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่กลุ่มของการฝึกเพื่อเพียงยกระดับฝีมือของกลุ่มแรงงานที่ทำงานแล้วนั้นมีเป็นจำนวนน้อย จึงควรมีการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มแรงงานเหล่านี้เข้ารับการฝึกฝนเพื่อยกระดับฝีมือให้มากขึ้น

4. ปัญหาของแรงงานและผู้ประกอบการ

4.1 ปัญหาของผู้ใช้แรงงาน

- 1) คนงานก่อสร้าง ไม่นิยมเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจากหากเข้ารับการอบรมจะไม่มีรายได้
- 2) เนื่องจากงานก่อสร้างไม่มีตลอดปีและรายได้ไม่ค่อยดี ไม่มีความมั่นคง ทำให้คนงานก่อสร้างอีสานทำงานก่อสร้างเป็นอาชีพเสริมนอกเวลางานเกษตรกรรมเท่านั้น
- 3) คนงานก่อสร้างอีสานไม่สนใจที่จะพัฒนาตนเอง เนื่องจากคนงานก่อสร้างภาคอีสานส่วนใหญ่ทำงานเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก และอาชีพก่อสร้างเป็นเพียงอาชีพเสริมเท่านั้น
- 4) คนงานก่อสร้างภาคอีสานส่วนใหญ่การศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา ซึ่งอาจจะทำให้การพัฒนาตนเองค่อนข้างช้า
- 5) นายจ้างบางแห่งมักจะไม่จ่ายเงินให้แก่คนงานตามที่ตกลงกันไว้หรือนายจ้างหนึ่งงาน

4.2 ปัญหาของผู้ประกอบการ

- 1) ในด้านของแรงงาน ปัญหาที่พบมากที่สุดคือปัญหาการกลับบ้านของคนงานอีสาน โดยเฉพาะในช่วงฤดูเกษตรกรรม ทำให้งานไม่ต่อเนื่องจะต้องมีการหาคนงานมาเพิ่มหรือการเพิ่มเงินค่าจ้างในช่วงที่คนงานขาดแคลน
- 2) ปัญหาในด้านฝีมือพบว่าคนงานอีสานยังไม่ฝีมือที่ดีมากที่สุดแต่ก็อยู่ในขั้นที่ดี สามารถทำงานได้ตามที่กำหนด

3) ปัญหาการดูแลคนงานถึงแม้ว่าคนงานก่อสร้างจะชอบดื่มสุราแต่โดยส่วนมากแล้วไม่ได้มาเกี่ยวข้องกับงานที่ทำจึงไม่เป็นปัญหาใหญ่

4) ปัญหาที่พบคือภาครัฐไม่ค่อยเข้ามาตรวจสอบและดูแลเท่าที่ควร ทำให้คนงานได้รับการคุ้มครองน้อยกว่าที่เป็นอยู่ และในสถานประกอบการบางแห่งได้ให้สวัสดิการแค่ที่พอกำสัที่ด้วยคุณภาพเท่านั้น

5) ผู้ประกอบการจัดระบบความปลอดภัยไม่เพียงพอ คนงานก่อสร้างพบอุบัติเหตุเสมอในสถานประกอบการ

4.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการสำรวจจะมีทั้งที่เกี่ยวข้องกับแรงงานจากภาคอีสานโดยเฉพาะและในภาพรวมของประเทศ ทั้งนี้เพราะการปรับแก้มาตรการต่างๆ ของประเทศจะช่วยการพัฒนาแรงงานของภาคอีสานด้วย

1) ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมฝีมือมากยิ่งขึ้นรองรับการจัดระดับฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะกับแรงงานอีสานควรมีการสร้างแรงจูงใจในการเข้ารับการศึกษาอบรมให้มากขึ้น

2) เนื่องจากอาชีพการก่อสร้างเป็นอาชีพที่ไม่มีหลักแหล่งแน่นอน ต้องมีการย้ายที่อยู่ตามสถานที่ก่อสร้าง ดังนั้นการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือจึงควรที่จะมีการฝึกที่ต่อเนื่องโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีศูนย์การพัฒนาฝีมือกระจายอยู่ทั่วไปในเกือบทุกจังหวัดของประเทศ ทำให้มีศักยภาพพอที่จะรองรับการพัฒนาฝีมือแบบต่อเนื่องของคนงานก่อสร้างที่มีการย้ายที่อยู่โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานอีสานที่มีการกระจายอยู่ทั่วไปในทุกภาค แต่ด้วยความจำกัดด้านบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทำให้ศูนย์การพัฒนาฝีมือในแต่ละที่มีหลักสูตรการอบรมที่ต่างกันออกไป จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงระบบบริหารจัดการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ

3) ควรมีเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างตามระดับฝีมือแรงงาน โดยให้มีการจดทะเบียนแรงงานตามประเภทและมีการทดสอบจัดระดับทักษะฝีมือพร้อมการรับรองระดับฝีมือในการประกอบอาชีพ เพื่อเป็นเกณฑ์ให้แก่ทั้งแรงงานและผู้ประกอบการทราบถึงคุณภาพของคนงานและอัตราค่าจ้างที่เป็นธรรมทั้งสองฝ่าย

4) ภาครัฐควรควบคุมการจ้าง การจัดสรรแรงงาน การจัดการแรงงานที่ว่างงาน และสวัสดิการ การชดเชย รวมทั้งทำให้มั่นใจได้ว่าแรงงานที่ได้รับการจดทะเบียนและมีฝีมือผ่านระดับต่างๆ จะได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมตามความสามารถ ไม่ปล่อยให้มีการจ้างแรงงานเช่น ปัจจุบันมีการจัดสรรงานเพื่อให้แรงงานมีงานทำโดยตลอด สร้างความมั่นใจแก่แรงงานอีสานถึงการทำงานที่มั่นคงเพื่อป้องกันการกลับสู่ภาคเกษตรกรรมของแรงงาน อันจะเป็นการลดปัญหาแรงงานขาดแคลนในช่วงฤดูการทำเกษตรกรรมอีกทางหนึ่ง

5) ควรมีการปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้ทันสมัย ให้สามารถบังคับใช้ทั้งเรื่องของอัตราแรงงานที่ต้องเป็นตามที่ภาครัฐกำหนด การ

ให้สวัสดิการต่างๆ ตลอดจนมาตรการลงโทษผู้ประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามอย่างจริงจัง ป้องกันการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน

6) รัฐควรประสานงานร่วมกับภาคเอกชนให้เพิ่มขึ้น เพื่อให้ภาคเอกชนทราบถึงนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังของรัฐ และให้ภาคเอกชนรู้สึกมีความเชื่อมั่นในมาตรฐานของคนงานที่ผ่านการทดสอบงานที่รัฐรับรองเพิ่มมากขึ้น

7) รัฐควรเข้าไปตรวจสอบการทำงานของผู้ประกอบการว่าผู้ประกอบการได้ปฏิบัติตามที่รัฐได้กำหนดให้หรือไม่ เช่น การให้ค่าแรงต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ สวัสดิการ ที่พอกำสัที่ของแรงงาน เป็นต้น

5. สรุป

การสำรวจนี้เป็นการสำรวจเพื่อให้ทราบว่าแรงงานก่อสร้างจากภาคอีสานเป็นแรงงานที่สำคัญในการก่อสร้าง ผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับแรงงานก่อสร้างที่มาจากภาคอีสาน แรงงานอีสานมีปริมาณที่มากเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มของแรงงานทั้งหมด และมีการกระจายอยู่ในทุกภาค จากความคิดเห็นของผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่าข้อดีของแรงงานจากภาคอีสาน คือ แรงงานจากภาคอีสานเป็นแรงงานที่มีฝีมือแต่ยังคงต้องมีการพัฒนาฝึกฝนเพิ่มเติม มีความขยันขันแข็งในการทำงาน และเป็นแรงงานที่อดทน มีความรับผิดชอบต่องาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานประเภทงานหนัก และงานปูน รวมถึงงานใช้แรงงานทั่วไป ซึ่งโดยค่าเฉลี่ยแล้วผู้ประกอบการเห็นว่าเป็นงานที่แรงงานจากอีสานสามารถปฏิบัติได้ดีกว่าแรงงานจากภาคอื่นๆ แต่ข้อด้อยของแรงงานอีสาน คือ เรื่องของการศึกษา โดยพื้นฐานแรงงานก่อสร้างจากภาคอีสานจะมีการศึกษาที่ต่ำกว่าแรงงานก่อสร้างจากภาคอื่นๆ อีกทั้งยังขาดการพัฒนาทักษะฝีมือทางช่าง การกลับภูมิลำเนาเพื่อทำเกษตรกรรมในฤดูเกษตรกรรมซึ่งส่งผลกระทบต่อกิจการก่อสร้างเป็นอย่างมาก ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของแรงงานจากภาคอีสาน เช่น ทักษะฝีมือทางการก่อสร้าง การส่งเสริมให้สามารถประกอบอาชีพก่อสร้างเป็นอาชีพหลักอย่างจริงจังได้ จะทำให้แรงงานเหล่านี้มีศักยภาพเพียงพอที่จะเป็นปัจจัยให้เกิดประสิทธิภาพในการก่อสร้างทั้งภายในประเทศและต่างประเทศมากยิ่งขึ้นต่อไป สำหรับการพัฒนาทักษะฝีมือทางช่างโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพบว่ายังขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดีและรัฐยังมิได้ให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ การพัฒนาแรงงานเป็นไปในลักษณะต่างฝ่ายต่างปฏิบัติไม่ได้เป็นแนวทางเดียวกัน ดังนั้นรัฐควรเพิ่มบทบาทมากยิ่งขึ้นในการจัดการด้านแรงงานโดยควรมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาทั้งระบบ มีองค์กรรองรับการจัดระดับฝีมือแรงงานและการประกันการทำงาน อัตราค่าจ้างสวัสดิการต่างๆ

6. กิตติกรรมประกาศ

บทความการวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเพื่อพัฒนาศักยภาพของภาคอีสานให้เป็นแหล่งทรัพยากรก่อสร้าง ซึ่งได้รับความ

สนับสนุนเงินทุนวิจัยจากคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
จังหวัดขอนแก่น

7. เอกสารอ้างอิง

- [1] ปรีดา ประพฤติชอบ วีระ ภาคอุทัย นิรมล ศรีธงชัย สมบูรณ์ สมพงษ์ และประภัสสร สมพงษ์ 2536 “รายงานการวิจัยเรื่องแรงงานอพยพและการเคลื่อนย้ายแรงงานของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ขอนแก่น สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- [2] วิทย์ ชีรสอวดี ชอบ ดีสวนโคก จีราวุธ พลมณีและจรัญญา วงษ์พรหม 2537 “พฤติกรรมและประสิทธิภาพของแรงงานในภาคอีสาน” พิมพ์ครั้งที่ 1 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- [3] Ofori, G. 1994 “Foreign construction workers in Singapore. International Labour Organization.” Singapore
- [4] ประกอบ วรรณสูตร 2538 “สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์” สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- [5] สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ 2543 “สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์” พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ