

แนวทางการเตรียมตัวเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ของแรงงานฝีมือด้านงานก่อสร้าง

Guidelines for the Preparation Work on the ASEAN for Skill Labour in Construction

กัญญิกา จันทนา¹ กิตติพัชญ์ เสอแก้ว² และสุรียนต์ สุนิศทราบามา²

บทคัดย่อ

โครงการนี้เรื่อง แนวทางการเตรียมตัวเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของแรงงานฝีมือด้านงานก่อสร้างมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลุ่มประเทศอาเซียนที่แรงงานฝีมือด้านงานก่อสร้างสนใจจัดอันดับความต้องการของแรงงาน เพื่อนำมาศึกษาถึงการเตรียมความพร้อมของแรงงานฝีมือด้านงานก่อสร้าง จัดอันดับความสำคัญของการพัฒนา และการเตรียมความพร้อมด้านร่างกาย และทัศนคติในการดำรงชีวิตในต่างประเทศ และเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความมั่นใจเบื้องต้นในการเตรียมตัวเดินทางและสถานที่ติดต่อทางราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านงานก่อสร้าง และสร้างความมั่นใจในการดำรงชีวิตในต่างประเทศ จากการศึกษาเรื่องแนวทางการเตรียมตัวเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของแรงงานฝีมือด้านงานก่อสร้าง โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ชุด คือ ชุดที่ 1 สอบถามถึงประเทศที่สนใจที่จะเดินทางไปทำงานในอาเซียน ชุดที่ 2 เป็นการสอบถามถึงข้อมูลส่วนตัว การเดินทาง การเตรียมความพร้อม และหน่วยราชการที่สามารถติดต่อได้ เก็บข้อมูลโดยการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในชั้นปีสุดท้าย ของโรงเรียนวิชาชีพของภาครัฐและเอกชน จำนวน 6 โรงเรียน ในเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร ฯลฯ เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย เพื่อจัดอันดับแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านงานก่อสร้าง ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เลือกที่จะเดินทางไปทำงานที่ประเทศสิงคโปร์ร้อยละ 46.67 เพราะอัตราการจ้างงานที่สูง ความปลอดภัยในการดำรงชีวิต และความสงบของประเทศ ข้อมูลเรื่องความต้องการที่จะเดินทาง ผู้ตอบแบบสอบถามสนใจที่จะเดินทางโดยบริษัทจัดหางานจัดส่งเป็นผู้ส่งเข้าทำงานที่ต่างประเทศ ข้อมูลเรื่องกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ผู้ตอบแบบสอบถามรู้จักหน่วยงานในระดับปานกลาง เท่ากับ 2.73 แสดงถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้จักถึงหน่วยงานที่สามารถช่วยเหลือพอควร ข้อมูลเรื่องทักษะที่จำเป็นในด้านของมาตรฐานแรงงานฝีมือด้านงานก่อสร้าง ผู้ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับน้อย เท่ากับ 2.59

¹ นักศึกษา สาขาการจัดการงานก่อสร้าง คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

² นักศึกษา สาขาการจัดการงานก่อสร้าง คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แสดงถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงานที่น้อย อาจจะเป็นอุปสรรคในการหางาน และข้อมูลเรื่องการเตรียมความพร้อมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพร้อมด้านภาษาการสื่อสาร อยู่ในระดับที่น้อย เท่ากับ 2.55 แสดงถึง การเตรียมความพร้อม ควรเน้นเรื่องการใช้ภาษา และการสื่อสาร ซึ่งสรุปได้ว่าแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านงานก่อสร้างควรเน้นในเรื่องการทำความ รู้จักกับหน่วยงานราชการที่สามารถติดต่อไปทำงานที่ต่างประเทศ และระหว่างอยู่นอกประเทศ เพื่อการทำงานในต่างประเทศอย่างสะดวกและถูกกฎหมาย เพิ่มความรู้ความสามารถด้านการทำงาน เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้น และเพิ่มทักษะการใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร เพื่อการทำงานและดำรงชีวิต

คำสำคัญ: แรงงานก่อสร้าง การพัฒนาแรงงานฝีมือด้านก่อสร้าง การเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

Abstract

The purpose of this project is to study in term of the interesting of construction skills labor to select workplace in ASEAN group of countries. And to research the ranking of workplace which the construction skills labors was interesting. To study and analyze the preparation of construction skills labors. To find the guideline of priority processing of development and preparation of health and attitude for living in other countries. And to be a guideline to make the first confidence to prepare journey and contact the related governments service office. The project involves the knowledge to be a guideline for developing the skills in term of construction and enhancing their confidence for living and working in other countries.

In studying and analyzing this project, the research was performed by information collecting. The questionnaire is 2 sets, the first is questionnaire about the aimed country which construction skills labors was interesting to go for working, the second is questionnaire about their biography, journey, preparation and the government service offices which able to contact. The researcher collected the information in samples that is the students in vocational certificate and high vocational certificate, in senior final year of the vocational school of government and private individual, 6 places in educational area of Bangkok. To involve the information to analyze the average and to make importance order for developing skills in term of construction of those labors.

The results of this study found that most of questionnaire answerers choose going to work in Singapore, 46.67%. Cause of high wage, life safety, and peace of this country. The information of requirements of answerers, they were interesting to go for working by job recruitment service companies. The information of fund

for help person who finding job to go for working in other countries. The answerers knew the related service office in moderately level, equal to 2.73. That means the answerers had fairly knowledge about this. The information of important skills in standard of construction skills, the answerers had working experiences in rather low, equal to 2.59 that means it may be the obstructions to find job. And information about the skill of language and communication, most of the answerers had rather bad skills, equal to 2.55, that mean the preparation for working should be focus on language and communication.

The conclusion of this study indicated that method for developing should be focus on knowledge about related government service offices including the extraneous office, for convenience and legal working, increasing knowledge and skills to enhance more experiences, and enhancing the skills in language and communication for working and living.

Keywords: Construction Workers, The Development of Skilled Construction Workers, Travel to Tork Abroad.

1. บทนำ

จากสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของเส้นทางแรงงานไทย ด้วยการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 300 บาทพร้อมกันทั่วประเทศเมื่อเดือนมกราคม 2556 ที่ผ่านมา ได้ส่งผลให้สถานประกอบการต่างต้องเร่งสร้างสมรรถนะให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อตอบโจทย์ความเหมาะสมกับค่าแรงที่เพิ่มสูงขึ้น รวมไปถึงการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของสถานประกอบการไทยกับประเทศสมาชิกในอาเซียน

รศ.ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ อาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เผยผลรายงานการวิจัยการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 ที่กระทรวงแรงงานมอบหมายให้วิจัย โดยผลวิจัยดังกล่าวมีข้อสรุปว่าการเปิดเออีซี จะทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี ทำให้ตลาดแรงงานมีความยืดหยุ่นเพิ่มขึ้น และแรงงานจากทั้ง 10 ประเทศสมาชิก

เออีซีมีการแข่งขันกันสูงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในส่วน ofแรงงานไทยมีจุดเด่นในเรื่องการมีอัตราค่าจ้างที่ดี มีใจรักงานบริการ ปรับตัวและเรียนรู้งานต่างๆ ได้เร็ว แต่มีจุดอ่อนด้านทักษะภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี [1]

ด้านผลกระทบด้านอื่นๆ คือแรงงานฝีมือไทยซึ่งมีข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติ นักวิชาชีพของอาเซียนใน 7 สาขา ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกร สถาปนิก นักบัญชี และช่างสำรวจ จะมีอัตราการแข่งขันที่สูง และมีบุคลากรวิชาชีพบางส่วนอาจจะเคลื่อนย้ายออกไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น ดังนั้นการยกระดับรายได้แรงงานให้เท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมไปถึงการสร้างมาตรฐานสากลภายใต้หลักสิทธิมนุษยชน ทั้งแรงงานไทย และแรงงานข้ามชาติ ล้วนเป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ซึ่งทุกภาคส่วนต้องทำงานอย่างบูรณาการร่วมกัน ดังนั้นกระทรวงแรงงานริเริ่มแนวคิดในการสร้างมาตรฐานฝีมือกลางอาเซียน โดยจะหารือกับประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อจัด

ทำมาตรฐานฝีมือแรงงานกลางของอาเซียน เพื่อพัฒนาแรงงานให้มีมาตรฐานในระดับสากล และยังเป็นการพัฒนากระบวนการแรงงานในอาเซียนอย่างยั่งยืนต่อไป [2]

การศึกษาครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาแรงงานฝีมือเป็นสำคัญ โดยคาดว่าผลการศึกษาที่ได้จะใช้ประโยชน์ในการเป็นแนวทางให้แรงงานฝีมือด้านงานก่อสร้างที่กำลังหางาน ได้เรียนรู้ถึงข้อบังคับ กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่ทางประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้กำหนดไว้ เพราะบางเรื่องต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติม เช่น การตกแต่งต่างๆ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่อาจจะเปลี่ยนแปลงไป และภาษา การติดต่อประสานงานอาจจะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ซึ่งการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้เห็นถึงความสำคัญของอนาคตของแรงงานฝีมือด้านงานก่อสร้างของไทย จึงได้ทำการค้นคว้าและจัดทำขึ้นมา

2 ทฤษฎี

2.1 แรงงาน

2.1.1 ความหมายของแรงงาน

พจนานาไล (2553) แรงงาน (Labour) หมายถึง การทำงานทุกชนิดของมนุษย์ทั้งที่ใช้แรงงาน สติปัญญาความสามารถ แรงกายแรงใจ ที่ทุ่มเทในการผลิตสินค้าและบริการ โดยทั่วไปแบ่งเป็นแรงงานฝีมือ เช่น วิศวกร นักวิชาการ แรงงานกึ่งฝีมือ เช่น ช่างเทคนิค เสมียน และแรงงานไร้ฝีมือ เช่น กรรมกรแบกหาม ยาม นักการภารโรง ผลตอบแทนคือ ค่าจ้าง [3]

ม.ล. ชาญโชติ ชมพูนท (2556) แรงงานมีความสำคัญในฐานะที่เป็นปัจจัยการผลิตในการผลิตสินค้า และเป็นทุนมนุษย์ที่สามารถพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้นได้ ตามความหมายของแรงงานเป็นประชากรที่อยู่ในวัยทำงานที่สามารถทำงานได้โดยใช้กำลังกายและกำลังความคิดที่มีหลายระดับความรู้ ความสามารถ

อันเป็นประโยชน์ในทางเศรษฐกิจของประเทศชาติ ซึ่งความหมายของแรงงานมีค่าที่เกี่ยวข้องหลากหลายค่า ได้แก่ กำลังคน และกำลังแรงงาน นอกจากนี้ยังมีความหมายที่แบ่งย่อยลงไปเป็นผู้มีงานทำ ผู้ว่างงาน ผู้ที่อยู่และไม่อยู่ในกำลังแรงงาน โดยที่ผู้ที่มีงานทำยังจำแนกได้ตามสาขาการผลิตอีกหลายประเภท ซึ่งแรงงานในทุกสาขาการผลิตมีความสำคัญอย่างยิ่ง และสร้างประโยชน์ทั้งในระดับสถานประกอบการ สังคม และประเทศชาติ[4]

2.2 การพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.2.1 ความหมายของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำว่า “ฝีมือ” ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นความเชี่ยวชาญในการใช้มือ การช่าง ทำด้วยมือ ส่วนคำว่า “แรงงาน” ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ กิจกรรมที่คนงานทำในการผลิตเศรษฐกิจ ดังนั้น “ฝีมือแรงงาน” จึงหมายถึง ความเชี่ยวชาญในการลงมือ ลงแรง ทำงานเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ

สังคมไทยปัจจุบันกำลังก้าวสู่ยุคแห่งการถ่ายทอดกำลังแรงงานจากภาคเกษตรกรรมในชนบทเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมในเมือง ประกอบกับการเพิ่มตัวของประชากรเป็นไปอย่างรวดเร็วที่ดินเพื่อการเกษตรมีจำนวนจำกัด ทรัพยากรผิวดินของเราที่เคยอุดมสมบูรณ์โดยธรรมชาติเริ่มขาดแคลนลง จะต้องนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ให้มากขึ้น เช่น พัฒนาการบำรุงดินการใช้ปุ๋ย การใช้ยาปราบศัตรูพืช การคัดเลือกพันธุ์ การปลูกพืชในพื้นที่น้อยๆ แต่ใช้เทคโนโลยีเพื่อให้ได้ผลผลิตผลมาก ในด้านการส่งเสริมอุตสาหกรรมก็เช่นเดียวกัน เรามีความจำเป็นต้องพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่างๆ เช่น ช่างโลหะ ช่างกล ช่างไม้ และช่างอื่นๆ ให้

ทันความต้องการ ของตลาด ตลอดจนมีคุณภาพ ประณีต สวยงามเพื่อให้สามารถผลิตผลงาน ให้ทัดเทียมประเทศอื่นเพื่อการแข่งขันในตลาด โลก คนที่เคยประกอบอาชีพอยู่อย่างใด ถ้ายิ่ง ทำอยู่อย่างนั้น ไม่พัฒนางานอาชีพ ไม่พัฒนา ฝีมือของตนเอง หนทางการทำมาหากินเพื่อให้มี

ปัจจุบันอิทธิพลและค่านิยมเดิม ยังทำให้โรงเรียนเป็นจำนวนมากมุ่งเน้นการเรียนรู้ ภาควิชาเป็นสำคัญ การฝึกทักษะอาชีพที่จัดขึ้น ในโรงเรียนยังไม่ได้รับความสนใจเพียงพอ และ การเรียนการสอนยังไม่ทำให้นักเรียนสามารถนำ ไปใช้ในการประกอบอาชีพในชีวิตได้ตาม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรเท่าที่ควร ประกอบ กับประชากรจำนวนกว่าร้อยละ 70 ของ ประเทศไทยเป็นประชากรภาคชนบทที่มีการ ศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำเป็น ต้องได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือยกระดับ ทักษะให้สอดคล้องกับอาชีพ เพื่อให้ประชากร มีประสิทธิภาพในการทำงานและดำรงชีวิตด้วย ดียิ่งขึ้น[5]

2.3 เตรียมความพร้อมอย่างไรเมื่อตัดสินใจไป ทำงานต่างประเทศ

เมื่อตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ ควรทราบความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นกับ ตนเองจึงต้องมีการเตรียมพร้อม เช่น รู้ข้อมูล พื้นฐานของประเทศที่จะไปทำงานเพื่อเตรียมการ ปรับสภาพความเป็นอยู่ได้ทั้งกายและใจสามารถ ปรับตัวเมื่อต้องไปอยู่ในที่ซึ่งห่างไกล อาจขาด ความสุขจากความใกล้ชิดกับคนที่เรารักและ ห่วงใยมีรายได้สูงขึ้น แต่อาจจะต้องเสียค่าใช้จ่าย มากจึงต้องคิดคำนึงถึงต้นทุนที่เหมาะสม และ การบริหารจัดการที่ดีอาจมีปัญหาด้านการสื่อสาร หากไม่มีทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศจะทำให้ ถูกเอารัดเอาเปรียบการทำงานต่างประเทศจะได้ รับการคุ้มครองตามสัญญาจ้างภายใต้การบังคับ

ของกฎหมายประเทศที่จะไปทำงาน รัฐบาลไทย อาจให้ความคุ้มครองไม่ได้ทั้งหมด เมื่อขาด หลักฐานที่ชัดเจนจึงต้องรู้วิธีการแก้ไขปัญหา เบื้องต้นด้วยตนเองขณะทำงานในต่างประเทศ ทำให้ต้องขาดแคลนแรงงานในครอบครัวและ บางครั้งต้องเสียโอกาสทำงานที่มั่นคงในประเทศ จึงต้องเตรียมการวางแผนว่ากลับจากต่างประเทศ แล้วจะทำอาชีพอะไรต่อไป และจะต้องพัฒนา ตนเองอยู่เสมอขณะทำงานในต่างประเทศ

2.3.1 แรงงานไทยควรเตรียมความพร้อม ให้กับตนเองก่อนออกไปทำงานต่างประเทศ อย่างไรบ้าง

2.3.1.1 สุขภาพดี มีความแข็งแรง พร้อมที่จะอดทนต่อความเปลี่ยนแปลงสภาพ แวดล้อมในการใช้ชีวิตและการทำงานในต่าง ประเทศ

2.3.1.2 มีคุณสมบัติพร้อมที่จะ ทำงานตามที่นายจ้างต้องการ

2.3.1.3 มีความรู้ และ ความ สามารถที่จะทำงานและใช้ชีวิตในต่างประเทศ ได้เป็นอย่างดี คือ

- 1) มีทักษะและการใช้ภาษา ต่างประเทศ เพื่อใช้ในการสื่อสารและทำงานอย่าง มีความสุข
- 2) รู้ทักษะและหน้าที่เพื่อจะ ทำงานกับนายจ้างตามสัญญาฯ
- 3) มีความประพฤติดี และ รู้วิธีการปฏิบัติตนที่เหมาะสมขณะทำงานและใช้ ชีวิตในต่างประเทศ
- 4) รู้จักหน่วยงานของรัฐและ เอกชน ตลอดจนวิธีการแก้ไขปัญหา หรือประสาน ขอความช่วยเหลือขณะประสบปัญหา หรือมี ภัยอันตรายในต่างประเทศ
- 5) มีวิธีการใช้เวลาว่างที่เหมาะสม และพัฒนาตนเองอยู่เสมอเมื่ออยู่ในต่างประเทศ

2.3.2 การไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องมี 5 วิธีคือ

2.3.2.1 บริษัทหางานจัดส่ง คือ บริษัทที่จะจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ได้จะต้องเป็นบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตจาก กรมการจัดหางานเท่านั้นและก่อนเดินทางคนหางานจะต้องได้รับการอบรมจากกรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานกรุงเทพฯ เขตพื้นที่ 1-10 หรือที่สำนักงานจัดหางานทุกครั้ง

2.3.2.2 กรมการจัดหางานจัดส่ง คือ ผู้ที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ สามารถลงทะเบียนสมัครงานจัดส่งไปทำงานต่างประเทศ ได้ที่กรมการจัดหางานสำนักงานจัดหางาน กรุงเทพฯ เขตพื้นที่ 1-10 หรือที่สำนักงานจัดหางานทุกจังหวัด

2.3.2.3 เดินทางด้วยตนเอง คือ ผู้ที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ติดต่อ นายจ้างเพื่อเข้าไปทำงานในต่างประเทศได้ด้วยตนเอง ซึ่งก่อนเดินทางจะต้องแจ้งเขตพื้นที่ 1-10 หรือที่สำนักงานจัดหางานทุกจังหวัด

2.3.2.4 นายจ้างในประเทศส่ง ลูกจ้างของตนไปทำงานต่างประเทศ

2.3.2.5 นายจ้างในประเทศไทยส่ง ลูกจ้างของตนไปฝึกงานในต่างประเทศ กรณีที่ 4 [6]

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยภายในประเทศ

นิวัติ กุลศรี (2548) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาฝีมือแรงงานของคณงานก่อสร้าง ด้านงานปูนและงานไม้ : กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น พลัส คอนสตรัคชั่น จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของคณงานก่อสร้าง ด้านงานปูนและงานไม้ ในกรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น พลัส คอนสตรัคชั่น จังหวัดเชียงใหม่ 2) เปรียบเทียบทักษะฝีมือแรงงานของคณงาน

ก่อสร้าง ด้านงานปูนและงานไม้ระหว่างก่อน และหลังเข้ารับการอบรม ช่างปูน 15 คน และ ช่างไม้ 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ โครงการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน แบบประเมิน ทักษะฝีมือแรงงาน และแบบประเมินผลโครงการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test) ผลการศึกษาพบว่า ก่อนอบรม คณงาน ก่อสร้างมีทักษะฝีมือแรงงานอยู่ในระดับพอใช้ แต่หลังการอบรมคณงานก่อสร้างส่วนใหญ่ มีทักษะฝีมือแรงงานอยู่ในระดับดี ผลการทดสอบ ค่าที (t-test) พบว่า หลังเข้ารับการอบรม สูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.5 ทักษะความรู้ที่ได้จาก โครงการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน สามารถนำไปใช้ได้ในระดับมาก และคณงาน ก่อสร้างทุกคนเห็นว่าควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอีกในครั้งต่อไป จากการ ประเมินผลโครงการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือ แรงงาน พบว่า คณงานก่อสร้างส่วนใหญ่เห็นว่า ทักษะความรู้ที่ได้จากโครงการอบรมเพื่อพัฒนา ทักษะฝีมือแรงงานสามารถนำไปใช้ได้มาก ร้อยละ 83.3 โดยมีเรื่องเทคนิคการทำงาน และการใช้ วัสดุอุปกรณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในการนำไปใช้ได้ มาก 86.7 เท่ากัน และคณงานก่อสร้างทุกคน เห็นว่าควรจัดโครงการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ฝีมือแรงงานอีกในครั้งต่อไป [7]

กิริติ สีมากุล (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่องผลกระทบของการลงทุนโดยตรงจาก ต่างประเทศต่อการจ้างงานของประเทศใน อาเซียน การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาถึงผลกระทบของการลงทุนโดยตรงจาก ต่างประเทศต่อการจ้างงานของประเทศ ในอาเซียน ซึ่งตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศและการจ้าง งานโดยจะใช้ข้อมูลทุติยภูมิเป็นรายปี ตั้งแต่ปี

พ.ศ. 2539 ถึง พ.ศ. 2553 จำนวนทั้งหมด 5 ประเทศ ได้แก่ ประเทศไทย มาเลเซีย เวียดนาม อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ ผลการทดสอบพาแนล ยูนิทรูท พบว่าข้อมูลตัวแปรทุกตัวมีลักษณะนิ่งและมีอันดับความสัมพันธ์ของข้อมูลเท่ากับ 1 ผลการทดสอบสมการพาแนล พบว่าการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศและการจ้างงานมีความสัมพันธ์กัน จึงได้ทำการประมาณค่าแบบจำลองเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสม พบว่าควรทำการประมาณค่าแบบจำลองในรูปแบบอิทธิพลร่วม ผลการประมาณค่าแบบจำลองด้วยวิธีที่กำลังสองน้อยที่สุด พบว่าการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศและการจ้างงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือเมื่อมีการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศเพิ่มขึ้นก็จะมีผลกระทบทำให้การจ้างงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วยในทางกลับกันถ้าการลงทุนจัดโดยตรงจากต่างประเทศลดลงก็จะมีผลทำให้การจ้างงานลดลงตามไปด้วยโดยค่าคงที่นี้จะป็นค่าคงที่จากการสุ่มจากทุกๆ ประเทศโดยค่าคงที่นั้นจะมีผลกระทบมาจากปัจจัยภายนอกเท่านั้น จากผลการทดสอบพบว่าถ้าการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศเพิ่มขึ้น 1 ดอลลาร์จะส่งผลให้การจ้างงานเพิ่มขึ้น 0.000459 คน ซึ่งในแต่ละประเทศมีค่าคงที่ที่แตกต่างกันคือ 40843066 EM เพราะ เนื่องจากมีปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มขึ้นของการจ้างงานในแต่ละประเทศ เช่น จำนวน ประชากรในแต่ละประเทศ ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี เป็นต้น[8]

กองวิจัยตลาดแรงงาน (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในกลุ่มประเทศอาเซียน ประชาคมอาเซียนมีข้อตกลงร่วมกันที่จะให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอีก 5 ปี ข้างหน้า หรือปีพ.ศ. 2558 โดยในช่วงเริ่มต้นจะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานเฉพาะกลุ่มที่มีฝีมือ ซึ่งจะส่งผล กระทบต่อตลาดแรงงานของไทยทั้งในด้านที่เป็นประโยชน์คือแรงงานในกลุ่มนี้

มีโอกาเลือกทำงานใน สถานที่ที่แสดงศักยภาพสูงสุดและมีรายได้ที่สูงขึ้น แต่การเคลื่อนย้ายแรงงานดังกล่าวก็มีข้อเสียควบคู่กัน คือแรงงานในประเทศได้รับผลกระทบจากการไหลเข้ามาของแรงงานจากประเทศอื่นทำให้มีการแข่งขันกันมากขึ้น ในขณะที่แรงงานของไทยที่มีความรู้ความสามารถ ก็จะไปทำงานในประเทศอื่นเช่นกัน ซึ่งจะทำให้เกิดสภาพ “สมองไหล” ดังนั้นผู้ที่ได้รับผลกระทบ โดยเฉพาะกลุ่มที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ในอีก 5 ปีควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในประชาคมอาเซียน เพื่อให้มีความ พร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต[9]

ณัฐพงษ์ ฤทธิเดช (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาผลิตภาพแรงงานของกลุ่มประเทศสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบผลิตภาพแรง งานของประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และเพื่อศึกษาผลกระทบของผลิตภาพแรงงานที่มีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ผลการศึกษา พบว่า สิงคโปร์เป็นประเทศที่มีระดับผลิตภาพแรงงานสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน รองลงมาคือ บรูไน และมาเลเซีย ส่วนประเทศอื่นๆ มีระดับผลิตภาพแรงงานที่ต่ำมาก โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศผู้นำทางเศรษฐกิจอย่างประเทศญี่ปุ่น ที่มีระดับผลิตภาพแรงงานสูงถึง 82.29 พันดอลลาร์สหรัฐฯ อย่างไรก็ตาม จีนและอินเดียกลับมีระดับผลิตภาพแรงงานที่ต่ำ เนื่องจากทั้งจีนและอินเดียมีประชากรรวมกันมากกว่า 1,147 ล้านคน จึงทำให้ผลิตภาพแรงงานซึ่งประมาณค่าจากกำลังแรงงานมีระดับต่ำ นอกจากนั้นยัง พบว่า สิงคโปร์ บรูไน และมาเลเซีย มีระดับผลิตภาพแรงงานมากกว่าไทยถึง 9.38 เท่า 6.79 เท่า และ 2.45 เท่าตามลำดับ

แต่ประเทศไทยยังคงมีระดับผลิตภาพแรงงานสูงกว่าอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ สเปน ลาว เวียดนาม และกัมพูชา ซึ่งเป็นประเทศคู่แข่งทางการค้าที่สำคัญ 1.35 เท่า 1.57 เท่า 3.57 เท่า 3.89 เท่า และ 5.74 เท่า ตามลำดับ นอกจากนี้ ผลิตภาพแรงงานมีขนาดของผลกระทบต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอยู่ระหว่างร้อยละ 3.12-3.16 กล่าวคือ หากระดับผลิตภาพแรงงานเปลี่ยนแปลงไปร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปร้อยละ 3.12-3.16 ในทิศทางเดียวกัน ผลการประมาณค่าแบบจำลองทั้ง 3 วิธีพบว่า ผลการประมาณค่าที่ได้มีความใกล้เคียงกัน ซึ่งผลการประมาณค่าแบบจำลองพาแนล (Panel Estimation) ดังกล่าวได้ชี้ให้เห็นว่า ผลิตภาพแรงงานของกลุ่มประเทศสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีขนาดของผลกระทบต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอยู่ระหว่างร้อยละ 3.12-3.16 กล่าวคือ หากระดับผลิตภาพแรงงานของกลุ่มประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเปลี่ยนแปลงไปร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปร้อยละ 3.12-3.16 ในทิศทางเดียว ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ผลิตภาพแรงงานมีผลในเชิงบวกต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ กล่าวคือ ถ้าทุกประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาฝีมือและทักษะของแรงงานจนทำให้ระดับของผลิตภาพแรงงานเพิ่มสูงขึ้น ก็ส่งผลให้การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมีการเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย[10]

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Bart Pegge (2550) งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์สถานภาพตลาดแรงงานของประเทศเนเธอร์แลนด์ โดยการนำเข้าของแรงงานที่มีทักษะ สิ่งที่เป็นปัจจัยในการเคลื่อนย้ายของแรงงานคือ อัตรา

การว่างงาน ความปลอดภัยในการดำรงชีวิตสวัสดิการ การประกันชีวิต อัตราการไหลออกของบริษัท และความต้องการของประเทศ การเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีทักษะสูงจะมีโอกาสสูงในการประสบความสำเร็จ ซึ่งถ้าแรงงานทักษะที่มีประสบการณ์สูงมีความสามารถสูง จะทำให้หางานในประเทศนั้นง่ายขึ้น ซึ่งวิจัยนี้ได้วิจัยประเทศเนเธอร์แลนด์ ประเทศเดนมาร์ก ประเทศเยอรมนี และประเทศสวิตเซอร์แลนด์ การวิจัยนี้ใช้วิธีการสัมภาษณ์กับแรงงานที่มีทักษะในระดับฝีมือระดับกึ่งฝีมือ และระดับไม่มีฝีมือ ว่าต้องการเดินทางไปทำงานในประเทศไหน เพราะอะไร ซึ่งผลสรุปได้ว่า แรงงานที่มีทักษะส่วนใหญ่สนใจที่จะไปประเทศเยอรมนีซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 เพราะสนใจในนโยบายของภาครัฐในประเทศนั้น ซึ่งสนับสนุนในการทำงานและดำรงชีวิต ซึ่งประเทศเยอรมนีอัตราค่าจ้างการทำงานที่สูง [11]

3. วิธีการดำเนินการ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงงานฝีมือด้านงานก่อสร้างสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และหาแนวทางการพัฒนาและแก้ไขปัญหาเพื่อให้แรงงานฝีมือด้านงานก่อสร้างของไทยมีโอกาสทางานให้ได้มากที่สุด มีรายละเอียดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาจะทำการส่งแบบสอบถามไปยังสถาบันที่มีการฝึกอบรมแรงงานฝีมือด้านงานก่อสร้าง ทั้งภาครัฐ และเอกชน รวมทั้งกลุ่มแรงงานฝีมือด้านงานก่อสร้างที่กำลังก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

วิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถามปัญหา และการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งจะแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

3.2.1.1 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคล โดยประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา โดยลักษณะการตอบแบบสอบถาม คือ แบบเลือกตอบ

3.2.1.2 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามถึงการเตรียมความพร้อม การเดินทาง และสถานที่หน่วยงานราชการที่สามารถติดต่อไปทำงานในประเทศอาเซียนได้ การตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยมีลักษณะของคำถามดังนี้ แบบสอบถามระดับความรู้ความเข้าใจต่างๆ ดังนี้

- 1) การเตรียมความพร้อม
- 2) การเดินทาง
- 3) สถานที่หน่วยงานราชการที่สามารถติดต่อไปทำงานในประเทศอาเซียนได้

3.2.1.3 ตอนที่ 3 สอบถามข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นรูปแบบคำถามปลายเปิด

3.2.2 การสร้าง และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามจำนวน 4 ตอน มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องรวมทั้งหลักการ และวิธีการสร้างแบบสอบถามเพื่อวิจัย โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และค้นคว้าหาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

3.2.2.2 กำหนดประเด็น และขอบเขตของข้อคำถามให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ แนวคิด และทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย และดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

3.2.2.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นจากการพัฒนาปรับปรุงจากงานวิจัยฉบับอื่นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์ และถูกต้อง หลังจากอาจารย์ที่ปรึกษาได้พิจารณาและตรวจสอบพร้อมให้ข้อเสนอแนะแล้ว ผู้ศึกษาจึงนำมาแก้ไขปรับปรุงอีกครั้ง

3.2.2.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง และความครอบคลุมในเนื้อหาของแบบสอบถาม

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 นำเอกสารแบบสอบถามให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เพื่อขออนุญาต และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2 เมื่อได้รับอนุญาตจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน จึงติดต่อประสานงานกับแรงงานฝีมือด้านงานก่อสร้างนั้นๆ เพื่อทำการขอเก็บข้อมูลตามแบบสอบถาม

3.4 สถิติที่ใช้ในงานวิจัย

3.4.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{f}{n} \times 100 \quad (1)$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

f แทน จำนวนข้อมูล

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3.4.2 ค่าเฉลี่ย

$$\text{ใช้สูตร } \bar{x} = \frac{\sum x}{N} \quad (2)$$

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของค่าเฉลี่ยของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้ประเมินทั้งหมด

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

3.5.1 การใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เพื่อหาข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ระดับผลความรู้ความเข้าใจแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านงานก่อสร้างของไทย

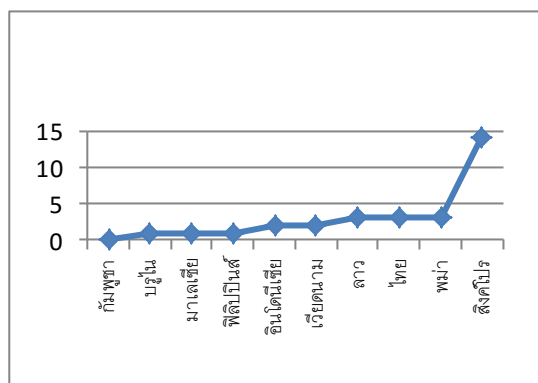
โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม สามารถนำมาวิเคราะห์โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4. ผลการศึกษา และการอภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องแนวทางการเตรียมตัวเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของแรงงานฝีมือด้านงานก่อสร้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประเทศที่กลุ่มแรงงานฝีมือในด้านงานก่อสร้างต้องการไปทำงาน ศึกษาการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน เพื่อเป็นแนวทางสร้างความมั่นใจเบื้องต้นในการเตรียมตัวเดินทางและสถานที่ติดต่อทางราชการที่เกี่ยวข้อง และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ว่าแรงงานด้านงานก่อสร้างมีความพร้อมในด้านใด ไม่มีความพร้อมในด้านใด เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาแรงงานด้านงานก่อสร้างในอนาคต โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง นักศึกษาระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขางานก่อสร้าง ชั้นปีสุดท้าย ของโรงเรียนและวิทยาลัยของภาครัฐ และเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ฯลฯ ผู้ศึกษาได้แบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 สอบถามความสนใจของนักศึกษาในเรื่องของความสนใจในการทำงานประเทศใดในกลุ่มประเทศอาเซียน เป็นการสุ่มสำรวจนักศึกษาจำนวน 30 คนว่าสนใจ ที่จะไปทำงานที่ประเทศอะไรในกลุ่มประเทศอาเซียนเป็นข้อมูลแสดงถึงความสนใจของนักศึกษา โดยจะนำรายละเอียดของข้อมูลดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์เป็นจำนวนร้อยละ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างสนใจที่จะเดินทางไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 ประเทศพม่า ไทย ลาว แต่ละประเทศจำนวน

3 คน คิดเป็นร้อยละ 10 เวียดนาม อินโดนีเซีย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย บรูไน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 กัมพูชา จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับที่แสดงในรูปที่ 1



รูปที่ 1 ความสนใจในการทำงานในประเทศอาเซียนของกลุ่มตัวอย่าง

ชุดที่ 2 ส่วนที่ 1 สอบถามถึงเพศ อายุ ระดับการศึกษา สุขภาพร่างกาย และวิธีการเดินทาง และส่วนที่ 2 สอบถามถึงการเตรียมความพร้อม ด้านทักษะที่จำเป็นในด้านมาตรฐานแรงงาน และสถานที่หน่วยงานราชการที่สามารถติดต่อไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน เป็นการทำแบบสอบถามจำนวน 132 ชุดซึ่งเท่ากับจำนวนนักศึกษาจริงที่ได้ไปสุ่มสำรวจในรอบแรก โดยส่วนที่ 1 นำข้อมูลมาวิเคราะห์เป็นจำนวนร้อยละ และส่วนที่ 2 นำข้อมูลดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์เป็นค่าเฉลี่ย และแปลความหมาย ซึ่งเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยมีค่าดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.24 – 5.00 แปลความว่า มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.43 – 4.23 แปลความว่า มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.62 – 3.42 แปลความว่า ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.61 แปลความว่า น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 แปลความว่า น้อยที่สุด

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านเพศ อายุ การศึกษา สุขภาพร่างกาย และการเดินทางของกลุ่มตัวอย่าง

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องเพศของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 86.4 และเป็นเพศหญิง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านอายุของกลุ่มตัวอย่าง

2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านอายุของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 76.5 และอายุสูงกว่า 20 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5

3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อำนาจศึกษาชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 และกำลังศึกษาชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3

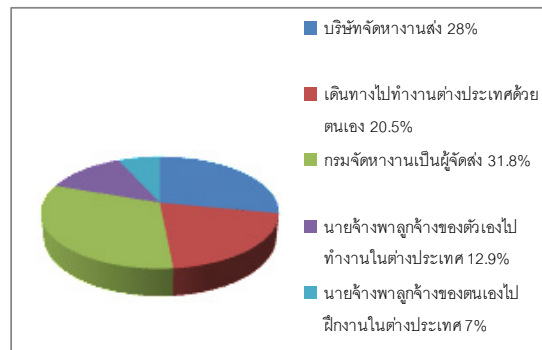
4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสุขภาพร่างกายของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีโรคติดต่อร้ายแรง จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 97.7 ท่านที่มีโรคประจำตัว จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

5) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการเดินทางของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกวิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยวิธีการการจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 บริษัทจัดหางานจัดส่ง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 เดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตัวเอง จำนวน 27 คน

คิดเป็นร้อยละ 20.5 นายจ้างพาลูกจ้างของตัวเองไปทำงานในต่างประเทศ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 นายจ้างพาลูกจ้างของตัวเองไปฝึกงานในต่างประเทศ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ที่แสดงในรูปที่ 2



รูปที่ 2 วิธีการเดินทางไปทำงานประเทศอาเซียนของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่แสดงถึงการวิเคราะห์เรื่องการเตรียมความพร้อม ด้านทักษะที่จำเป็นในด้านมาตรฐานแรงงาน และสถานที่หน่วยงานราชการที่สามารถติดต่อไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน สรุปได้ดังนี้

1) กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	แปลความหมาย
1. ท่านรู้จักกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศเพียงใด	2.73	ปานกลาง
2. ท่านทราบถึงวัตถุประสงค์ของการช่วยเหลือสงเคราะห์แรงงานเพียงใด	3.08	ปานกลาง
3. ท่านรู้ถึงสิทธิประโยชน์ของกองทุนมากน้อยเพียงใด	3.23	ปานกลาง

พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รู้จักกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ รู้ถึงวัตถุประสงค์ของการช่วยเหลือแรงงาน และรู้ถึงสิทธิประโยชน์ของกองทุน ในระดับปานกลาง

2) ทักษะที่จำเป็นในด้านของมาตรฐาน แรงงานฝีมือด้านงานก่อสร้าง

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	แปลความ หมาย
1.ด้านความรู้		
1.1 นำความรู้ความเข้าใจไปใช้ ในสถานการณ์ใหม่ได้	3.67	มาก
1.2 วิเคราะห์งานที่ได้รับมอบ หมาย	3.83	มาก
1.3 สามารถทำความเข้าใจของ งานแต่ละงาน ถูกต้องตามหลัก วิชาการ	3.89	มาก
2. ด้านความสามารถ		
2.1 มีประสบการณ์การทำงาน	2.59	น้อย
2.2 มีความชำนาญด้านงาน ก่อสร้าง	3.05	ปานกลาง
2.3 มีความสามารถที่จะทำงาน ได้อย่างมีคุณภาพ	3.39	ปานกลาง
2.4 มีมาตรฐานในการทำงาน มากแค่ไหน	3.70	มาก
3. ด้านทัศนคติ		
3.1 มีจิตสำนึกในการทำงานที่ดี มีจรรยาบรรณ	3.98	มาก
3.2 มีแนวคิดในการประหยัดวัสดุ ก่อสร้าง	3.98	มาก
3.3 ตอนทำงานมีความตระหนัก ถึงความปลอดภัยแค่ไหน	4.54	มากที่สุด
3.4 มีการตระหนักถึงการรักษา อุปกรณ์เครื่องก่อสร้าง	4.60	มากที่สุด

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง
มีความสามารถด้านประสบการณ์ในการทำงาน
ที่อยู่ในระดับที่น้อย และมีทัศนคติในเรื่อง
ความตระหนักถึงความปลอดภัยและการรักษา
อุปกรณ์เครื่องมือก่อสร้างในระดับมากที่สุด

3) การเตรียมความพร้อม

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	แปลความ หมาย
1. การทนต่อสภาพแวดล้อมที่จะ เปลี่ยนแปลงได้	3.04	ปานกลาง
2. การเตรียมความพร้อมที่จะ ทำงานด้านฝีมือด้านงานก่อสร้าง	3.17	ปานกลาง
3. มีความรู้ความสามารถที่จะ ทำงานด้านฝีมืองานก่อสร้าง	3.16	ปานกลาง

4. การเตรียมความพร้อมที่จะ ใช้ชีวิตในต่างประเทศ	2.96	ปานกลาง
5. ทักษะในการใช้ภาษา ต่างประเทศในการสื่อสาร	2.55	น้อย
6. ทราบถึงวิธีการปฏิบัติตน ที่เหมาะสมขณะทำงานและ ใช้ชีวิตประจำวัน	3.14	ปานกลาง
7. ทราบถึงหน่วยงานของภาครัฐ และเอกชนในประเทศสิงคโปร์ ที่สามารถให้ความช่วยเหลือ หากเกิดเหตุฉุกเฉิน	3.27	ปานกลาง
8. ทราบถึงการแก้ปัญหาเฉพาะ หน้าที่เกี่ยวข้องกับงานและการ ใช้ชีวิตประจำวันได้	3.83	มาก
9. พัฒนาดตนเองเมื่ออยู่ ต่างประเทศความกระตือรือร้น ในการพัฒนา	3.95	มาก

ผลการศึกษาพบว่า การเตรียมความ
พร้อม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบ มีความพร้อม
ด้านทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร
อยู่ในระดับน้อย

4) ความคิดเห็นเพิ่มเติม

คนส่วนใหญ่มักเห็นด้วยกับการเดินทางไป
ทำงานต่างประเทศ เพราะต้องการฝึกพัฒนา
ด้านภาษาและการเปลี่ยนทัศนคติด้านวัฒนธรรม
ความรู้ และต้องการเก็บเกี่ยวหาประสบการณ์
ด้านใหม่ๆ ในด้านฝีมือเพื่อนำพัฒนาและปรับปรุง
ในการทำงาน เพื่อเพิ่มความรู้ในตนเองให้ดีขึ้น และ
มีคุณภาพมากขึ้น และต้องการเพิ่มความมั่นคง
และความเจริญก้าวหน้าในด้านการทำงาน และ
ต้องการความปลอดภัยในการไปทำงาน
ต่างประเทศ และต้องการค่าครองชีพที่เหมาะสม
และคุ้มค่ากับการที่ต้องเดินทางไป

5 สรุปผลการศึกษา

จากผลการศึกษา แรงงานฝีมือด้าน
งานก่อสร้าง ไม่พร้อมในเรื่องของภาษาในการ
สื่อสารและการดำรงชีวิต จึงเป็นแนวทางในการ
พัฒนาการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารและการ
ดำรงชีวิต ด้านการรู้จักกับหน่วยงานราชการ
ที่สามารถติดต่อได้ในต่างประเทศ แรงงานฝีมือ

ด้านงานก่อสร้างมีความรู้และความเข้าใจในระดับปานกลาง ซึ่งอาจจะส่งผลต่อการดำรงชีวิตในต่างประเทศ ในกรณีมีเหตุฉุกเฉิน ควรหาแนวทางการสร้างความรู้ให้แก่แรงงาน เช่น การเข้าแนะแนวตามวิทยาลัย เป็นต้น และในเรื่องการเตรียมความพร้อมด้านทักษะ แรงงานฝีมือด้านงานก่อสร้างที่สำรวจมีประสบการณ์ที่น้อย ควรสร้างประสบการณ์ให้แก่แรงงาน เช่น การเปิดอบรมเกี่ยวกับวิชาที่เรียนที่มากขึ้น การเปิดค่ายอาสา เพื่อเพิ่มประสบการณ์ให้แก่แรงงาน

กิตติกรรมประกาศ

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาแรงงานฝีมือด้านงานก่อสร้างสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ อาจารย์กัญญิกา จันทนา อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการจัดการงานก่อสร้าง ผู้ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำและทำให้การศึกษามีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ตลอดจนขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการงานก่อสร้าง คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่กรุณาให้ความรู้ทางด้านวิชาการจัดการงานก่อสร้าง อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาโครงการในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทางสำนักงานจัดหางาน จังหวัดนครปฐม และกรมการจัดหางานที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา และให้ข้อมูลเรื่องการเตรียมความพร้อมเพื่อไปทำงานต่างประเทศ กฎหมายน่ารู้เกี่ยวกับการจัดหางาน และคำแนะนำการขอรับสิทธิประโยชน์จากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ เพื่อนำมาทำแบบสอบถามที่ใช้

ในการจัดทำโครงการครั้งนี้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณผู้ที่ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการแสดงความคิดเห็น และการรวบรวมข้อมูล

ท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่อุปการะเลี้ยงดูผู้ศึกษามาจนเติบโต ซึ่งเป็นทั้งกำลังใจ กำลังทุนในการทางการศึกษา และคอยให้การสนับสนุนทางด้านการศึกษามาโดยตลอดจนสำเร็จการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- [1] รศ.ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2556. ชี้นำเปิดเสรีอาเซียน แรงงานไทย 7 สาขาเสี่ยงถูกแย่งอาชีพ (ออนไลน์). แหล่งที่มา <http://www.manager.co.th/iBizchannel/ViewNews.aspx?NewsID=9560000066432&TabID=3&> (10 มกราคม 2550).
- [2] กิตติพงษ์ อินทนิม. 2556 เปิดเสรีอาเซียน แรงงานมีอัตราแข่งขันสูง (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://thainews.prd.go.th/centerweb/Archive/NewsDetail?NT01_NewsID=WN-RPT5606060010001 (10 มกราคม 2557)
- [3] พจนา วไล. 2554 นิยาม แรงงานอย่างที่เราควรจะเป็น เพื่อมองคนให้เป็นคน (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://prachatai.com/journal/2011/02/32984>. (10 มกราคม 2557).
- [4] ชาญโชติ ชมพูนุช.(2555). “ความหมายของแรงงาน” (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.gotoknow.org/posts/504753>. (6 พฤศจิกายน 2556).

- [5] โกวิท วรพิพัฒน์ 2556 สภาร่างรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://guru.sanook.com/enc_preview.php?id=2895&tile=%A1%D2%C3%BE%D1%B2%B9%B9%E1%C5%D0%CD%D8%BB%A1%C3%B3%EC%A1%D2%C3%BC%C5%D4%B5 (10 มกราคม 2557).
- [6] สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครปฐม. 2557 ใบคำแนะนำการขอรับสิทธิประโยชน์. กองทุน ช่วยเหลือคนหางาน. นครปฐม: สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครปฐม.
- [7] นิวัติ กุลศรี. 2548 การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของคนงานก่อสร้าง ด้านงานปูนละงานไม้ : กรณีศึกษาห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น พลัส คอนสตรัคชั่น จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- [8] กิรติ สีมากุล 2555 ผลกระทบของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศต่อการจ้างงานของประเทศในอาเซียน. วิทยานิพนธ์ (เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- [9] กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2553). การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในกลุ่มประเทศอาเซียน วิจัยตลาดแรงงาน กรมจัดหางาน. กระทรวงแรงงาน, กรุงเทพมหานคร.(ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://research.mol.go.th/2013/rsdat/prg/eachview.php?okey=LHTMGX1&prg=srech.php&optionradio=PJname&xkw=%A1%D2%C3%E0%A4%C5%D7%E8%CD%B9%C2%E9%D2%C2%E1%C3%A7%A7%D2%B9&Page=1>
- [10] ณัฐพงษ์ ฤทธิเดช. (2556). การศึกษาผลิตภาพแรงงานของกลุ่มประเทศสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. วิทยานิพนธ์ (เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- [11] Bart Pegge (2550) LABOUR MIGRATION POLICY FOR THE NETHERLANDS A STUDY ON SKILL IMPORT TO MEET LABOUR DEMAND (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://essay.utwente.nl/57983/1/scriptie_Pegge.pdf (26 กุมภาพันธ์ 2557).