**บทที่ 1**

**บทนำ**

**1.1 ความเป็นมาของงานวิจัย**

ในโลกแห่งยุคโลกาภิวัตน์ ธุรกิจงานก่อสร้างถือได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศไทยมาก เช่น การสร้างที่อยู่อาศัย โรงงาน ถนน สะพาน เป็นต้น และมีความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น อุตสาหกรรมเหล็ก อุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ เป็นต้น มากไปกว่านั้นทั้งในประเทศจีน และประเทศอินเดียได้ให้ความสำคัญกับการยกระดับอุตสาหกรรมก่อสร้าง รวมทั้งในบางประเทศมีการจัดตั้งหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบด้านอุตสาหกรรมก่อสร้างโดยเฉพาะ และในประเทศที่ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ยังใช้อุตสาหกรรมก่อสร้างในการผลักดันเศรษฐกิจของประเทศให้เดินไปข้างหน้านอกจากนั้นในการศึกษาการใช้วัสดุอุปกรณ์ก่อสร้าง เพื่อที่จะกำหนดแนวทางในการใช้วัสดุที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเหลือเศษน้อยที่สุด จนสามารถกำหนดปริมาณวัสดุที่แน่นอนได้ ซึ่งเมื่อสามารถลดการใช้วัสดุที่ไม่จำเป็นลงได้ ก็ส่งผลโดยตรงกับค่าใช้จ่ายในการก่อสร้าง ซึ่งการศึกษาทั้งหมดนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของธุรกิจก่อสร้าง และวิเคราะห์ธุรกิจเพื่อวางแผนพัฒนาองค์กรเพื่อรองรับการแข่งขันในอนาคตการศึกษาปัจจัยที่เป็นผลกระทบต่อการลดลงของผลิตภาพแรงงานในงานก่อสร้าง พบว่า ปัจจัยที่เป็นผลกระทบต่อการลดลงของผลิตภาพแรงงานในประเทศไทยคือปัจจัยด้านการออกแบบ และรองลงมาคือปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยด้านการจัดการ ส่วนในต่างประเทศพบว่าปัจจัยที่สำคัญที่เกิดผลกระทบต่อการลดลงของผลิตภาพแรงงานโดยรวมคือปัจจัยด้านการจัดการ รองลงมาคือปัจจัยด้านการออกแบบและปัจจัยด้านองค์กร (สวลักษณ์ เชื้อสุวรรณ์, 2553)

กลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง เป็นภาคที่มีความสำคัญในระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยเห็นได้จากผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศและปริมาณการจ้างงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง สามารถผลักดันให้เศรษฐกิจเคลื่อนไหวเกิดการหมุนเวียนของเม็ดเงิน กล่าวคือเมื่อมีโครงการก่อสร้างเกิดขึ้นก็จะเป็นการกระตุ้นให้เกิดการลงทุนและเกิดการจ้างงานในธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เช่นธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ธุรกิจวัสดุก่อสร้าง ธุรกิจเครื่องเรือน เฟอร์นิเจอร์ การตกแต่ง การขนส่ง และการให้บริการเป็นต้น (นิติการณ์ ธรรมเพชร, 2554) ธุรกิจก่อสร้างเป็นธุรกิจที่ดำเนินงานโดยใช้ต้นทุนสูงและใช้แรงงานมาก โดยเฉพาะแรงงานถือเป็นส่วนประกอบสำคัญพื้นฐานที่จะทำให้การก่อสร้างดำเนินไปตามเป้าหมาย การบริหารธุรกิจก่อสร้างจะสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับเครื่องมือ และวัสดุที่มีคุณภาพแล้วยังขึ้นอยู่กับการจัดแรงงานที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพและทำงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดไว้ การกำหนดจำนวนแรงงานมากน้อยเท่าใดก็จะแสดงถึงความมากน้อยของต้นทุน หรือค่าใช้จ่ายทางตรงของงานก่อสร้าง ซึ่งธุรกิจจะต้องจ่ายให้แก่แรงงานในรูปของค่าจ้างนั่นเอง

ในประเทศไทยการกำหนดอัตราค่าจ้าง เป็นมาตรการหนึ่งที่ต้องการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม ซึ่งแรงงานจะต้องสอบผ่านตามเกณฑ์กำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยเป็นการทดสอบฝีมือ ความรู้ ความสามารถและทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพ เพื่อเพิ่มโอกาสในการรับการจ้างงาน และใช้เป็นเกณฑ์ในการพัฒนาฝีมือของตนให้สูงขึ้น ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้จึงมีแนวคิดในการศึกษาระดับการรับรู้ต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของกลุ่มอาชีพช่างก่อสร้าง ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง “ร้อยแก่นสารสินธุ์” ซึ่งประกอบด้วย 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดกาฬสินธุ์

**1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้และเปรียบเทียบต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามเกณฑ์กำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของกลุ่มอาชีพช่างก่อสร้าง “ร้อยแก่นสารสินธุ์” จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2.2 เพื่อเสนอแนวทางการเพิ่มศักยภาพต่อการรับรู้ และการพัฒนาฝีมือแรงงานของกลุ่มอาชีพช่างก่อสร้าง

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การพัฒนาฝีมือแรงงาน

**1.3 กรอบแนวคิดการวิจัย**



***ภาพที่ 1.1*** กรอบแนวคิดการวิจัย

**1.4 ขอบเขตการวิจัย**

ในการวิจัยนี้ได้ศึกษาการรับรู้ของกลุ่มอาชีพช่างก่อสร้างต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่ม “ร้อยแก่นสารสินธุ์” ได้แก่ จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยสำรวจความคิดเห็นต่อระดับการรับรู้ในด้านการรับรู้พื้นฐาน ด้านเกณฑ์ในการทดสอบ ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านมาตรฐานของกลุ่มงานทดสอบ และด้านกฎหมายบังคับที่เกี่ยวข้องโดยกลุ่มตัวอย่างเลือกใช้วิธีสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในโครงการที่มีมูลค่าก่อสร้าง 20 ล้านบาทขึ้นไปซึ่งแต่ละจังหวัดแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง และกลุ่มอาชีพช่างก่อสร้าง ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา (ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2545) ประกอบด้วย ช่างไม้ก่อสร้าง ช่างก่ออิฐ ช่างฉาบปูน และช่างอะลูมิเนียมก่อสร้างจำนวน

กลุ่มละ 15 ตัวอย่าง ของทั้ง 4 จังหวัด รวมทั้งสิ้น 300 ตัวอย่าง

**1.5 ประโยชน์ที่จะได้รับ**

หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นประกอบการ กำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพของตลาดแรงงานแท้จริงของภาค การก่อสร้างได้ สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจภาคการก่อสร้างสามารถนำผลของการวิจัยไปใช้ประกอบเป็นข้อมูลการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมภายในองค์กรได้

**1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ**

“อัตราค่าจ้าง” หมายถึง เงินที่แรงงานที่ได้รับจากนายจ้างเป็นค่าตอบแทนในการทำงานโดย อาจได้รับเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์หรือตามผลงานที่ได้โดยมองในแง่ของค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน

“อัตราค่าจ้างที่เหมาะสม” หมายถึง อัตราค่าจ้างในตลาดแข่งขันสมบูรณ์ที่จุดดุลยภาพมูลค่า ผลผลิตแรงงานหน่วยสุดท้ายมีค่าเท่ากับอัตราค่าจ้าง

“อัตราค่าจ้างเชิงประจักษ์” หมายถึง อัตราค่าจ้างที่เกิดจากการสังเกตหรือการเก็บข้อมูล ไม่ใช่ อัตราค่าจ้างที่เกิดจากทางทฤษฏี

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานเป็นค่าจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายให้เป็น ค่าทำงานในอัตราที่ประกันว่าจะได้รับอย่างแน่นอน

“สถานประกอบการ” หมายถึง สถานประกอบกิจการซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยบุคคลทั่วไปเพื่อ แสวงหาผลกำไรทางธุรกิจ มีการบริหารงานโดยบุคคลหรือโดยนิติบุคคล และมีสถานประกอบการ ที่แน่นอน

“นายจ้าง” หมายถึง ผู้ที่ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าแรงให้และหมายความรวมไปถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีนายจ้างเป็น นิติบุคคลหมายถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ได้รับมอบหมายให้ทางานแทนผู้มีอานาจกระทำการ แทนนิติบุคคล

“แรงงาน/ลูกจ้าง” หมายถึง ผู้ที่ตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างเป็นค่าตอบแทน ไม่ว่า เป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเอง หรือไม่แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานครอบครัวตัวเองโดยไม่ได้รับค่าจ้าง