

กรณีศึกษาความต้องการการจ้างแรงงานทุกช่วงวัยของผู้รับเหมาก่อสร้าง ในจังหวัดนครปฐม

A Case Study of the Needs of Hiring Workers of All Ages Among Construction Contractors in Nakhon Pathom Province

กัญฐิกา จันทนา^{1*}, ปิยัทธน์ น้อยวงศ์², วิชิตา มุยเจริญ³ และ ขวัญชัย จันทนา⁴

Kantika Jantana^{1*}, Piyatat Noi Wong², Wichita Muyjaroen³, and Kwanchai Jantana⁴

^{1,2,3,4}คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

^{1,2,3,4}Faculty of Architecture and Design, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

*Corresponding author, email: kantika.jan@rmutr.ac.th

Received: 14 Aug 2024, Revised: 25 Dec 2025, Accepted: 30 Dec 2025

บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาความคิดเห็นและความต้องการจ้างแรงงานทุกช่วงวัยของผู้รับเหมาก่อสร้าง (2) ปัญหา และอุปสรรคจากการใช้แรงงานทุกช่วงวัยของผู้รับเหมาก่อสร้าง (3) สมรรถนะที่ผู้รับเหมาต้องการจากแรงงานทุกช่วงวัย และ (4) แนวคิดความสัมพันธ์ในด้านของหน้าที่การทำงานที่เหมาะสมแต่ละช่วงวัยของแรงงานก่อสร้างที่มีส่วนสนับสนุนกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป็นการศึกษาแบบผสมผสานวิธีระหว่างเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยทำการสัมภาษณ์บริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อม 7 บริษัท หลังจากสรุปข้อมูลสัมภาษณ์แล้ว ทำการจัดกลุ่มเพื่อจัดทำแบบสอบถาม โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำนวน 60 บริษัท โดยแบ่งข้อมูลเป็น 3 ส่วน กลุ่มเยาวชน กลุ่มวัยทำงาน และกลุ่มผู้สูงอายุ จากนั้นรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ผลแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ผู้รับเหมาต้องการจ้างเยาวชนที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ตนเองส่วนปัญหาจากการใช้คือ ขาดประสบการณ์ในการทำงานนอกจากนี้ต้องการทักษะระดับ 1 สามารถปฏิบัติงานขั้นพื้นฐานได้ เลือกใช้วัสดุให้เหมาะสมกับงาน กลุ่มแรงงานวัยทำงาน ผู้รับเหมาต้องการจ้างวัยทำงานที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ตนเอง ส่วนปัญหาจากการใช้คือ การทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ต้องการทัศนคติระดับ 1 การปฏิบัติงานที่ตรงต่อเวลา การรักษาวินัย และมีความซื่อสัตย์ กลุ่มแรงงานวัยผู้สูงอายุ ผู้รับเหมาต้องการจ้างวัยผู้สูงอายุ ที่มีความคิดดีต่อองค์กร และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ตนเอง ส่วนปัญหาจากการใช้คือ ปัญหาารูปร่าง ความแข็งแรงของร่างกาย และโรคภัย นอกจากนี้ต้องการทัศนคติระดับ 3 แนวความคิดในการวิเคราะห์วางแผนและการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานโดยคำนึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

คำสำคัญ: ความต้องการจ้าง, แรงงานวัยเยาวชน, แรงงานวัยทำงาน, แรงงานวัยผู้สูงอายุ, เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน

Abstract

This study aimed to explore (1) the opinions and employment needs across all age groups among construction contractors, (2) the problems and obstacles encountered in employing workers of various ages, (3) the competencies desired by contractors from workers across all age groups, and (4) concepts of appropriate job function relationships at different ages of construction workers that support Sustainable Development Goals (SDGs). Employing a mixed-methods approach that integrates qualitative and quantitative research, interviews were conducted with seven medium and small-sized construction companies. After summarizing the interview data, groups were formed for questionnaire development, involving 60 construction companies divided into three age groups: youth, working age, and elderly. The data collected were analyzed using percentages, means, and standard deviations with statistical software. The study found that contractors seek to hire young people who are responsible for their duties but face challenges due to their lack of experience. Furthermore, they require basic operational skills, appropriate material selection for tasks, and level 1 skills. For the working age group, contractors look for individuals who are responsible and can work in teams, punctual, disciplined, and honest. The elderly workforce is valued for their positive attitude towards the organization and their sense of responsibility, despite facing physical health issues. They are also expected to have level 3 attitudes, encompassing analytical, planning, and problem-solving skills with a focus on efficiency and effectiveness in their work.

Keywords: Employment needs, Youth labor, Working-age workers, Elderly labor, Sustainable Development Goal

บทนำ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจ้างแรงงานทุกช่วงวัยของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ในจังหวัดนครปฐม และศึกษาปัญหา อุปสรรค การใช้แรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้าง พร้อมทั้งการศึกษาศมรรถนการทำงานองแรงงานในทุกช่วงวัยที่ผู้รับเหมาดต้องการในงานก่อสร้าง

อาภาพร ผลมี (2561) กล่าวว่า แรงงานมีความสำคัญในฐานะที่เป็นปัจจัยการผลิตและในขณะเดียวกันแรงงานก็เป็นทุนมนุษย์ที่สามารถพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้นได้ โดยแรงงานแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ แรงงานทักษะ แรงงานกึ่งทักษะ และแรงงานไร้ทักษะ ซึ่งแรงงานถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากประเทศไทยแต่เดิมเป็นประเทศเกษตรกรรม ต่อมามีการพัฒนามาสู่ยุคอุตสาหกรรมหนักที่เน้นการใช้แรงงานเข้มข้น จนถึงปัจจุบันในปี 2560 รัฐบาลได้มีการประกาศนโยบายแห่งชาติฉบับที่ 12 (2560 - 2564) หรือนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยมีเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจของประเทศที่เคยขับเคลื่อนด้วยฐานแรงงานเข้มข้นในอุตสาหกรรมหนักไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เพื่อสร้างอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูงขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคต และต้องการเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำ ไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง โดยนวัตกรรมและเทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทในภาคเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น (สำนักแรงงานจังหวัดนครปฐม, 2565) ภาวะด้านแรงงานมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สืบเนื่องจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เช่น สถานการณ์ทางการเมืองไม่มีเสถียรภาพ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของนักธุรกิจ นักลงทุน ทั้งในและต่างประเทศ เกิดการชะลอการลงทุน ชะลอการขยายกิจการ รวมถึงการชะลอการจ้างงาน ในขณะที่การผลิตคนเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานของภาคการศึกษายังคงมีอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลต่อการว่างงาน นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีการผลิต ต้นทุนการผลิต ฤดูกาล ทักษะคติทั้งของฝ่ายนายจ้างและผู้ใช้แรงงาน เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของภาวะด้านแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการจ้างงาน การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือแรงงาน มาตรฐานแรงงาน ฯลฯ ดังนั้นการจะทราบความเคลื่อนไหวหรือการเปลี่ยนแปลงของภาวะแรงงาน จึงต้องมีการศึกษาเพื่อกำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งติดตามการเปลี่ยนแปลงเพื่อวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหา รวมถึงทำนายหรือคาดการณ์อนาคต ซึ่งจะเอื้อประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการกำหนดแผนงาน ที่จะต้องทำให้สนองต่อความต้องการของทุกกลุ่มทั้งนายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน

สถานการณ์แรงงานจังหวัดนครปฐม ไตรมาส 3 ปี 2565 ฉบับนี้จะขอนำเสนอตัวชี้วัดภาวะแรงงาน ดังนี้ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงสภาพกำลังแรงงานในตลาดแรงงาน ของจังหวัดนครปฐม เมื่อเทียบกับประชากรวัยแรงงานทั้งหมด โดยคำนวณจากกำลังแรงงานในจังหวัดนครปฐม เทียบกับประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปในจังหวัดนครปฐม พบว่าในไตรมาส 3 ปี 2565 อัตราการมีส่วนร่วม ในกำลังแรงงานจังหวัดนครปฐม ร้อยละ 74.50 ลดลงเล็กน้อยจากไตรมาส 2 ปี 2565 ที่มีถึงร้อยละ 74.51 และเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาพบว่า มีอัตราที่เพิ่มขึ้นกับไตรมาส 3 ปี 2564 ร้อยละ 68.48 การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน รวมถึงสภาพการแข่งขันอย่างรุนแรงทำให้องค์กรทุกแห่งต้องเผชิญความเสี่ยง

ที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นผลจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องและแนวโน้มทางสังคม องค์กรยุคคลาสสิก (Classical Organization) ในศตวรรษที่ 20 ไม่สามารถดำเนินการได้ดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ เนื่องจากโครงสร้าง (Structure) ระบบ (Systems) การปฏิบัติ (Practices) และวัฒนธรรม (Culture) เป็นเหตุที่ทำให้เกิดความล่าช้าและเป็นอุปสรรคทำให้ยากต่อการเปลี่ยนแปลง จันทรทา มั่งคามี (2562) อธิบายอีกว่าการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attribute) ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตลอดจนทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

แนวคิดการพัฒนาเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ Sustainable Development Goals (SDGs) คือ แผนการพัฒนาโลกเพื่อความยั่งยืน โดยมีเป้าหมายจัดความยากจนให้หมดไปพร้อมกับดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของสิ่งมีชีวิตทุกคน ทุกตัว ทุกที่บนโลก การศึกษาค้างครั้งนี้มีเป้าหมายที่ตรงประเด็นคือ ข้อที่ 8.5 เพื่อบรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชนและผู้มีภาวะทุพพลภาพ และให้มีการจ่ายที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน และข้อที่ 8.6 เพื่อลดสัดส่วนของเยาวชนที่ไม่มีงานทำที่ไม่มีการศึกษา และที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม (สหประชาชาติประจำประเทศไทย, 2565)

จากเหตุและผลข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นและความต้องการจ้างแรงงานทุกช่วงวัย และสมรรถนะของแรงงานทุกช่วงวัย ของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างก่อสร้าง ในจังหวัดนครปฐม โดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยให้การจ้างงานและการทำงานของแรงงานก่อสร้าง ตรงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) เพื่อเป็นคู่มือให้กับผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างที่มีต้องการการจ้างแรงงานทุกช่วงวัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและความต้องการจ้างแรงงานทุกช่วงวัยของผู้รับเหมาก่อสร้างในจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคจากการใช้แรงงานทุกช่วงวัยของผู้รับเหมาก่อสร้างในจังหวัดนครปฐม
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะที่ผู้รับเหมาก่อสร้างต้องการจากแรงงานทุกช่วงวัย ในจังหวัดนครปฐม
4. เพื่อศึกษาแนวความคิดความสัมพันธ์ในด้านของหน้าที่การทำงานที่เหมาะสมแต่ละช่วงวัยของแรงงานก่อสร้างที่มีส่วนสนับสนุนกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development (Goals: SDGs)

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดด้านแรงงาน

สุมาลี ปิตยานนท์ (2561) กล่าวว่า แรงงาน (Labour) ในแนวคิดของวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงาน หมายถึง ความพยายามของมนุษย์หรือการออกแรง ในการผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและผู้ประกอบการจะได้รับค่าตอบแทน จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า แรงงานมีส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการกระทำของมนุษย์ และส่วนที่ 2 จากผลของการกระทำก่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจในรูปของค่าตอบแทนหรือรายได้ ดังนั้น การที่มนุษย์ออกแรงหรือกระทำการเพื่อตัวเองและไม่ก่อให้เกิดประโยชน์เป็นทางเศรษฐกิจ จึงไม่อยู่ในความหมายของ “แรงงาน” โดยที่กระบวนการผลิตมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ฉะนั้น คำว่า การออกแรงไม่ได้หมายความว่าเพียง “การออกแรงกาย” การใช้ “สมอง” และ “สติปัญญา” ซึ่งจะอยู่ในความหมายของ “แรงงาน” นอกจากนี้ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ (2561) ได้ให้ความแรงงานไว้ 2 นัยคือ

แรงงาน (Labour) หมายถึง จำนวนบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานอยู่ในหน่วยธุรกิจหรือพร้อมที่จะทำงานอันประกอบด้วยบุคคลประเภทต่าง ๆ เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง หรือกรรมกรผู้ทำงานเอง โดยไม่มีลูกจ้าง และอื่น ๆ บางพวกอาจจะได้รับค่าตอบแทนเป็นกำไรหรือดอกเบีย ฉะนั้นตามความหมายนี้จึงหมายถึงบุคคลต่าง ๆ ที่อยู่ในกำลังแรงงาน (Labour Force) ทั้งหมด

แรงงาน (Labour) หมายถึง กำลังของมนุษย์ (Human Effort) ไม่ว่ากำลังนั้นจะเป็นกำลังทางร่างกาย (Physical) และหรือกำลังทางสมอง เพื่อปฏิบัติงานใด ๆ ให้ได้เศรษฐกิจทรัพย์มาบรรเทาความต้องการของตน การพิจารณาในด้านนี้จึงพิจารณาถึงคุณลักษณะ (Qualitative) ของคนงานเป็นสำคัญ เพราะฉะนั้นแรงงานจึงประกอบด้วย

แนวคิดด้านสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นคำศัพท์ร่วมสมัยเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับความสนใจ นับตั้งแต่ศตวรรษ 1970 ได้มีการศึกษาวิจัยว่าในตำแหน่งงานเดียวกัน จึงมีผลงานที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ กล่าวคือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในงาน

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคมลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการ คิด ความรู้สึกและการกระทำ

สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้น ๆ สมรรถนะแต่ละตัว จะมีความสำคัญต่องานแต่ละงานแตกต่างกันนอกจากนี้ สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถทำนายไปถึงผลของการปฏิบัติงานที่เหนือกว่าคนอื่นได้อย่างมีความหมาย

ในโลกยุคใหม่ที่มีความซับซ้อนมากขึ้น มีความท้าทายมากขึ้น ในสภาพการณ์เช่นนี้สมรรถนะของบุคคลที่จะพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการก็จะต้องมีความซับซ้อนมากขึ้น มิใช่เป็นเพียงทักษะที่เคยกำหนดไว้แต่เดิม

สมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ทักษะเจตคติและคุณลักษณะที่ตนมีอยู่ในการทำงานหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จในระดับใด ระดับหนึ่ง สมรรถนะแสดงออกทางพฤติกรรม การปฏิบัติที่สามารถวัดและประเมินผลได้สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ทักษะ เจตคติคุณลักษณะและความสามารถอื่น ๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน

องค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ของสมรรถนะ ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษา ค้นคว้า เรียนรู้ และประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติ
2. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการทำงานที่ได้จากการเรียนรู้หรือการฝึกฝนวิชาการ วิชาชีพ ที่เป็นหลักสูตร หรือหลักสูตรระยะสั้นเพื่อใช้ในการเรียนต่อหรือใช้ในการประกอบอาชีพ
3. คุณลักษณะ / เจตคติ (Attribute /Attitude) เจตคติมีทิศทางของการประเมินทิศทางการประเมิน คือ ลักษณะความรู้สึกรหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้น
4. การประยุกต์ใช้ (Application) คือ การนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะแต่ละอย่าง มาใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ จนเกิดผลลัพธ์หรือความสำเร็จตามต้องการ
5. การกระทำ / การปฏิบัติ (Performance) คือ การคิดตกลงใจและการกระทำไปตามที่ตกลงไว้
6. งานและสถานการณ์ต่าง ๆ (Tasks / Jobs and Situations) เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดในการทำงาน
7. ความสำเร็จ ตามเกณฑ์ที่กำหนด (Success) คือ ผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการทำตามเป้าหมาย หรือการบรรลุผลเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

แนวคิดเป้าหมายพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals (SDGs)

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Millennium Development Goals – MDGs) ซึ่งต้องการเสริมสร้างมาตรฐานชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ได้สิ้นสุดลงเมื่อปี 2015 นั้น องค์การสหประชาชาติ จึงจัดทำเป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals –SDGs) ทั้งหมด 17 ข้อ

มุ่งหวังเพื่อช่วยแก้ปัญหาที่โลกกำลังเผชิญอยู่ เช่น ความยากจน ความไม่เท่าเทียม สภาวะโลกร้อน และสันติสุข เพื่อเสริมแนวคิด “ไม่เป็นการทิ้งใครไว้ข้างหลัง” คาดว่าจะทำสำเร็จได้ภายในปี 2030 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนระดับโลกสร้างขึ้นจากความสำเร็จของเป้าหมายการพัฒนา สหประชาชาติที่ประสานงานโดยสหประชาชาติและประเทศสมาชิก การรณรงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การพัฒนาสหประชาชาติเริ่มขึ้นในพ.ศ. 2543 และสิ้นสุดในพ.ศ. 2558 เป้าหมายการพัฒนาสหประชาชาติ ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมโดยมุ่งเน้นเรื่องขจัดปัญหาความหิวโหย ความยากจนและความเหลื่อมล้ำ การไม่รู้หนังสือ ความเจ็บป่วยและความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อม ประเทศไทย บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสหประชาชาติโดยส่วนใหญ่ โดยประเทศไทยได้ใช้แนวทางของปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงที่เน้นแนวทางให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา การเพิ่มศักยภาพของประชาชน และชุมชน ประเทศไทยยังคงมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาของโลกด้วยการช่วยเสริมสร้างความสามารถของเพื่อนบ้านในการบรรลุพันธกิจของเป้าหมายการพัฒนาสหประชาชาติและความพยายามในการพัฒนาในอนาคต โครงการเรื่องนี้ได้ศึกษาเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เป้าหมายข้อที่ 8.5, และ 8.6 ที่มีส่วนสนับสนุนกับโครงการเรื่องนี้ (สหประชาชาติประจำประเทศไทย, 2565)

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาแบบผสมผสานวิธีระหว่างเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยทำการสัมภาษณ์บริษัท รับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อม 7 บริษัท หลังจากสรุปข้อมูลสัมภาษณ์แล้ว ทำการจัดกลุ่มเพื่อจัดทำแบบสอบถาม โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำนวน 60 บริษัท โดยแบ่งข้อมูลเป็น 3 ส่วน กลุ่มเยาวชน กลุ่มวัยทำงาน และกลุ่มผู้สูงอายุ จากนั้น รวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ผลแบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง ในจังหวัดนครปฐม

กลุ่มตัวอย่าง คือ บริษัทรับเหมาก่อสร้าง (ผู้รับเหมา) ในจังหวัดนครปฐม โดยเป็นการเลือก สุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการสุ่มเลือกจากการคำนวณจำนวนตัวอย่าง ขึ้นต่ำตามสูตรของ Yamane โดยใช้ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5

$$n = N/(1 + Ne^2)$$

โดยที่

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร (68 บริษัท)

$$\begin{aligned}
 e &= \text{ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (0.05)} \\
 n &= 68 / (1 + 68 \times 0.05^2) \\
 &= 68 / 1.17 = 58.12 \approx 60 \text{ บริษัท}
 \end{aligned}$$

ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 58.12 บริษัท เพื่อความสะดวกในการประเมินผลการศึกษา ผู้ศึกษาจึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 60 บริษัท ประกอบด้วยบริษัทรับเหมาก่อสร้าง (Small and Medium Enterprises : SMEs) ในจังหวัดนครปฐม ทุนจดทะเบียนไม่เกิน 5 ล้านบาท และรายได้ไม่เกิน 300 ล้านบาทต่อปี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้แบ่งเป็น มีทั้งหมด 2 แบบ ได้แก่

1. แบบสัมภาษณ์ โดยทำการสัมภาษณ์ผู้รับเหมาก่อสร้างที่ต้องการจ้างแรงงานทุกช่วงวัย ได้แก่ แรงงานเยาวชน วัยทำงาน และผู้สูงอายุ ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถามแบบปลายเปิด ในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2565 โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นและความต้องการจ้างแรงงานทุกช่วงวัยของผู้รับเหมาก่อสร้าง

ส่วนที่ 2 ปัญหา และอุปสรรค จากการใช้แรงงานทุกช่วงวัยของผู้รับเหมาก่อสร้าง

ส่วนที่ 3 สมรรถนะที่ผู้รับเหมาต้องการจากแรงงานทุกช่วงวัย

2. แบบสอบถาม โดยให้ผู้รับเหมาก่อสร้างตอบแบบสอบถามทั้งหมด 3 ชุด ได้แก่ แรงงานเยาวชน แรงงานวัยทำงาน และแรงงานผู้สูงอายุ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน จำนวนแรงงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง และทุนในการจดทะเบียนธุรกิจก่อสร้าง

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็น และความต้องการจ้างแรงงานทุกช่วงวัยของผู้รับเหมาก่อสร้าง ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้รับเหมาก่อสร้าง โดยผู้ศึกษาได้กำหนดการให้คะแนนแต่ละระดับความต้องจ้างแรงงานทุกช่วงวัยของผู้รับเหมา ในจังหวัดนครปฐม โดยผู้ศึกษาเลือกใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วน (Rating Scale) แบบ 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคจากการใช้แรงงานทุกช่วงวัยของผู้รับเหมาก่อสร้าง ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้รับเหมาก่อสร้าง โดยผู้ศึกษาได้กำหนดการให้คะแนนแต่ละระดับปัญหาของการใช้แรงงานทุกช่วงวัยของผู้รับเหมา ในจังหวัดนครปฐม โดยผู้ศึกษาเลือกใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วน (Rating Scale) แบบ 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่ผู้รับเหมาต้องการจากแรงงานทุกช่วงวัย ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้รับเหมาก่อสร้าง โดยผู้ศึกษาได้กำหนดการให้คะแนนแต่ละระดับสมรรถนะของแรงงานในทุกช่วงวัยที่ผู้รับเหมาต้องการ ในจังหวัดนครปฐม ผู้ศึกษาเลือกใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วน (Rating Scale) แบบ 5 ระดับ

ผลการวิจัย

จากกรณีศึกษาความต้องการการจ้างแรงงานทุกช่วงวัยของผู้รับเหมาก่อสร้าง ในจังหวัดนครปฐม โดยขั้นแรกได้ทำการสัมภาษณ์ผู้รับเหมาก่อสร้างแล้วนำมาจัดทำแบบสอบถาม จำนวน 60 ชุด โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงงานเยาวชน แรงงานวัยทำงาน และแรงงานวัยสูงอายุ ผู้ศึกษาสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการสรุปแบบสอบถามผู้รับเหมาก่อสร้าง เป็นดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับแรงงานทุกช่วงวัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้รับเหมา พบว่า ผู้รับเหมาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 36 – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี และทุนการจดทะเบียนธุรกิจรับเหมาก่อสร้างอยู่ที่ 1,000,001 – 2,000,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น และความต้องการจ้างแรงงานทุกช่วงวัย

แรงงานเยาวชน ระดับความต้องการจ้างของผู้รับเหมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการด้านคุณลักษณะ รองลงมาด้านบุคลิกภาพ และด้านการอบรม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านคุณลักษณะ ภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการมากมีค่าเฉลี่ย 3.95 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความรับผิดชอบในหน้าที่ตนเอง รองลงมามีความซื่อสัตย์ สุจริต ในการทำงาน และมีความคิดดี ต่อองค์กร ตามลำดับ ด้านบุคลิกภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความขยันอดทน ตั้งใจต่อหน้าที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ รองลงมาสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี เช่น การเห็นอกเห็นใจ การไม่เอาเปรียบกัน ช่วยเหลือกันและกัน และมีบุคลิกภาพวิธีการพูด เช่น รู้จักใช้ถ้อยคำ น้ำเสียง ใช้คำพูดที่ชัดเจน และเข้าใจง่าย ตามลำดับ และด้านการอบรม ภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการน้อย มีค่าเฉลี่ย 1.94 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการจ้างแรงงานที่ผ่านการอบรมเกี่ยวกับงานก่อสร้าง รองลงมา คือ ผ่านการอบรมความปลอดภัยในงานก่อสร้าง และผ่านการอบรมความปลอดภัยในงานก่อสร้าง ตามลำดับ

แรงงานวัยทำงาน ระดับความต้องการจ้างของผู้รับเหมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการด้านคุณลักษณะ รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ และด้านการอบรม ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านคุณลักษณะ ภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการมาก มีค่าเฉลี่ย 4.34 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความรับผิดชอบในหน้าที่ รองลงมาความคิดดีต่อองค์กร และมีความซื่อสัตย์ สุจริต

ในการทำงาน ตามลำดับ และด้านบุคลิกภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการมากค่าเฉลี่ย 3.83 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการจ้างแรงงานที่มีความขยันอดทน ตั้งใจต่อหน้าที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอค่าเฉลี่ย 4.82 รองลงมา คือ มีบุคลิกภาพ การแต่งกาย เช่น การใส่ชุดที่เหมาะสมกับงานที่ทำ การใส่ชุดที่ไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อตัวเอง และผู้อื่น และสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี เช่น การเห็นอกเห็นใจ, การไม่เอาเปรียบกัน, ช่วยเหลือกันและกัน ตามลำดับ และด้านการอบรม ภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.28 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการจ้างแรงงานที่ผ่านการอบรมเกี่ยวกับงานก่อสร้าง รองลงมา คือ ผ่านการอบรมอุปกรณ์ในงานก่อสร้าง และผ่านการอบรมความปลอดภัยในงานก่อสร้าง ตามลำดับ

แรงงานวัยผู้สูงอายุ ระดับความต้องการจ้างของผู้รับเหมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.15 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการด้านคุณลักษณะ รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ และด้านการอบรม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านคุณลักษณะ ภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.53 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดดีต่อองค์กร และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ รองลงมา มีความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน และมีความตรงต่อเวลา และมีความคิดในแง่บวก ตามลำดับ ด้านบุคลิกภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการมาก มีค่าเฉลี่ย 4.32 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการจ้างแรงงานที่มีความขยันอดทน ตั้งใจต่อหน้าที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ รองลงมาสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี เช่น การเห็นอกเห็นใจ การไม่เอาเปรียบกัน ช่วยเหลือกันและกัน และมีบุคลิกภาพการแต่งกาย เช่น การใส่ชุดที่เหมาะสมกับงานที่ทำ การใส่ชุดที่ไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อตัวเอง และผู้อื่น ตามลำดับ และด้านการอบรม ภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.29 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการจ้างแรงงานที่ผ่านการอบรมเกี่ยวกับงานก่อสร้าง รองลงมา คือ ผ่านการอบรมความปลอดภัยในงานก่อสร้าง และผ่านการอบรมอุปกรณ์ในงานก่อสร้าง ตามลำดับ

สรุปผลการศึกษาในตารางที่ 1 แสดงให้เห็นถึงด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความต้องการจ้างและเปรียบเทียบอันดับของความต้องการด้านที่ส่งผลต่อความต้องการจ้างแต่ละช่วงวัย

การจัดลำดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อความต้องการจ้างแรงงานแต่ละช่วงวัยตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ลำดับความสำคัญด้านที่ส่งผลต่อความต้องการจ้าง

ความต้องการ	แรงงานเยาวชนอายุ 15 - 17 ปี	แรงงานวัยทำงาน อายุ 18 – 59 ปี	แรงงานผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป
1. ด้านบุคลิกภาพ	2	2	2

2. ด้านอบรม	3	3	3
3. ด้านคุณลักษณะ	1	1	1

จากตารางที่ 1 สรุปผลได้ว่า ความต้องการที่ส่งผลต่อการจ้างของผู้รับเหมา แรงงานเยาวชน อันดับแรก คือ ด้านคุณลักษณะ รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ และด้านการอบรมแรงงานวัยทำงาน อันดับแรก คือ ด้านคุณลักษณะ รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ และด้านการอบรมและแรงงานวัยผู้สูงอายุอันดับแรก คือ ด้านคุณลักษณะ รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ และด้านการอบรมตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคจากการใช้แรงงานทุกช่วงวัย

แรงงานเยาวชน ระดับปัญหา และอุปสรรคจากการใช้แรงงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.06. แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีปัญหา ด้านบุคลิกภาพ รองลงมา คือ ด้านการทำงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านบุคลิกภาพ ภาพรวมมีระดับปัญหาและอุปสรรคปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.85 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีปัญหา และอุปสรรคความอดทนในการทำงาน รองลงมาปัญหา การควบคุมอารมณ์ และความโกรธ และการใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสม ตามลำดับ และด้านการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปัญหา และอุปสรรคปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.28. แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีปัญหาอุปสรรคแรงงานขาดประสิทธิภาพในการทำงาน รองลงมา คือ ข้อบังคับกฎหมายการใช้แรงงาน และขาดความปลอดภัยในการทำงาน ตามลำดับ

แรงงานวัยทำงาน ระดับปัญหา และอุปสรรคจากการใช้แรงงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 1.92 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีปัญหาด้านการทำงาน รองลงมาด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปัญหา และอุปสรรคน้อย มีค่าเฉลี่ย 1.90 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีปัญหาลักษณะการทำงานเป็นทีม รองลงมาทำงานล่าช้ากว่าเวลาที่สมควร และขาดความปลอดภัยในการทำงาน ตามลำดับ และด้านบุคลิกภาพ ภาพรวมมีระดับปัญหา และอุปสรรคน้อย มีค่าเฉลี่ย 1.94 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีปัญหาลักษณะปัญหา การติดสุรา รองลงมา คือ ปัญหาการควบคุมอารมณ์ และความโกรธ และการใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสม ตามลำดับ

แรงงานวัยผู้สูงอายุ ระดับปัญหา และอุปสรรคจากการใช้แรงงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.88 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีปัญหา ด้านบุคลิกภาพ รองลงมาด้านการทำงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านบุคลิกภาพ ภาพรวมมีระดับปัญหา และอุปสรรคปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.99 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีปัญหาอุปสรรคปัญหารูปร่าง และความแข็งแรงของร่างกาย และโรคภัย รongลงมา คือ ปัญหาการติดสุรา และความอดทนในการทำงาน ตามลำดับ และด้านการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปัญหา และอุปสรรคปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.77 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีปัญหาอุปสรรคทำงานล่าช้ากว่าเวลาที่สมควร รongลงมา คือ การทำงาน เป็นทีมรวม และขาดความปลอดภัยในการทำงาน ตามลำดับ

สรุปผลการศึกษาในตารางที่ 2 แสดงให้เห็นถึงปัญหา และอุปสรรคด้านต่าง ๆ ที่ส่งผล ต่อความมีปัญหา และเปรียบเทียบอันดับของปัญหา และอุปสรรคด้านที่ส่งผลต่อการใช้งาน แต่ละช่วงวัย

การจัดลำดับความคิดเห็นด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อปัญหา และอุปสรรคจากการใช้แรงงานแต่ละ ช่วงวัย

ตารางที่ 2 ลำดับความสำคัญด้านที่ส่งผลต่อปัญหาการใช้แรงงาน

ปัญหาและอุปสรรค	แรงงานเยาวชนอายุ 15 - 17 ปี	แรงงานวัยทำงาน อายุ 18 - 59 ปี	แรงงานผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป
1. ด้านการทำงาน	2	1	2
2. ด้านบุคลิกภาพ	1	2	1

จากตารางที่ 2 สรุปผลได้ว่า ปัญหา และอุปสรรคที่ส่งผลต่อความมีปัญหาของผู้รับเหมา แรงงานเยาวชนอันดับแรก คือ ด้านบุคลิกภาพ รongลงมา คือ ด้านการทำงานแรงงานวัยทำงาน อันดับแรก คือ ด้านการทำงาน รongลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ และแรงงานวัยผู้สูงอายุอันดับแรก คือ ด้านบุคลิกภาพ รongลงมาด้านการทำงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานของแรงงานทุกช่วงวัย

แรงงานเยาวชน ระดับความต้องการสมรรถนะการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ย 2.47 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการด้านทักษะ รongลงมาด้านความรู้ และด้านทัศนคติ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านทักษะ ภาพรวม อยู่ในระดับความต้องการปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.91 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ต้องการทักษะระดับ 1 สามารถปฏิบัติงานขั้นพื้นฐานได้ เลือกใช้วัสดุให้เหมาะสมกับงาน รongลงมา คือ ระดับ 2 สามารถวางแผนการปฏิบัติงานปานกลาง การใช้อุปกรณ์ป้องกัน ความปลอดภัย ปฏิบัติงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด และระดับ 3 สามารถคำนวณปริมาณ และราคาวัสดุ การออกแบบ แก้ไขปัญหา การตรวจสอบงานได้ ตามลำดับ รongลงมา คือ ด้านความรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.26 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการความรู้ระดับ 1 มีความรู้ขั้นพื้นฐาน เรื่องความปลอดภัย วัสดุ

และเครื่องมืออุปกรณ์ รองลงมาระดับ 2 มีความรู้ปานกลาง สามารถอ่านแบบขั้นพื้นฐาน และระดับ 3 มีความรู้การทำงานระดับสูง สามารถวางแผนงานได้ สามารถอ่านแบบก่อสร้าง รูปตัดและรายละเอียด สัญลักษณ์ ตามลำดับ และด้านทัศนคติ ภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.24. แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการทัศนคติ ระดับ 1 การปฏิบัติงานที่ตรงต่อเวลา การรักษาวินัย มีความซื่อสัตย์ รองลงมา คือ ระดับ 2 แนวความคิดเห็นในเรื่องเรื่องการพัฒนาความรู้ วิเคราะห์งาน สามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำกับหัวหน้าได้ และระดับ 3 แนวความคิดในการวิเคราะห์ การวางแผน และการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานโดยคำนึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการทำงาน ตามลำดับ

แรงงานวัยทำงาน ระดับระดับความต้องการสมรรถนะการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการ ด้านทัศนคติ รองลงมาด้านทักษะ และด้านความรู้ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านทัศนคติ ภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการมาก มีค่าเฉลี่ย 4.38 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการทัศนคติ ระดับ 1 การปฏิบัติงานที่ตรงต่อเวลา การรักษาวินัย มีความซื่อสัตย์ รองลงมา คือ การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานโดยคำนึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน และระดับ 3 แนวความคิดในการวิเคราะห์การวางแผน และระดับ 2 แนวความคิดเห็นในเรื่องเรื่องการพัฒนาความรู้ วิเคราะห์งาน สามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำกับหัวหน้าได้ ตามลำดับ รองลงมาด้านทักษะ ภาพรวม อยู่ในระดับความต้องการมาก มีค่าเฉลี่ย 4.29 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ต้องการทักษะ ระดับ 3 สามารถคำนวณปริมาณ และราคาวัสดุ การออกแบบ แก้ไขปัญหา การตรวจสอบงานได้ รองลงมา คือ ระดับ 2 สามารถวางแผนการปฏิบัติงานปานกลาง การใช้อุปกรณ์ ป้องกันความปลอดภัย ปฏิบัติงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด และระดับ 1 สามารถปฏิบัติงาน ขั้นพื้นฐานได้ เลือกใช้วัสดุให้เหมาะสมกับงาน ตามลำดับ และด้านความรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับ ความต้องการปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 4.02 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ต้องการความรู้ ระดับ 2 มีความรู้ปานกลางสามารถอ่านแบบขั้นพื้นฐาน รองลงมาระดับ 3 มีความรู้ การทำงานระดับสูง สามารถวางแผนงานได้ สามารถอ่านแบบก่อสร้าง รูปตัด และรายละเอียด สัญลักษณ์ และระดับ 1 มีความรู้ขั้นพื้นฐาน เรื่องความปลอดภัย วัสดุ และเครื่องมืออุปกรณ์ ตามลำดับ

แรงงานวัยผู้สูงอายุ ระดับระดับความต้องการสมรรถนะการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความต้องการด้านทัศนคติ รองลงมา คือ ด้านความรู้ และด้านทักษะ ตามลำดับ เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน ด้านทัศนคติภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการมาก มีค่าเฉลี่ย 4.38 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการทัศนคติระดับ 3 แนวความคิดในการวิเคราะห์ การวางแผน และการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานโดยคำนึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน รองลงมา คือ ระดับ 2 แนวความคิดเห็นในเรื่องการพัฒนาความรู้ วิเคราะห์งาน สามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำกับหัวหน้าได้ค่าเฉลี่ย 3.54 และระดับ 1 การปฏิบัติงานที่ตรงต่อเวลา การรักษาวินัย มีความซื่อสัตย์ ตามลำดับ รองลงมา คือ ด้านความรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการความรู้ระดับ 3 มีความรู้การทำงานระดับสูง สามารถวางแผนงานได้ สามารถอ่านแบบก่อสร้าง รูปตัด และรายละเอียด สัญลักษณ์ รองลงมา คือ ระดับ 2 มีความรู้ปานกลาง สามารถอ่านแบบขั้นพื้นฐาน และระดับ 1 มีความรู้ขั้นพื้นฐาน เรื่องความปลอดภัย วัสดุและเครื่องมืออุปกรณ์ ตามลำดับ และด้านทักษะภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการสมรรถนะระดับ 1 สามารถปฏิบัติงานขั้นพื้นฐานได้ เลือกใช้วัสดุให้เหมาะสมกับงาน รองลงมา คือ ระดับ 2 สามารถวางแผนการปฏิบัติงานปานกลาง การใช้อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย ปฏิบัติงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด และระดับ 3 สามารถคำนวณปริมาณ และราคาวัสดุ การออกแบบ แก้ไขปัญหา การตรวจสอบงานได้ ตามลำดับ

สรุปผลการศึกษาในตารางที่ 3 แสดงให้เห็นถึงสมรรถนะด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความต้องการ และเปรียบเทียบอันดับของสมรรถนะด้านที่ส่งผลต่อความต้องการสมรรถนะของแรงงานแต่ละช่วงวัย การจัดลำดับความคิดเห็นด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความต้องการสมรรถนะของแรงงานแต่ละช่วงวัย

ตารางที่ 3 ลำดับความสำคัญด้านที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่ต้องการ

ความต้องการ	แรงงานเยาวชนอายุ 15 - 17 ปี	แรงงานวัยทำงาน อายุ 18 - 59 ปี	แรงงานผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป
1. ด้านความรู้	2	3	2
2. ด้านทักษะ	1	2	3
3. ด้านทัศนคติ	3	1	1

จากตารางที่ 3 สรุปผลได้ว่า สมรรถนะที่ส่งผลต่อความต้องการของผู้รับเหมา แรงงานเยาวยชนอันดับแรก คือ ด้านทักษะ รองลงมา คือ ด้านความรู้ และด้านทัศนคติ แรงงานวัยทำงานอันดับแรก คือ ด้านทัศนคติ รองลงมา คือ ด้านทักษะ และด้านความรู้ และแรงงานผู้สูงอายุอันดับแรก คือ ด้านทัศนคติ รองลงมา คือ ด้านความรู้ และด้านทักษะ ตามลำดับ

สรุปผลการศึกษาจากวัตถุประสงค์

ตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อความต้องการจ้างของผู้รับเหมาก่อสร้าง แต่ละช่วงวัย พบว่า ความต้องการที่ส่งผลมากที่สุดของแรงงานเยาวยชน แรงงานวัยทำงาน และแรงงานผู้สูงอายุ คือ ด้านคุณลักษณะ เช่น ความรับผิดชอบในหน้าที่ตนเอง เป็นต้น ซึ่งมีความต้องการมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ของแรงงานเยาวยชน แรงงานวัยทำงาน และแรงงานผู้สูงอายุ คือ ด้านบุคลิกภาพ และด้านการอบรม ตามลำดับ

ตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อปัญหา และอุปสรรคจากการใช้แรงงานแต่ละช่วงวัย พบว่า ปัญหา และอุปสรรคจากการใช้งานมากที่สุดของแรงงานเยาวยชน และแรงงานวัยทำงาน คือ ด้านการทำงาน เช่น ขาดประสบการณ์ในการทำงาน การทำงานเป็นทีม เป็นต้น ซึ่งมีระดับปัญหา และอุปสรรคมากที่สุดเป็นอันดับแรก ปัญหามากที่สุดของแรงงานผู้สูงอายุ คือ ด้านบุคลิกภาพ เช่น ทำงานล่าช้ากว่าเวลาที่สมควร เป็นต้น ซึ่งมีปัญหา และอุปสรรคมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ในส่วนของแรงงานเยาวยชน และแรงงานวัยทำงาน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ รองลงมา ในส่วนของแรงงานผู้สูงอายุ ได้แก่ ด้านการทำงาน ตามลำดับ

ตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่ผู้รับเหมาก่อสร้างต้องการจากแรงงานแต่ละช่วงวัยพบว่า สมรรถนะที่ส่งผลต่อความต้องการมากที่สุดของแรงงานเยาวยชน คือ ด้านทักษะ ระดับ 1 สามารถปฏิบัติงานขั้นพื้นฐานได้ เลือกใช้วัสดุให้เหมาะสมกับงาน รองลงมา คือ ด้านความรู้ ระดับ 1 มีความรู้ขั้นพื้นฐาน เรื่องความปลอดภัย วัสดุ และเครื่องมืออุปกรณ์ และด้านทัศนคติ ระดับ 1 การปฏิบัติงานที่ตรงต่อเวลา การรักษาวินัยมีความซื่อสัตย์ เป็นต้น สมรรถนะที่ส่งผลต่อความต้องการมากที่สุดของแรงงานวัยทำงาน คือ ด้านทัศนคติ ระดับ 1 การปฏิบัติงานที่ตรงต่อเวลา การรักษาวินัย มีความซื่อสัตย์ รองลงมา คือ ด้านทักษะ ระดับ 3 สามารถคำนวณปริมาณ และราคาวัสดุ การออกแบบ แก้ไขปัญหา การตรวจสอบงานได้ และด้านความรู้ ระดับ 3 มีความรู้การทำงานระดับสูง สามารถวางแผนงานได้ สามารถอ่านแบบก่อสร้าง รูปตัด และรายละเอียดสัญลักษณ์ และสมรรถนะที่ส่งผลต่อความต้องการมากที่สุดของแรงงานผู้สูงอายุ คือ ด้านทัศนคติ ระดับ 3 แนวความคิดในการวิเคราะห์การวางแผน และการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานโดยคำนึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความรู้ ระดับ 3 มีความรู้การทำงาน

ระดับสูง สามารถวางแผนงานได้ สามารถอ่านแบบก่อสร้าง รูปตัด และรายละเอียด สัญลักษณ์ และด้านทักษะ ระดับ 1 สามารถปฏิบัติงานขั้นพื้นฐานได้ เลือกใช้วัสดุให้เหมาะสมกับงาน ตามลำดับ

ตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ในด้านของหน้าที่การทำงานที่เหมาะสมแต่ละช่วงวัยของแรงงานก่อสร้างที่มีส่วนสนับสนุนกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development (Goals: SDGs) พบว่า สมรรถนะของแรงงานเยาวชนภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง แรงงานวัยทำงานมาก และแรงงานวัยผู้สูงอายุปานกลาง ผู้รับเหมายังมีความต้องการทั้ง 3 ช่วงวัยที่มีความต้องการแตกต่างกันไป ซึ่งมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน ข้อที่ 8.5 บรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมกับทุกคน และมีการจ่ายเงินที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน ผู้รับเหมายังมีความต้องการจ้างของแรงงานเยาวชนอยู่ระดับปานกลาง แต่รายด้านพบว่า แรงงานที่ผ่านการอบรม ผู้รับเหมาให้ความสำคัญน้อย ซึ่งมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน ข้อที่ 8.6 ลดสัดส่วนของเยาวชนที่ไม่มีงานทำ ที่ไม่มีการศึกษา และที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ

1. ศึกษาความต้องการจ้างแรงงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ในตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความหมายเกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ นำไปใช้การศึกษาครั้งต่อไป เช่น ค่าแรงงาน เป็นต้น
2. จากการศึกษาแนวคิดความสัมพันธ์ในด้านของหน้าที่การทำงานที่เหมาะสมแต่ละช่วงวัยของแรงงานก่อสร้างที่มีส่วนสนับสนุนกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development (Goals: SDGs) ผู้ประกอบการธุรกิจ และหน่วยงานที่มีความสนใจหรือเกี่ยวข้องสามารถนำไปปรับใช้กับองค์กรต่อไป ๆ
3. การศึกษาครั้งต่อไป อาจทำการศึกษารูปแบบธุรกิจประเภทอื่น ๆ เช่น บริษัทมหาชน จำกัด ห้างหุ้นส่วน จำกัด เป็นต้น
4. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มที่อยู่ในจังหวัดนครปฐม ซึ่งสามารถนำการศึกษาไปต่อยอดในกลุ่มตัวอย่างจังหวัดหรือภาคอื่น ๆ ได้
5. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มบริษัทที่มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 5 ล้านบาท และรายได้ไม่เกิน 300 ล้านบาทต่อปี ซึ่งสามารถนำโครงการนี้ไปต่อยอดกับบริษัทที่มีทุนจดทะเบียน 5 ล้านบาทขึ้นไป

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์ทา มั่งคั่งมี. (2562). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการ
ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
(บทความจากการค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สหประชาชาติประจำประเทศไทย. (2565). เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในประเทศไทย.
สหประชาชาติประจำประเทศไทย.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่. (2561). ความต้องการแรงงานและการผลิตกำลังคนสู่อนาคต.
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่.
- สำนักแรงงานจังหวัดนครปฐม. (2565). สถานการณ์แรงงานจังหวัดนครปฐม ไตรมาส 1 ปี 2565.
สำนักแรงงานจังหวัดนครปฐม.
- สุมาลี ปิตยานนท์. (2561). เศรษฐศาสตร์แรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภาพร ผลมี, พัฒน์ พัฒนรังสรรค์ และ ศรียอร์ สมบูรณ์ทรัพย์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงาน
แรงงานไร้ทักษะในยุคประเทศไทย 4.0 ของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมแหลม
ฉบัง จังหวัดชลบุรี. วารสารเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ, 9(18), 35-48.