

แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบราง
ในประเทศไทย

Management Guidelines to Increase the Performance
of Railway Construction Workers in Thailand

อภิสิทธิ์ สว่างพรหม^{1*}, วรณวิภา ไตลังคะ² และ ชัยวุฒิ จันมา³

Apisit Savangprom¹, Wanwipha Tailangka² and Chaiwut Janma³

Corresponding Author*

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

North Bangkok University, Thailand

E-mail: apisit_sa2011@hotmail.co.th¹, wanwipha.ta@northbkk.ac.th² and Chaiwut@siamcom.co.th³

Received February 24, 2024; Revised March 20, 2024; Accepted March 25, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบราง 2) ศึกษาสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบราง 3) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบราง จำแนกตามปัจจัยลักษณะองค์กร 4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบราง 5) นำเสนอแนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารระดับหัวหน้างานของกิจการรับเหมาก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย จำนวน 400 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ นักวิชาการและนักบริหารแรงงานก่อสร้างระบบราง จำนวน 19 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) มีการขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือเฉพาะด้านงานราง ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 2) แรงงานมีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการพัฒนาแรงงาน อยู่ในระดับมาก และมีการจัดการแรงงานในระดับมากเช่นเดียวกัน 3) แรงงานที่อยู่ในบริษัทที่มีประสบการณ์ด้านงานรางและมีการจัดโครงการฝึกอบรมงานทางรางขึ้นเองของบริษัทในรอบ 5 ปี ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานก่อสร้างระบบรางแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 และ 0.5 4) ปัจจัยการพัฒนาแรงงานทุกปัจจัย สามารถร่วมกันอธิบายสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางได้ร้อยละ 50.90 และปัจจัยการจัดการแรงงานทุกปัจจัย สามารถร่วมกันอธิบายสมรรถนะของแรงงาน

ก่อสร้างระบบราง ได้ร้อยละ 34.30 และ 5) แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางคือ การจัดฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้านงานราง และการสร้างเครือข่าย

คำสำคัญ: สมรรถนะแรงงาน; แรงงานก่อสร้าง; การก่อสร้างระบบราง

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the conditions and problems of the competency of workers in railway construction in Thailand; 2) study the competency of workers in railway construction in Thailand; 3) compare the differences between the competency of workers in railway construction in Thailand classified by organizational characteristics factors; 4) study the factors affecting the competency of workers in railway construction in Thailand; and 5) present the guidelines for management to enhance the competency of workers in railway construction in Thailand. The sample group included the supervisory managers of railway construction contractors in Thailand, a total of 400 people, and key informants that consisted of academics and railway construction labor administrators, a total of 19 people. Data were analyzed using descriptive statistics, one-way ANOVA, and MRA. The results found that 1. the railway system has a shortage of workers with specific skills in railway work, both quantitatively and qualitatively. 2. The workers overall performance is at a high level., it was found that there is labor development. Overall, it is at a high level, and it has a high level of labor management to a large extent as well. 3. Workers in belonging to companies with experience in rail work and companies that have organized their own railway training programs in the past five years have different opinions about their ability to work in railway construction. Significantly at the .01 and .05 levels. 4. All labor development factors are able to jointly explain the competency of railway construction workers at 50.90 percent and every labor management factor, together, can explain the competency of railway construction workers at 34.30 percent. and 5. The guidelines for management to increase the performance of railway construction workers includes organizing training in specific skills and networking with entrepreneurs.

Keywords: Competency of Workers; Construction Workers; Railway Construction

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างเคลื่อนโลกสู่ศตวรรษที่ 21 ก่อให้เกิดชุดของโอกาส ภัยคุกคาม เงื่อนไข และข้อจำกัดชุดใหม่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาชุดของขีดความสามารถใหม่ ที่แตกต่างไปจากเดิมอย่างสิ้นเชิง (สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม, 2562) ซึ่งโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงของสังคมใหม่ มีปัญหาท้าทายที่สำคัญสำหรับองค์กรผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ ที่ต้องประเมินว่าความรู้ความสามารถที่มีอยู่จะสามารถจัดการกับปัญหาที่ท้าทาย เพื่อสร้างเป็นโอกาสให้กับองค์กรและตนเอง โดยเน้นหนักในเรื่องของการปฏิบัติ (Drucker, 1993) ขณะที่ประเทศไทยกำลังเผชิญความท้าทายอย่างหลากหลาย ทั้งการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ชะลอตัวลง ซึ่งทำให้กำลังแรงงานหดตัวลง ทั้งคุณภาพแรงงานไทยยังมีช่องว่างในการพัฒนาอีกมาก การขาดแคลนกำลังคนทั้งด้านปริมาณและคุณภาพถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประเทศไทยยังไม่สามารถก้าวข้ามกับดักประเทศรายได้ปานกลาง ไปสู่การเป็นประเทศรายได้สูง ด้วยเหตุนี้แรงงานจึงมีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวเร่งที่จะช่วยให้เศรษฐกิจไทยเติบโตได้ ภายใต้ข้อจำกัดและความท้าทายดังกล่าว (Ministry of Labour, 2021) เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ได้กำหนดเป้าหมายเปลี่ยนโฉมหน้าของประเทศไทย ให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมถึงพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันให้เอื้อต่อสังคมและเศรษฐกิจดิจิทัล ทั้งนี้ในมิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย หมวดหมายที่ 5 กำหนดให้ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค เป็นการยกระดับบทบาทของไทยในห่วงโซ่อุปทานของภูมิภาค โดยให้ความสำคัญกับการเป็นศูนย์กลางคมนาคมและโลจิสติกส์ และการดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ และเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศ (Office of the National Economic and Social Development Council, 2023)

การขนส่งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ หรือทางราง เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ธุรกิจจะต้องพิจารณา เพื่อให้ต้นทุนในการขนส่งมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ระบบโลจิสติกส์กลายเป็นปัจจัยที่เพิ่มมูลค่าและเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันให้กับประเทศได้อย่างแท้จริง การตัดสินใจลงทุนครั้งใหญ่นี้เป็นก้าวสำคัญต่ออนาคตประเทศไทยในระยะยาว (State Railway of Thailand, 2023) จากข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่าอุตสาหกรรมการก่อสร้างระบบราง มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับการพัฒนาประชากรและการเติบโตของประเทศ แต่กลับพบปัญหาการขาดประสิทธิภาพของแรงงานฝีมือ โดยมีสาเหตุมาจากโครงสร้างทางประชากรที่เป็นวัยทำงานลดลง ทำให้ปัญหาเรื่องสมรรถนะ ความรู้ ทักษะของแรงงานด้านงานระบบรางเป็นปัญหาที่สำคัญเร่งด่วน ในโครงการภาครัฐขนาดใหญ่ของประเทศ รองลงมาคือปัญหาเรื่องระบบค่าตอบแทนที่ยังไม่สอดคล้องกับผลิตภาพของแรงงาน ส่งผลให้แรงงานไหลออกจากภาคอุตสาหกรรมไปสู่ภาคอื่นๆ ปัญหาด้านการจัดการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ขาดความรู้และทักษะการปฏิบัติงานที่ตรงกับงาน รวมถึงปัญหาการปลูกฝังค่านิยมใน

ทัศนคติเชิงลบต่อวิชาชีพก่อสร้าง ปัญหาความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพแรงงาน ปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานหรือสมองไหล ปัญหาค่าตอบแทน ค่าจ้างสวัสดิการในการทำงานกรณีเป็นแรงงานมีฝีมือ สอดคล้องกับ Chalaemwong (2021) ที่ได้ให้ความเห็นว่า สังคมสูงอายุและเทคโนโลยี คือความท้าทายของแรงงานเยาวชนไทยในทศวรรษหน้า เยาวชนไทยจำนวนมากกำลังเผชิญกับความเหลื่อมล้ำ ปัญหาของ Future Work คือไม่ใช่แรงงานทุกคนจะสามารถทำได้ การศึกษาและการอบรมที่สอดคล้องกับทิศทางตลาดแรงงานเป็นตัวแปรสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิต และจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทักษะเพื่อที่จะอยู่ในตลาดแรงงานที่สามารถแข่งขันได้ ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะช่างเทคนิคให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูง ด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกแห่งการผลิตยุค 4.0 และเพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ยุค 4.0 จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

ทั้งนี้ปัญหาใหญ่ที่กำลังจะเกิดขึ้นคือ แผนการพัฒนาบุคลากรหรือคนเพื่อมาทำงานรองรับระบบราง ที่ลงทุนมูลค่านับล้านล้านบาท กลับไม่มีความชัดเจน ทานกลางปัญหาปัจจุบันที่การรถไฟแห่งประเทศไทย มีปัญหาการขาดแคลนบุคลากรส่งผลกระทบต่อปัญหาตามมา (State Railway of Thailand, 2023) จากปรากฏการณ์ด้านสมรรถนะแรงงานที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจมุ่งหาคำตอบว่าปัจจุบันการปฏิบัติงานของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทยนั้น มีสถานการณ์เป็นอย่างไร มีสมรรถนะอยู่ในระดับใด สมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย จะแตกต่างกันตามลักษณะบุคคลหรือไม่ และแตกต่างกันอย่างไร มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของแรงงานก่อสร้างระบบราง และแนวทางการจัดการที่สามารถเพิ่มสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย ที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร เพื่อค้นหาตัวชี้วัดที่นำสู่การจัดการแรงงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะการทำงานในกลุ่มแรงงานระบบราง รวมถึงการนำเสนอผลการวิจัยต่อองค์การภาครัฐหรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาองค์การระบบรางอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย
3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยลักษณะองค์กร
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย
5. เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

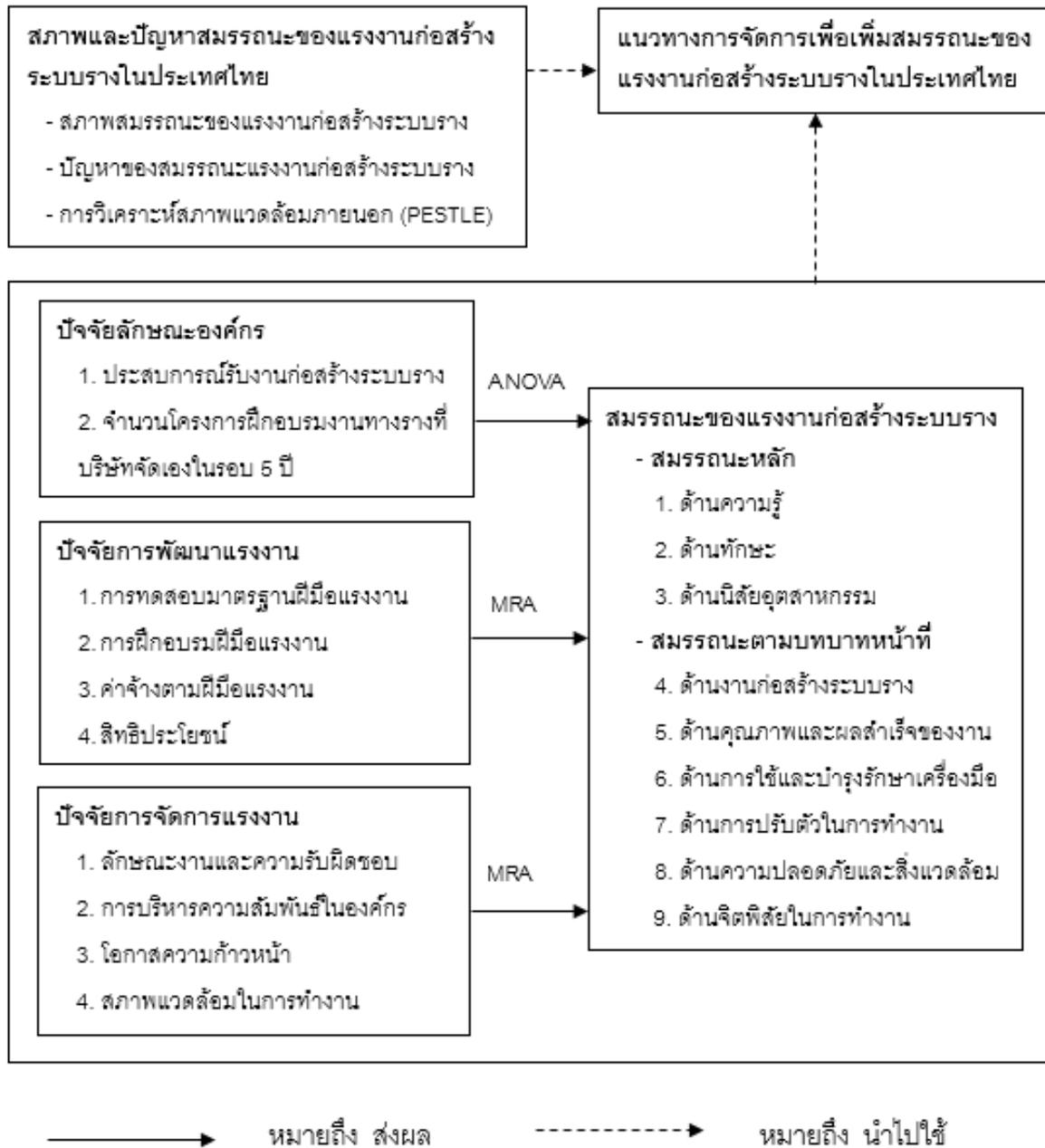
1. กลุ่มตัวแปรปัจจัยลักษณะองค์กร จากการศึกษาผลงานของ Thaweesak (2020), and Rittirong and Tadee (2020) ที่ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า ประสิทธิภาพรับงานก่อสร้างระบบราง และจำนวนโครงการฝึกอบรมงานทางรางที่บริษัทจัดเองในรอบ 5 ปี มีส่วนสำคัญกับการเพิ่มสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบราง

2. กลุ่มตัวแปรปัจจัยการพัฒนาแรงงาน จากการศึกษาผลงานของ DeSimone et al. (2002) ที่ได้ให้ข้อสรุปถึง การพัฒนาแรงงาน ว่าประกอบด้วย การศึกษา และการฝึกงานทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติและศึกษา Skill Development Promotion Act. B.E.2002 and Amendment No.2 B.E. 2014 (2023) ที่ได้ระบุว่า องค์ประกอบของการพัฒนาแรงงาน ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยภาครัฐและนายจ้าง 2) มาตรฐานฝีมือแรงงาน การกำหนดมาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน 3) ค่าจ้างตามฝีมือแรงงานที่กำหนดจากภาครัฐและการตอบรับของนายจ้าง 4) สิทธิประโยชน์ เช่น การลดหย่อนภาษี และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ตัวแปรการพัฒนาแรงงาน ใน 4 ด้าน คือ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ค่าจ้างตามฝีมือแรงงาน และ สิทธิประโยชน์

3. กลุ่มตัวแปรการจัดการแรงงาน จากการศึกษากระบวนการจัดการแรงงาน โดย Ministry of Labour (2021), and Department of Labor Protection and Welfare, Ministry of Labour (2023) ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่า การจัดการแรงงาน ควรให้ความสำคัญใน 4 ด้าน คือ 1) ลักษณะงานและความรับผิดชอบ 2) การบริหารความสัมพันธ์ในองค์กร 3) โอกาสความก้าวหน้า และ 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. กลุ่มตัวแปรสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบราง จากการศึกษามาตรฐานสมรรถนะ Ministry of Labour (2022) ที่ระบุว่า มาตรฐานสมรรถนะแรงงาน มี 2 ลักษณะ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน และมาตรฐานด้านผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Damrong Rajanubhab Institute (2009) ที่ได้กล่าวว่า ตัวแบบสมรรถนะ ประกอบด้วย ทักษะหลักและทักษะเฉพาะ และสอดคล้องกับ องค์ประกอบสำคัญของมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้กลุ่มตัวแปรสมรรถนะหลัก ใน 3 ด้าน คือ 1) ความรู้ 2) ทักษะ นิสัยอุตสาหกรรม หรือทัศนคติ สำหรับสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ได้จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้กลุ่มตัวแปรสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ใน 6 ด้าน คือ 1) ด้านงานก่อสร้างระบบราง 2) ด้านคุณภาพและผลสำเร็จของงาน 3) ด้านการใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือ 4) ด้านการปรับตัวในการทำงาน 5) ด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม และ 6) ด้านจิตพิสัยในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mix-method research design) ประกอบด้วย การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตงานประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้บริหารระดับหัวหน้างานของกิจการรับเหมาก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย ที่เคยเซ็นต์สัญญาจ้างเพื่อก่อสร้างโครงการรถไฟกับการรถไฟแห่งประเทศไทย ในช่วงระยะเวลา 10 ปี (พ.ศ. 2555–2565) และยังคงดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน จำนวน 16 บริษัท (State Railway of Thailand, 2023) ซึ่งมีจำนวนผู้บริหารระดับหัวหน้างานจำนวนมาก ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ โคแครน (Cochran, 1963) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่อาจพบความไม่สมบูรณ์ จึงเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน จากนั้นทำการเลือกตัวอย่างโดยใช้หลักการสุ่มตามความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อให้ได้ตัวอย่างกระจายตัว โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่สังกัด บริษัท มหาชน จำกัด แห่งละ 35 คน และบริษัท จำกัด แห่งละ 19 คน จนได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

กลุ่มที่ 2 สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) เป็นนักวิชาการและนักบริหารแรงงานก่อสร้างระบบราง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) ได้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 19 คน แบ่งออกเป็น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มผู้บริหารที่เป็นนักวิชาการด้วย จำนวน 7 คน และกลุ่มผู้บริหารที่เป็นนักปฏิบัติการ จำนวน 12 คน

2. ขอบเขตงานตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ตัวแปรดังนี้

1) ปัจจัยลักษณะลักษณะองค์กร ใน 2 ด้าน คือ 1) ประสิทธิภาพรับงานก่อสร้างระบบราง และ 2) จำนวนโครงการฝึกอบรมงานทางรางที่บริษัทจัดเองในรอบ 5 ปี

2) ปัจจัยการพัฒนาแรงงาน ใน 4 ด้าน คือ 1) การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 2) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 3) ค่าจ้างตามฝีมือแรงงาน และ 4) สิทธิประโยชน์

3) ปัจจัยการจัดการแรงงาน ใน 4 ด้าน คือ 1) ลักษณะงานและความรับผิดชอบ 2) การบริหารความสัมพันธ์ในองค์กร 3) โอกาสความก้าวหน้า และ 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ สมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย ประกอบด้วย สมรรถนะ 9 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลักและสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก ใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และ ด้านนิสัยอุตสาหกรรม

2) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ใน 6 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถในงานก่อสร้างระบบราง 2) ด้านคุณภาพและผลสำเร็จของงาน 3) ด้านการใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือ 4) ด้านการปรับตัวในการทำงาน 5) ด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม และ 6) ด้านจิตพิสัยในการทำงาน

ผลการวิจัย

1. สภาพและปัญหาสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย

1.1 สภาพสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย

สภาพสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย พบว่า แรงงานในภาคธุรกิจก่อสร้างระบบราง มีการขาดแคลนทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพคือ มีแรงงานฝีมือที่มีความรู้ด้านงานรางจำนวนน้อย มีความจำเป็นที่บริษัทและธุรกิจก่อสร้างต้องประเมินสถานการณ์ล่วงหน้า และหาทางรับมือ โดยหามาตรการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน นอกจากนี้การเปิดเสรีแรงงานอาเซียนส่งผลให้แรงงานไทยมีฝีมือจำนวนมาก ได้เลือกที่จะไปทำงานต่างประเทศ เช่น ใต้หวัน สิงคโปร์ และประเทศแถบตะวันออกกลาง ซึ่งกำลังมีการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคอย่างรวดเร็ว แรงงานก่อสร้างระบบรางจึงมีความขาดแคลนทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเชิงลึกจะพบว่า แท้จริงแล้วแรงงานก่อสร้างยังมีเพียงพอ หรือหากมีโครงการใหญ่ ก็สามารถนำเข้าแรงงานต่างชาติได้เป็นการเฉพาะกิจ แต่การขาดแคลนแรงงานก่อสร้างที่มีความรู้ด้านระบบรางที่มีฝีมือ มีสมรรถนะสูง มีความเชี่ยวชาญด้านงานราง เป็นสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด

1.2 ปัญหาสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย

ปัญหาสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย พบว่า สมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบราง พบปัญหาจากหลายประการทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนี้

1.2.1 ปัญหาค่านิยม กล่าวคือ ประเด็นแนวโน้มประชากรจะมีการศึกษาสูงขึ้น ค่านิยมที่ว่า การศึกษาสูงขึ้นจะทำให้เกิดความก้าวหน้าในชีวิตและในหน้าที่การงาน อันนำมาซึ่งรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ประชากรส่วนใหญ่หันไปเลือกอาชีพอื่นที่มีเกียรติยศสูงกว่า แทนการเป็นแรงงานมีฝีมือ หรือแรงงานมีความต้องการสร้างฐานะของตนเอง ด้วยการประกอบอาชีพอิสระ เป็นต้น

1.2.2 ปัญหาสมองไหล กล่าวคือ เมื่อบริษัททำการฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้านงานรางให้กับแรงงานกระทั่งเป็นผู้มีสมรรถนะสูงแล้ว แรงงานจะย้ายไปทำงานกับองค์กรที่ให้ค่าแรงสูงกว่า ซึ่งอาจเป็นบริษัทข้ามชาติ หรือการย้ายไปทำงานต่างประเทศ เพื่อการได้รับค่าแรงงานที่สูงขึ้น

1.2.3 ปัญหาทักษะความรู้เดิม กล่าวคือ แรงงานก่อสร้างไม่เคยมีพื้นฐานด้านงานราง เพราะไม่ได้รับการฝึกอบรมมาก่อน แม้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แต่ก็ยังเป็นแรงงานก่อสร้างทั่วไป จึงทำให้บริษัทต้องมาทำการฝึกอบรมเฉพาะทางใหม่ ส่งผลระยะเวลาการส่งมอบงาน ต้นทุนแรงงาน คุณภาพและผลสำเร็จของงาน การใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น และกว่าแรงงานจะปรับตัวให้เข้ากับการก่อสร้างระบบรางได้ ถือเป็นต้นทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทอย่างมาก

1.3.3 ปัญหาด้านจิตพิสัยในการทำงาน จริยธรรมในการทำงาน หรือความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งเหล่านี้บริษัทส่วนใหญ่มีความสามารถในการควบคุมได้น้อย และตั้งกฎเกณฑ์ได้ในระดับเบื้องต้นเท่านั้น

1.3.4 ปัญหาจากระบบการศึกษา กล่าวคือ วิชาชีพด้านงานรางรถไฟ มีปรากฏในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาจำนวนน้อยในประเทศ นอกจากนั้นเมื่อพิจารณามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างก่อสร้าง ยังไม่พบสาขาช่างระบบรางในมาตรฐาน มีเพียงสาขาวิชาช่างก่อสร้างอื่นๆ เท่านั้น

2. สมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย

2.1) การวิเคราะห์คุณลักษณะขององค์กร พบว่า บริษัทส่วนใหญ่มีประสบการณ์รับงานก่อสร้างระบบราง ระหว่าง 6 – 10 ปี รองลงมาคือ ระหว่าง 1 – 5 ปี และ 11 ปีขึ้นไป ตามลำดับ และบริษัทจัดโครงการฝึกอบรมงานทางรางขึ้นเองในรอบ 5 ปี พบว่า ส่วนใหญ่จัดโครงการฝึกอบรม ระหว่าง 1 – 5 โครงการ รองลงมาคือ ระหว่าง 6 – 10 โครงการ และ 11 โครงการขึ้นไป ตามลำดับ

2.2) การวิเคราะห์คุณลักษณะของปัจจัยการพัฒนาแรงงาน พบว่า บริษัทมีการพัฒนาแรงงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สิทธิประโยชน์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าจ้างตามฝีมือแรงงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.3) การวิเคราะห์คุณลักษณะของปัจจัยการจัดการแรงงาน พบว่า บริษัทมีการจัดการแรงงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารความสัมพันธ์ในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ลักษณะงานและความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.4) การวิเคราะห์คุณลักษณะของสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย พบว่า แรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย มีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านนิสัยอุตสาหกรรม รองลงมาคือ ด้านทักษะ และด้านความรู้ ตามลำดับ และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านจิตพิสัยในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการปรับตัวในการทำงาน ด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพและความสำเร็จของงาน ด้านการใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือ และด้านงานก่อสร้างระบบราง ตามลำดับ

3. ความแตกต่างระหว่างสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยลักษณะองค์กร

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยลักษณะองค์กร พบว่า แรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทยที่อยู่ในสังกัดบริษัทที่มีประสบการณ์รับงานก่อสร้างระบบรางต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทยแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้ และแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย ที่อยู่ในสังกัดบริษัทที่มีการจัดโครงการฝึกอบรมงานทางรางขึ้นเอง ในรอบ 5 ปี ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 และ 0.5 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาแรงงาน กับสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการแรงงาน กับสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทยในภาพรวม สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาแรงงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย ภาพรวม (n=400)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.059	.146		7.270**	.000
การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	.366	.028	.520	12.921**	.000
การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	.037	.035	.044	1.061	.290
ค่าจ้างตามฝีมือแรงงาน	.029	.038	.036	.756	.450
สิทธิประโยชน์	.380	.042	.427	9.112**	.000
R	R ²	Adj. R ²	SE(est)	F	Sig.
0.717	0.514	0.509	0.37154	104.31**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยการพัฒนาแรงงานทุกปัจจัยที่ประกอบด้วย การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ค่าจ้างตามฝีมือแรงงาน และสิทธิประโยชน์ สามารถร่วมกันอธิบายสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย ภาพรวม ได้ร้อยละ 50.90 โดยมีปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และสิทธิประโยชน์ ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ปัจจัยอื่นส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยการจัดการแรงงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของแรงงานก่อสร้าง

ระบบรางในประเทศไทย ภาพรวม

(n=400)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.468	.153		9.605**	.000
ลักษณะงานและความรับผิดชอบ	.265	.058	.307	4.600**	.000
การบริหารความสัมพันธ์ในองค์กร	.237	.046	.310	5.158**	.000
โอกาสความก้าวหน้า	.038	.047	.049	.814	.416
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.059	.048	.075	1.211	.226
R	R ²	Adj. R ²	SE(est)	F	Sig.
0.592	0.350	0.343	0.42950	53.175**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยการจัดการแรงงานทุกปัจจัยที่ประกอบด้วย ลักษณะงานและความรับผิดชอบ การบริหารความสัมพันธ์ในองค์กร โอกาสความก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย ภาพรวม ได้ร้อยละ 34.30 โดยมีปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้ ลักษณะงานและความรับผิดชอบ และการบริหารความสัมพันธ์ในองค์กร ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ปัจจัยอื่นส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย

แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบราง มาจากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน จะเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาแรงงาน ปัจจัยการจัดการแรงงาน และสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบราง ส่วนการวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรค จะเป็นการวิเคราะห์โดยใช้ตัวแบบ PESTLE Analysis จากความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย จำนวน 6 แนวทาง ดังนี้

- 1) จัดโครงการฝึกอบรมด้านงานระบบรางเป็นการเฉพาะของบริษัทอย่างต่อเนื่อง
- 2) จัดทำสัญญาจ้างงานที่มีความรัดกุม มีข้อผูกพันตามสัญญาที่ต้องรับผิดชอบ กรณีได้รับการฝึกอบรมจากบริษัทแล้ว
- 3) สร้างหลักประกันความมั่นคงในการทำงานให้แรงงานก่อสร้างระบบราง โดยการจัดการงานให้ทำอย่างต่อเนื่อง
- 4) สถานที่พักที่เหมาะสม สร้างความปลอดภัยในการทำงาน และจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เอื้อต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับแรงงานก่อสร้างระบบราง

5) สร้างเครือข่ายกับผู้ประกอบการในธุรกิจก่อสร้างทางรางด้วยกัน จากคู่แข่งมาเป็นพันธมิตรในการใช้ทรัพยากรแรงงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านจิตพิสัยในการทำงาน และลดปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามบริษัท

6) ทำความร่วมมือกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือสถาบันการศึกษาทั้งในและนอกระบบ ในการจัดโครงการฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้านงานรางอย่างเป็นทางการและต่อเนื่องระยะยาว

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบข้อมูลสำคัญสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งผลต่อสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย โดยภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yadeed and Suzanne (2008) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศนิวซีแลนด์ และพบว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานที่เป็นผู้อพยพที่มาจากประเทศทางแถบแอฟริกาเป็นแนวทางที่เลือกใช้มากที่สุดในปัจจุบัน เลือกใช้แนวทางการสับเปลี่ยนแรงงาน ในตำแหน่งที่ขาดแคลนแรงงาน โดยส่วนใหญ่เลือกใช้การสับเปลี่ยนแรงงานกลุ่มที่ใช้ทักษะมากกว่าเข้ามารับผิดชอบงานในตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะน้อยกว่า นอกจากนี้ยังมีการสร้างพันธมิตรระหว่างบริษัทเพื่อดึงดูดกลุ่มคนใหม่ ๆ ที่จะเข้ามาทำงานและยังได้ศึกษาแนวทางการลดผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงาน โดยทำการสอบถามบริษัทที่เข้าร่วมในการศึกษาว่า ได้มีการประเมินสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานหรือไม่ หากมีบริษัทเลือกแนวทางใดเพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้น ซึ่งพบว่า การเลือกจ้างเด็กฝึกงานหรือผู้ที่ไม่มีประสบการณ์เป็นแนวทางที่ใช้กันเป็นส่วนใหญ่ แต่สามารถเลือกดำเนินการได้เฉพาะในกลุ่มแรงงานที่มีทักษะปานกลาง พวกเขาฝึกหรือช่างเทคนิคเท่านั้น ถ้าหากเป็นแรงงานที่มีทักษะสูง จะทำการว่าจ้างหรือขอความร่วมมือจากนักศึกษาของมหาวิทยาลัยผ่านทางโครงการ สำหรับแนวทางที่มีผลต่อการแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานในระยะต่างๆ นั้น และผลการศึกษา ยังพบว่า แนวทางการฝึกอบรมเป็นแนวที่มีประสิทธิภาพที่สุด ที่สามารถจะแก้ปัญหาได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ดังนั้นบริษัทจึงมีความจำเป็นต้องฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะแรงงานก่อสร้างเฉพาะระบบรางของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยประสานบางหลักสูตรผ่านสถาบันฝึกอบรมฝีมือแรงงาน อย่างไรก็ตามก็ดีสมรรถนะหลักหรือสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ บริษัทยังต้องมีความสามารถในการดำเนินการด้วยตนเอง

2. อัตราค่าจ้างตามฝีมือแรงงาน และสิทธิประโยชน์ ส่งผลต่อสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย โดยภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Boonying (2017) ที่พบว่า ปัญหาสำคัญของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด คือปัญหาด้านคนและค่าจ้างเป็นปัญหามากที่สุด รองลงมาเป็นปัญหาด้านการเงิน และวัสดุ เครื่องทุนแรง และความสัมพันธ์ระหว่าง

การบริหารจัดการกับปัญหาของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด พบว่า การบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับปัญหาของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อสามารถสรุปได้ว่าปัญหาสำคัญของการขาดแคลนแรงงานฝีมือด้านระบบรางคือการเคลื่อนย้ายบริษัท เนื่องจากได้รับค่าแรงงานที่สูงกว่า จึงเป็นไปได้ว่าบริษัทอาจต้องผูกมัดด้วยระบบสัญญาจ้างและค่าปรับ พร้อมระบุการให้ทุนให้โทษที่ชัดเจน

3. ลักษณะงานและความรับผิดชอบ การบริหารความสัมพันธ์ในองค์กร โอกาสความก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย โดยภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rittirong and Tadee (2020) ชี้ให้เห็นว่า การผลิตแรงงานฝีมือไทย เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมเศรษฐกิจ ผู้ประกอบการในสายโซ่มูลค่าการผลิตในแต่ละอุตสาหกรรม และสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า มีความไม่สอดคล้องกันของความต้องการแรงงานฝีมือและการผลิตแรงงานในประเทศไทย ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของแรงงาน ช่องว่างของทักษะที่สถานศึกษายังไม่สามารถผลิตแรงงาน เพื่อเติมเต็มความต้องการของฝ่ายผู้ประกอบการได้นั้น เป็นความท้าทายระดับชาติที่จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและผู้ประกอบการเพื่อสร้างและพัฒนาแรงงานฝีมือของคนไทย นอกจากนี้ทัศนคติต่อการเรียน อาชีวศึกษาในสังคมไทยที่ให้คุณค่าปริญญามากกว่าทักษะและความสามารถ ดังสะท้อนออกมาเป็นคำตอบแทน เมื่อเริ่มต้นเข้าทำงานเป็นสาเหตุสำคัญของการขาดแคลนแรงงานฝีมือของประเทศ ดังนั้นบริษัทจึงต้องมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ความรู้ความเข้าใจด้านจิตวิทยา เพื่อสามารถจัดสรรระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัยพบแนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทยที่มีความสอดคล้องกับปรากฏการณ์จากการสังเคราะห์แนวคิดของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวมถึงการนำผลการวิจัยเชิงปริมาณมาทำการเทียบเคียง สามารถสร้างรูปแบบของแนวทางการเพิ่มสมรรถนะให้กับแรงงานก่อสร้างระบบราง ได้ดังนี้



ภาพที่ 2 แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย

จากภาพอธิบายได้ว่า แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย ประกอบด้วย การจัดโครงการฝึกอบรมด้านงานระบบรางเป็นการเฉพาะของบริษัทอย่างต่อเนื่อง การจัดทำสัญญาจ้างงานที่มีความรัดกุม มีข้อผูกพันตามสัญญาที่ต้องรับผิดชอบ กรณีได้รับการฝึกอบรมจากบริษัทแล้ว การสร้างหลักประกันความมั่นคงในการทำงานให้แรงงานก่อสร้างระบบราง โดยการจัดหางานให้ทำอย่างต่อเนื่อง การจัดหาสถานที่พักที่เหมาะสม สร้างความปลอดภัยในการทำงาน และจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เอื้อต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับแรงงานก่อสร้างระบบราง การสร้างเครือข่ายกับผู้ประกอบการในธุรกิจก่อสร้างทางรางด้วยกัน จากคู่แข่งมาเป็นพันธมิตรในการใช้ทรัพยากรแรงงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านจิตพิสัยในการทำงาน และลดปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามบริษัท และการทำความร่วมมือกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือสถาบันการศึกษาทั้งในและนอกระบบ ในการจัดโครงการฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้านงานรางอย่างเป็นทางการและต่อเนื่องระยะยาว

สรุป

จากการศึกษาปรากฏการณ์การพัฒนาประเทศ พบว่าปัจจุบันงานก่อสร้างระบบรางเป็นโครงการภาครัฐขนาดใหญ่ที่ต้องใช้แรงงานก่อสร้างจำนวนมาก แต่ผลการศึกษาวรรณกรรมพบว่า แรงงานก่อสร้างมีพอสมควรแต่ขาดสมรรถนะในด้านการก่อสร้างทางราง จึงจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางการจัดการเพิ่มสมรรถนะของแรงงาน และพบว่า ประสบการณ์การรับงานก่อสร้างของบริษัทส่งผลต่อสมรรถนะด้านความรู้ ความถี่ของโครงการฝึกอบรมที่บริษัทจัดขึ้นเอง ส่งผลต่อสมรรถนะของแรงงานในทุกด้าน การพัฒนาแรงงานด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และสิทธิประโยชน์ ส่งผลต่อสมรรถนะของแรงงานโดยรวม และปัจจัยการจัดการด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ และการบริหารความสัมพันธ์ในองค์กร จากนั้นผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ มาผสานกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบแนวทางในการจัดการเพื่อเพิ่มสมรรถนะของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย จำนวน 6 แนวทางคือ 1) การจัดโครงการฝึกอบรมด้านงานระบบรางเป็นการเฉพาะ 2) การจัดทำสัญญาจ้างงานที่มีความรัดกุม 3) การสร้างหลักประกันหางานให้ทำอย่างต่อเนื่อง 4) จัดหาที่พักที่เหมาะสมและความปลอดภัย 5) สร้างเครือข่ายกับผู้ประกอบการด้วยกันจากคู่แข่งมาเป็นพันธมิตร และ 6) ทำความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาทั้งในและนอกระบบในการฝึกทักษะเฉพาะด้านงานรางอย่างเป็นทางการและต่อเนื่องระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ขอเสนอให้บริษัทรับเหมาก่อสร้างระบบราง จัดหน่วยงานฝึกอบรมด้านงานรางเป็นของตนเอง และจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสามารถควบคุมการเคลื่อนย้ายของแรงงานได้น้อย
ขอเสนอให้ผู้ควบคุมงานที่อยู่ใกล้ชิดแรงงานก่อสร้างระบบราง มุ่งมั่นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานด้วยความถี่เพิ่มขึ้น เนื่องจากจะสามารถป้องกันการต่อรองต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการพัฒนาแรงงานก่อสร้างระบบรางอย่างจริงจัง ปัจจุบันสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่มีวิชาการก่อสร้างระบบราง

2. สถาบันการศึกษาควรเปิดสาขาวิศวกรรมงานราง และเรียนอย่างจริงจัง ให้สภาวิศวกรกำกับดูแล ให้มีใบอนุญาตเพื่อประกอบวิชาชีพวิศวกรรมระบบราง เนื่องจากในปัจจุบันมีเฉพาะโรงเรียนรถไฟที่เรียนแบบจริงจัง

3. ควรมีหน่วยงานกำกับนโยบายวิชาชีพวิศวกรรมระบบราง เพื่อรองรับการพัฒนาเพื่อเชื่อมเส้นทางสู่อาเซียน

4. ควรยกระดับงานก่อสร้างระบบราง ให้เป็นงานเฉพาะทางเพื่อให้เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีความแตกต่างจากแรงงานก่อสร้างประเภทอื่น

5. ควรมีหน่วยงานกำกับดูแลนโยบาย ในส่วนของแรงงานก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย อย่างจริงจัง เนื่องจากในปัจจุบันกรมการขนส่งทางราง ดูแลภาพรวมเป็นหลัก ยังไม่มีสมาคมกำกับก่อสร้างระบบรางในประเทศไทย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ขอเสนอให้ผู้วิจัยท่านต่อไปศึกษาประเด็นเชิงลึก กรณีการเคลื่อนย้ายแรงงานก่อสร้างระบบรางโดยเสรี ภายใต้แรงงานเสรีอาเซียน เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้พบว่าเป็นแนวโน้มสำคัญของการขาดสมรรถนะแรงงานก่อสร้างระบบราง

References

Boonying, J. (2017). Construction Work Management at Maptaphut Industrial Estate. *Phranakhon Rajabhat Research Journal (Humanities and Social Sciences)*. 11(1), 136–148.

https://so05.tci-thaijo.org/index.php/PNRU_JHSS/article/view/48520

Cochran, W.G. (1953). *Sampling Techniques*. John Wiley & Sons.

Chalaemwong, Y. (2021). *Production and Human Resource Development in the Thailand 4.0 era*. Thailand Development Research Institute (TDRI). <https://tdri.or.th/2018/10/human-resource-th-4-0/>

Department of Labor Protection and Welfare Ministry of Interior. (2023). *Labor Protection*. <https://lb.mol.go.th/en/labor-protection>

Damrong Rajanubhab Institute, Ministry of Interior. (2009). *Results-Based Management Tools*. http://www.stabundamrong.go.th/web/book/53/b19_53.pdf

Department of Labor Protection and Welfare, Ministry of Labour. (2023). *National Skill Standards Ministry of Labor*. Retrieved 5 June, 2023 from <https://lb.mol.go.th>

Drucker, P. F. (1993). *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*. Harper Business.

DeSimone, R. L., Werner, J.M., & Harris, D.M. (2002). *Human Resource Deployment* (3rd ed.) Harcourt College Publishers.

Rittirong, J., & Tadee, R. (2020). *Challenges in Production Thai Skilled Labor for AEC Job Market* (Research Report). Institute for Population and Social Research Mahidol University.

Ministry of Labour. (2021). *Ministry of Labor Policy Fiscal year 2021*. Strategy Division Strategy Development Group, Ministry of Labour.

- Ministry of Labour. (2022). *Thailand's Labor Shortage Affects the Manufacturing and Construction Sectors*. Ministry of Labour.
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2021, Nov 22). *Labor situation in the third quarter of 2021*. THAIPublica. <https://thaipublica.org/2021/11/nesdc-3rd-quarter-social-report/>
- State Railway of Thailand. (2023). *Latest STATUS double track Train, Urgent Period*. <https://www.railway.co.th/NewsAndEvents/>
- Skill Development Promotion Act. B.E. 2002 and Amendment No.2 B.E. 2014. (2023). <https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2557/A/087/19.PDF>
- Thaweesak, T. (2020). *Double-Track Railway Development Project: Potential and Economic and Social Opportunities, Case Study of Mueang District, Maha Sarakham, Province* (Research Report). King Prajadhipok's Institute.
- Yadeed, B. L., & Suzanne, W. (2008). New Approach to Solving the Skill Shortages in the New Zealand Construction Industry. *Engineering, Construction and Architectural Management*. 15(1), 42–53. DOI:10.1108/09699980810842052