

ปัญหาด้านแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

LABOR CRISIS IN CONSTRUCTION INDUSTRY

อิริภัทร วรธอนันตชัย^{#1}

[#]บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต / สาขาการจัดการอุตสาหกรรม / สถาบันเทคโนโลยีไทย - ญี่ปุ่น
e-mail: atipat.wat@gmail.com

บทคัดย่อ - การศึกษาปัญหาด้านแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยทำการศึกษาสภาพปัจจุบันของอุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทย ศึกษาปัญหาด้านแรงงาน สาเหตุที่มาของปัญหา และแนวทางผ่อนคลายปัญหาด้านแรงงานในระยะสั้นและระยะยาว โดยใช้การเก็บข้อมูล 2 วิธี ได้แก่ การทำแบบสำรวจสอบถามสถานประกอบการจำนวน 30 ชุด โดยสุ่มจากรายชื่อสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานประกอบการจำนวน 6 แห่ง จากกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษา พบว่าข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสำรวจแบบสอบถามมีความสอดคล้องกัน และไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างปัจจัยขนาดองค์กร และปัจจัยที่ศึกษา ทั้งนี้สามารถสังเกตได้ว่า สถานประกอบการทุกขนาดในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ต่างประสบปัญหาแรงงานด้านการขาดแคลนแรงงานมากที่สุด สาเหตุของปัญหาขาดแคลนแรงงาน คือ ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นจากการขยายตัวในภาคก่อสร้างการปรับตัวระยะสั้น วิสาหกิจขนาดย่อมปรับตัวโดยจ้างผู้รับเหมาช่วง วิสาหกิจขนาดกลางปรับตัวโดยจ้างผู้รับเหมาช่วงและจ้างทำงานล่วงเวลา วิสาหกิจขนาดใหญ่ปรับตัวโดยจ้างแรงงานต่างด้าวทดแทน ในการปรับตัวระยะยาววิสาหกิจขนาดย่อมปรับตัวโดยการจ้างผู้รับเหมาช่วง และใช้เครื่องจักรทดแทน วิสาหกิจขนาดกลางปรับตัวโดยเพิ่มค่าจ้างจ้างทำงานล่วงเวลา และจ้างผู้รับเหมาช่วง วิสาหกิจขนาดใหญ่ปรับตัวโดยจ้างแรงงานต่างด้าวทดแทน และใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีการก่อสร้างใหม่ทดแทนแรงงาน

คำสำคัญ - อัตราการเข้าออกงาน, ปัญหาด้านแรงงาน, อุตสาหกรรมก่อสร้าง

Abstract - The research objectives are to examine the current labor situation of the construction industry in Thailand and to study labor problems concentrating on causes and guidelines to relief the problems in short term and long term. The research methodology aimed at the primary data by using questionnaires and in-depth interview. The company samples were randomized from the members of the Thai Construction Association Directory. The findings showed that the data gathered from questionnaires and in-depth interviews were relevant to each other. They mentioned that the highest severe problem was the labor shortage. However, the main cause of labor shortage was the excess labor demand, which was derived from the construction industry's high growth. The means to relief the short term labor shortage problem were different among the company size. The small size companies hired the subcontractors. The medium size companies used both

hiring subcontractors and over time working. The large size companies hired immigrant workers. To concentrate on long-term adjustment of labor shortage, we found that the small size companies were hiring the subcontractors and using machines to replace labors. The medium size companies were increasing the wage rate, hiring over time labor, and hiring subcontractors, the large size companies were hiring immigrant workers, and using modern production technology to replace labors.

Keywords - Labor Turnover Rate, Labor Problem, Construction Industry.

1. บทนำ

ในภาคอุตสาหกรรมต่างประสบกับภาวะปัญหาด้านแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ที่ต้องมีการพึ่งพาทักษะฝีมือแรงงานคนเป็นหลัก ไม่สามารถหาเครื่องจักรอัตโนมัติมาทดแทนได้นั้น ผู้ประกอบการทั้งขนาดย่อม ขนาดกลาง หรือแม้กระทั่งขนาดใหญ่ ต่างก็ประสบปัญหาด้านแรงงานอย่างมาก จนต้องมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน ซึ่งมีปัญหาความแตกต่างกันทางด้านทักษะฝีมือ ภาษา และวัฒนธรรม จากปัญหาด้านแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ส่งผลให้เกิดผลกระทบต่องานก่อสร้าง ทั้งระยะเวลา และคุณภาพการก่อสร้าง รวมถึงต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ทำให้กำหนดการและงบประมาณก่อสร้างไม่เป็นไปตามที่คาดการณ์ไว้ ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายต่อธุรกิจที่กำลังขยายกิจการ รวมถึงส่งผลให้เกิดความล่าช้าของโครงการก่อสร้างส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศในวงกว้าง

การศึกษานี้ปัญหาด้านแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง มุ่งเน้นศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบันด้านแรงงานของสถานประกอบการที่ประกอบธุรกิจก่อสร้าง เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาด้านแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างเพื่อหาแนวทางรับมือ และแนวทางผ่อนคลายปัญหา [1-4]

2. วิธีการศึกษา

ในการศึกษานี้ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ สถานประกอบการในอุตสาหกรรมก่อสร้างทั่วราชอาณาจักร ที่มีรายชื่ออยู่ในทำเนียบอุตสาหกรรมก่อสร้างของสมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 1,467 แห่ง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ สถานประกอบการที่มีรายชื่อในทำเนียบอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยใช้วิธีสุ่มเลือกจากสถานประกอบการที่เป็นสมาชิกของสมาคม ทั่วราชอาณาจักร

จำนวน 30 แห่ง เพื่อทำการสำรวจแบบสอบถาม และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการ จำนวน 6 ราย

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ทำการศึกษารวบรวมข้อมูล บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการสัมภาษณ์เบื้องต้น ถึงปัญหาด้านแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดคำถามในแบบสอบถามชุดทดลอง จากนั้นนำแบบสอบถามชุดทดลอง ไปให้ผู้ประกอบการจำนวน 2 ราย ซึ่งเป็นสถานประกอบการขนาดกลาง 1 แห่ง และเป็นสถานประกอบการขนาดย่อม 1 แห่ง ทดลองทำ และนำข้อคิดเห็น มาปรับปรุง เป็นชุดแบบสอบถามฉบับจริง และใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ประกอบการ โดยในส่วนของแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของสถานประกอบการ
- ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลด้านบุคลากรและแรงงาน
- ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลด้านโครงสร้างค่าจ้างและค่าจ้างขั้นต่ำ
- ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามข้อมูลด้านปัญหาแรงงาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการสำรวจแบบสอบถามสถานประกอบการ จำนวน 30 ราย และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 6 ราย โดยทำการสำรวจแบบสอบถามผ่านทาง 3 วิธี ได้แก่ การส่งแบบสอบถามทางจดหมาย การส่งแบบสอบถามทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และการส่งแบบสอบถามโดยพบหน้า

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

รวบรวมข้อมูลจากการสำรวจแบบสอบถาม และสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่างแล้ว ทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

3. ผลการศึกษา

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ปัญหาด้านแรงงาน

มีปัญหาด้านขาดแคลนแรงงานมากที่สุด แตกต่างกันไปตรงที่บางบริษัทประสบปัญหาขาดแคลนอย่างมากในการหาแรงงานระดับสั่งการ ในขณะที่บางบริษัทประสบปัญหาขาดแคลนอย่างมากในการหาแรงงานระดับปฏิบัติการ และบางบริษัทประสบปัญหาไม่มากนัก โดยแรงงานฝีมือ กำลังจะขาดแคลนมาก แต่แรงงานทั่วไปหรือแรงงานไร้ฝีมือยังสามารถหาจ้างได้ เนื่องจากสามารถนำเข้าแรงงานต่างด้าวได้

สาเหตุของปัญหาด้านขาดแคลนแรงงาน

ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน คือมีสาเหตุเนื่องจากความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เพิ่มสูงขึ้น และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่จูงใจ ประกอบกับแรงงานมีทางเลือกมากขึ้น ปัจจัยเหล่านี้คือสาเหตุหลักของปัญหาด้านขาดแคลนแรงงาน ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

บริษัทเกือบทุกบริษัทมีความสนใจในการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทยในระดับปฏิบัติการ สาเหตุหลักที่เลือกใช้แรงงานต่างด้าวเนื่องจากขาดแคลนแรงงานไทย แต่การใช้แรงงานต่างด้าวยังมีขั้นตอนในการขออนุญาตที่ยุ่งยาก รวมทั้งไม่สามารถเข้าถึงแหล่งแรงงานได้อย่างทั่วถึง รัฐบาลจะต้องออกนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการผ่อนผันแรงงานต่างด้าวให้สามารถเข้ามาทำงานได้มากขึ้น หรือตามปริมาณที่ขาดแคลน โดยอาจกำหนดเป็นโควตาเฉพาะลักษณะงาน

การปรับตัวต่อนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ

บริษัทขนาดเล็กได้รับผลกระทบค่อนข้างมากกว่าบริษัทขนาดใหญ่ เนื่องจากต้นทุนส่วนใหญ่ของบริษัทขนาดเล็กมาจากแรงงาน ไม่ค่อยมีเครื่องจักรที่ช่วยทดแทนแรงงานมากนัก ทำให้ยังต้องเพิ่มค่าจ้างเพื่อแย่งชิงแรงงาน และใช้วิธีจ้างผู้รับเหมาช่วงแทน ซึ่งง่ายต่อการควบคุมดูแล ดังที่สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อนของ SMEs ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ที่กล่าวว่าวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีจุดอ่อนที่ไม่ค่อยมีการนำอุปกรณ์และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้

การปรับตัวต่อปัญหาด้านแรงงาน

แต่ละบริษัท มีกลยุทธ์ในการปรับตัวแตกต่างกันไป โดยมีแนวทางดังนี้

1. จ้างผู้รับเหมาช่วง เพื่อลดปัญหาการจัดการแรงงาน ง่ายต่อการเพิ่มและลดคน และสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายได้
2. เพิ่มค่าจ้างแรงงาน เพื่อจูงใจแรงงานให้ทำงานกับบริษัท
3. พิจารณาการจ้างแรงงานต่างด้าวในระดับปฏิบัติการ เนื่องจากหาได้ง่าย
4. ใช้เครื่องจักร เทคโนโลยีก่อสร้างสมัยใหม่ทดแทน

อนาคตของอุตสาหกรรมก่อสร้าง

มีโครงการลงทุนขนาดใหญ่จากภาครัฐในระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน และคมนาคมขนส่ง ส่งผลดีทั้งทางตรงและทางอ้อมกับบริษัทก่อสร้าง ซึ่งอาจจะต้องหาวิธีการรับมือกับปัญหาขาดแคลนแรงงานไว้ล่วงหน้า

3.2 ผลข้อมูลที่ได้จากการสำรวจแบบสอบถาม

ด้านปัญหาแรงงาน

จากตารางที่ 1 และ 2 พบว่าเกือบทุกบริษัท ไม่ว่าจะเป็นบริษัทขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ต่างก็ประสบปัญหาด้านแรงงาน โดยเฉพาะปัญหาด้านขาดแคลนแรงงาน และสาเหตุมาจากความต้องการแรงงานที่เพิ่มมากขึ้น อันเนื่องมาจากการขยายตัวของอุตสาหกรรมก่อสร้าง

ปัญหาด้านแรงงาน	ค่าน้ำหนัก รวม	ความถี่	ค่าน้ำหนัก เฉลี่ย (1-3)
การขาดแคลนแรงงาน	69	26	2.65
พนักงานไม่มีทักษะ	41	18	2.28
อัตราค่าจ้างที่สูงขึ้นจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ	38	20	1.90
อัตราการลาออกสูง	14	9	1.56
อัตราการขาด ลา มาสายสูง	7	6	1.17
พนักงานไม่เชื่อฟังคำสั่ง	3	3	1.00
อื่นๆ	0	0	0.00
รวม	172	82	

ตารางที่ 2 สาเหตุของปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

สาเหตุ	ค่าน้ำหนัก รวม	ความถี่	ค่าน้ำหนัก เฉลี่ย (1-3)
ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เพิ่มสูงขึ้น	61	23	2.65
สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่พอใจ เช่น ต้องทำงานกลางแจ้ง	17	8	2.13
นโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน	22	11	2.00
ความต้องการแรงงานในประเทศโดยรวมที่เพิ่มสูงขึ้น	32	17	1.88
งานมีความเสี่ยงต่ออันตรายสูง เช่น ตกจากที่สูง	9	5	1.80
อัตราค่าตอบแทนไม่พอใจ	19	11	1.73
สัดส่วนโครงสร้างประชากรผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น	3	3	1.00
แรงงานไหลออกนอกประเทศ	0	0	0.00
อื่นๆ	0	0	0.00
รวม	163	78	

ด้านการปรับตัวต่อปัญหาแรงงาน

การปรับตัวของบริษัทต่อปัญหาขาดแคลนแรงงาน พบว่า ในระยะสั้น องค์กรขนาดเล็กจะปรับตัวโดยจ้างผู้รับเหมาช่วงเป็นหลัก ในขณะที่องค์กรขนาดกลางปรับตัวโดยจ้างทำงานล่วงเวลาและจ้างผู้รับเหมาช่วง ส่วนองค์กรขนาดใหญ่ปรับตัวโดยเพิ่มค่าจ้างแรงงาน และจ้างแรงงานต่างด้าว

ในระยะยาว องค์กรขนาดเล็กจะปรับตัวโดยจ้างผู้รับเหมาช่วงเป็นหลัก ในขณะที่องค์กรขนาดกลางปรับตัวโดยจ้างผู้รับเหมาช่วงและใช้เครื่องจักรทดแทนแรงงาน ส่วนองค์กรขนาดใหญ่ปรับตัวโดยเน้นใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทดแทนแรงงาน

ตารางที่ 3 การปรับตัวต่อนโยบายการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ

การปรับตัว	ความถี่	สัดส่วน (%)	สัดส่วนผู้ตอบ (%)
จ้างผู้รับเหมาช่วง	18	26.09	60.00
เพิ่มราคาค่าก่อสร้างตามต้นทุนที่เพิ่มขึ้น	9	13.04	30.00
จ้างแรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย	8	11.59	26.67
รับงานก่อสร้างน้อยลงชะลอการรับงาน	8	11.59	26.67
รับต้นทุนที่เพิ่มขึ้นโดยคงราคาค่าก่อสร้าง	7	10.14	23.33
นำเครื่องจักรมาทดแทนแรงงาน	5	7.25	16.67

ตารางที่ 3 การปรับตัวต่อนโยบายการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ (ต่อ)

การปรับตัว	ความถี่	สัดส่วน (%)	สัดส่วนผู้ตอบ (%)
จ้าง Outsource ในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการผลิต	5	7.25	16.67
ลดสวัสดิการด้านอื่นที่แรงงานได้รับ	3	4.35	10.00
ลดจำนวนการจ้างงานรวม	3	4.35	10.00
รับงานก่อสร้างขนาดเล็ก	3	4.35	10.00
รวม	69	100.00	

3.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขนาดองค์กรกับปัจจัยปัญหาด้านแรงงาน

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยด้านขนาดสถานประกอบการ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยปัญหาด้านแรงงาน โดยใช้การทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher's Exact Probability Test)

H_0 : ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านแรงงาน

H_1 : ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านแรงงาน

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ของปัญหาด้านแรงงานเปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ

ขนาดสถานประกอบการ		ปัญหาด้านแรงงาน					
		ค่าจ้างสูงขึ้น	ขาดแคลนแรงงาน	ลาออกสูง	ไม่มีทักษะ	ขาด ลา มาสายสูง	ไม่เชื่อฟังคำสั่ง
ขนาดย่อม	N = 13	76.92 (10)	84.62 (11)	23.08 (3)	46.15 (6)	38.46 (5)	15.38 (2)
ขนาดกลาง	N = 8	62.50 (5)	87.50 (7)	25.00 (2)	62.50 (5)	0.00 (0)	12.50 (1)
ขนาดใหญ่	N = 9	55.56 (5)	88.89 (8)	44.44 (4)	77.78 (7)	11.11 (1)	0.00 (0)

Fisher's Exact P = 0.756

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขนาดองค์กรกับปัจจัยปัญหาด้านแรงงานที่ทำการประสม มีค่า P เท่ากับ 0.756 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ = 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านขนาดองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยปัญหาด้านแรงงานที่ทำการประสม

สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านขนาดสถานประกอบการ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยสาเหตุของปัญหาด้านแรงงาน

H_0 : ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับสาเหตุของปัญหาด้านแรงงาน

H_1 : ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับสาเหตุของปัญหาด้านแรงงาน

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ของสาเหตุของปัญหาขาดแคลนแรงงานเปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ

ขนาดสถานประกอบการ		ขนาดย่อม	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
สาเหตุปัญหา ขาดแคลนแรงงาน	นโยบายค่าแรง	38.46 (5)	50.00 (4)	22.22 (2)
	ความต้องการในอุตสาหกรรมสูง	69.23 (9)	75.00 (6)	88.89 (8)
	ความต้องการโดยรวมสูง	38.46 (5)	50.00 (4)	66.67 (6)
	สัดส่วนประชากร	23.08 (3)	0.00 (0)	0.00 (0)
	ค่าตอบแทนไม่จูงใจ	30.77 (4)	50.00 (4)	33.33 (3)
	สภาพการทำงาน	23.08 (3)	62.50 (5)	44.44 (4)
	งานเลี้ยงอันตรายเป็น	15.38 (2)	62.50 (5)	22.22 (2)

Fisher's Exact P = 0.9175

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขนาดองค์กรกับปัจจัยสาเหตุของปัญหาขาดแคลนแรงงาน มีค่า P เท่ากับ 0.9175 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ = 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านขนาดองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยสาเหตุของปัญหาขาดแคลนแรงงาน

สมมติฐานที่ 3: ปัจจัยด้านขนาดสถานประกอบการ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการปรับตัวระยะสั้นต่อปัญหาขาดแคลนแรงงาน

H_0 : ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวระยะสั้นต่อปัญหาขาดแคลนแรงงาน

H_1 : ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวระยะสั้นต่อปัญหาขาดแคลนแรงงาน

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ของการปรับตัวระยะสั้นเปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ

ขนาดสถานประกอบการ		ขนาดย่อม	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
การปรับตัวระยะสั้น	ใช้เครื่องจักรทดแทน	23.08 (3)	25.00 (2)	0.00 (0)
	รับงานน้อยลง	23.08 (3)	50.00 (4)	0.00 (0)
	เพิ่มสวัสดิการ	15.38 (2)	12.50 (1)	33.33 (3)
	เพิ่มค่าจ้าง	46.15 (6)	12.50 (1)	44.44 (4)
	จ้างทำ OT	23.08 (3)	75.00 (6)	33.33 (3)
	จ้างแรงงานต่างด้าว	46.15 (6)	12.50 (1)	55.56 (5)
	จ้างผู้รับเหมาช่วง	84.62 (11)	75.00 (6)	44.44 (4)
	ใช้บริษัทจัดหาแรงงาน	7.69 (1)	0.00 (0)	0.00 (0)
	อื่นๆ	7.69 (1)	0.00 (0)	0.00 (0)

Fisher's Exact P = 0.2931

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขนาดองค์กรกับปัจจัยการปรับตัวระยะสั้นต่อปัญหาขาดแคลนแรงงาน มีค่า P เท่ากับ 0.2931 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ = 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านขนาดองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวระยะสั้นต่อปัญหาขาดแคลนแรงงาน

สมมติฐานที่ 4: ปัจจัยด้านขนาดสถานประกอบการ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการปรับตัวระยะยาวต่อปัญหาขาดแคลนแรงงาน

H_0 : ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวระยะยาวต่อปัญหาขาดแคลนแรงงาน

H_1 : ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวระยะยาวต่อปัญหาขาดแคลนแรงงาน

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ของการปรับตัวระยะยาวเปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ

ขนาดสถานประกอบการ		ขนาดย่อม	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
การปรับตัวระยะยาว	ใช้เครื่องจักรทดแทน	69.23 (9)	12.50 (1)	55.56 (5)
	รับงานน้อยลง	7.69 (1)	0.00 (0)	0.00 (0)
	เพิ่มสวัสดิการ	15.38 (2)	12.50 (1)	44.44 (4)
	เพิ่มค่าจ้าง	30.77 (4)	62.50 (5)	33.33 (3)
	จ้างทำงานล่วงเวลา	7.69 (1)	62.50 (5)	11.11 (1)
	จ้างแรงงานต่างด้าว	69.23 (9)	25.00 (2)	55.56 (5)
	จ้างผู้รับเหมาช่วง	76.92 (10)	62.50 (5)	33.33 (3)
	ใช้บริษัทจัดหาแรงงาน	0.00 (0)	0.00 (0)	22.22 (2)
	อื่นๆ	7.69 (1)	0.00 (0)	22.22 (2)

Fisher's Exact P = 0.06586

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขนาดองค์กรกับปัจจัยการปรับตัวระยะยาวต่อปัญหาขาดแคลนแรงงาน มีค่า P เท่ากับ 0.06586 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ = 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านขนาดองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวระยะยาวต่อปัญหาขาดแคลนแรงงาน

4. สรุป

ปัญหาด้านแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง พบว่าเกือบทุกบริษัท ไม่ว่าจะเป็นบริษัทขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ต่างก็ประสบปัญหาด้านแรงงาน โดยเฉพาะปัญหาขาดแคลนแรงงาน

การปรับตัวของบริษัทต่อปัญหาขาดแคลนแรงงาน พบว่าในระยะสั้น องค์กรขนาดเล็กจะปรับตัวโดยจ้างผู้รับเหมาช่วงเป็นหลัก ในขณะที่ องค์กรขนาดกลางปรับตัวโดยจ้างทำงานล่วงเวลาและจ้างผู้รับเหมาช่วง ส่วน องค์กรขนาดใหญ่ปรับตัวโดยเพิ่มค่าจ้างแรงงาน และจ้างแรงงานต่างด้าว และในระยะยาว องค์กรขนาดเล็กจะปรับตัวโดยจ้างผู้รับเหมาช่วงเป็นหลัก ในขณะที่ องค์กรขนาดกลางปรับตัวโดยจ้างผู้รับเหมาช่วง และใช้เครื่องจักรทดแทนแรงงาน ส่วน องค์กรขนาดใหญ่ปรับตัวโดยเน้นใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทดแทนแรงงาน

จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสำรวจแบบสอบถามมีความสอดคล้องกัน และไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างปัจจัยขนาดองค์กรและปัจจัยปัญหาด้านแรงงาน

เอกสารอ้างอิง

- [1] ขวจิต สละ. (2551). *หลักเศรษฐศาสตร์แรงงานเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [2] ธนวัฒน์ รื่นวงศ์. *สภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ประชากรศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (2552).
- [3] นรุช ฤทธิมน้อย. *การศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จด้านเวลาในการก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรร*. สารนิพนธ์ วศ.ม. (วิศวกรรมและการบริหารการก่อสร้าง). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, (2549).
- [4] รัตรินทร์ ทวีนราเสฏฐ์. *การเปรียบเทียบปัญหาในการบริหารจัดการแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย : กรณีศึกษาแรงงานไทยและแรงงานกัมพูชา*. สารนิพนธ์ วศ.ม. (วิศวกรรมและการบริหารการก่อสร้าง). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, (2554).