

ปัญหาด้านแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

อริภัทร วรธอนันต์ชัย

TNI

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีไทย - ญี่ปุ่น

ปีการศึกษา 2556

LABOR CRISIS IN CONSTRUCTION INDUSTRY

Atipat Wattanuntachai

TNII

A Term Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program in Industrial Management

Graduate School

Thai - Nichi Institute of Technology

Academic Year 2013

หัวข้อสารนิพนธ์

โดย

สาขาวิชา

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ปัญหาด้านแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

อริภัทร วรธอนันตชัย

การจัดการอุตสาหกรรม

รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ชัย คิรินทร์ภาณุ

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิชิต สุขเจริญพงษ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรุณลักษณ์ วิทยวิจิตร)

..... กรรมการ

(ดร. จักรพงษ์ ลิ้มปณัสสรณ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ชัย คิรินทร์ภาณุ)

อริภัทร วรรณอนันตชัย : ปัญหาด้านแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง. อาจารย์
ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ชัย คิรินทร์ภาณ, 89 หน้า.

การศึกษาปัญหาด้านแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ทำการศึกษาสภาพปัจจุบันของ
อุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทย ศึกษาปัญหาด้านแรงงาน สาเหตุที่มาของปัญหา และ
แนวทางผ่อนคลายปัญหาด้านแรงงานในระยะสั้นและระยะยาว โดยใช้การเก็บข้อมูล 2 วิธี
ได้แก่ การทำแบบสำรวจสอบถามสถานประกอบการจำนวน 30 ชุด โดยสุ่มจากรายชื่อสมาชิก
ของสมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานประกอบการจำนวน
6 แห่ง จากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกันด้วยวิธีสามเส้า และนำ
ข้อมูลจากแบบสอบถาม หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยขนาดองค์กร และปัจจัยอื่นที่
ทำการศึกษา ด้วยวิธีการทดสอบของฟิชเชอร์

ผลการศึกษา พบว่า ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสำรวจแบบสอบถาม
มีความสอดคล้องกัน และไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ระหว่างปัจจัย
ขนาดองค์กร และปัจจัยอื่นๆ ที่ศึกษา ทั้งนี้สามารถสังเกตได้ว่า สถานประกอบการทุกขนาดใน
อุตสาหกรรมก่อสร้าง ต่างประสบปัญหาแรงงานด้านการขาดแคลนแรงงานมากที่สุด โดยปัญหา
แรงงานรองลงมาในส่วนของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คือ อัตราค่าจ้างที่เพิ่มสูงขึ้น
จากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ ปัญหาของแรงงานรองลงมาของวิสาหกิจขนาดใหญ่ คือ แรงงานขาด
ทักษะ สาเหตุของปัญหาขาดแคลนแรงงาน คือ ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเพิ่มสูงขึ้น
จากการขยายตัวในภาคก่อสร้าง การปรับตัวระยะสั้น วิสาหกิจขนาดย่อมปรับตัวโดยจ้าง
ผู้รับเหมาช่วง วิสาหกิจขนาดกลางปรับตัวโดยจ้างผู้รับเหมาช่วงและจ้างทำงานล่วงเวลา
วิสาหกิจขนาดใหญ่ปรับตัวระยะสั้นโดยจ้างแรงงานต่างด้าวทดแทน การปรับตัวระยะยาวของ
วิสาหกิจขนาดย่อม ปรับตัวโดยการจ้างผู้รับเหมาช่วง และใช้เครื่องจักรทดแทน วิสาหกิจขนาด
กลางปรับตัวโดยเพิ่มค่าจ้าง จ้างทำงานล่วงเวลา และจ้างผู้รับเหมาช่วง วิสาหกิจขนาดใหญ่
ปรับตัวโดยจ้างแรงงานต่างด้าวทดแทน และใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่
ทดแทนแรงงาน

บัณฑิตวิทยาลัย

สาขาวิชา การจัดการอุตสาหกรรม

ปีการศึกษา 2556

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....



ATIPAT WATTANUNTACHAI : LABOR CRISIS IN CONSTRUCTION
INDUSTRY. ADVISOR : ASSOCIATE PROFESSOR DR. SAKCHAI
KIRINPANU, 89 PP.

The research objectives were to examine the current labor situation of the construction industry in Thailand, to study labor problems concentrating on causes and guidelines to release 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 random from the members of the Thai Construction Association Directory. The statistical methods were used in data analyzing : percentage, mean, standard deviation. In addition, the Data Triangulation Method and Fisher's Exact Test Method had been applied for the comparative analysis.

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. The study found that the second importance problem concentrating on company size was different. The small and medium size companies faced with the higher wage problem due to the Government minimum wage rate. The large size companies faced with the lacking of skilled labors. 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 release the short term labor shortage problem were different among the company size. To hire subcontractors was used by the small size companies. The medium size companies used both hiring subcontractors and over time hiring. To hire immigrant workers was used by the large size companies. 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 was hiring immigrant workers, and using modern production technology to replace labors.

Graduate School

Field of Study Industrial Management

Academic Year 2013

Student's Signature

Advisor's Signature



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาช่วยเหลืออย่างดียิ่งในการให้คำแนะนำจาก รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ชัย คิรินทร์ภาณุ ซึ่งได้สละเวลาให้ความรู้และคำแนะนำในการทำสารนิพนธ์จากเริ่มต้นจนสารนิพนธ์แล้วเสร็จ

ขอขอบพระคุณ คุณวิริยะ ลิมปวิทยากุล, คุณภูมิสัน โจรณ์เลิศจรรยา, คุณทศพร เขตแก้วสมบุญ, คุณพรชัย ธนาศัพท์, คุณมณฑล ปางพุดพิงษ์ และคุณสุวรรณ วรรณนันทชัย ที่ได้สละเวลาอันมีค่า ให้ข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึกแก่ผู้ศึกษา รวมถึงขอขอบพระคุณผู้ประกอบการทุกท่านที่ได้สละเวลาตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลอันมีค่ายิ่งต่อสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณท่านบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ด้วยความรักและเมตตา อันเป็นที่มาขององค์ความรู้ของผู้ศึกษา

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่ น้อง ของผู้ศึกษา ที่สละเวลาช่วยรวบรวมข้อมูล และคำแนะนำให้แก่ผู้ศึกษา รวมถึงคอยเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา

ขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกท่าน ที่ช่วยเหลือให้คำแนะนำ และเป็นกำลังใจในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณด้วยใจจริงมา ณ ที่นี้

อริภัทร วรรณนันทชัย

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูป.....	ฐ

บทที่

1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
	ขอบเขตของการศึกษา.....	2
	ขั้นตอนการศึกษา.....	2
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	2
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
	แผนงานและระยะเวลาการดำเนินงาน.....	3
2	หลักการพื้นฐาน เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	4
	เศรษฐศาสตร์แรงงาน.....	4
	กำลังแรงงาน.....	4
	ตลาดแรงงาน.....	5
	อุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน.....	6
	ค่าจ้าง.....	10
	แนวคิดทางทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง.....	12
	หลักเกณฑ์การแบ่งขนาดสถานประกอบการ.....	13
	ความหมายของวิสาหกิจ.....	13
	ปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง.....	14
	สภาพปัญหาปัจจุบันในอุตสาหกรรมก่อสร้าง.....	14
	สาเหตุของปัญหาแรงงาน.....	16

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2	สาเหตุของปัญหาแรงงานในภาพรวม.....	16
	สาเหตุของปัญหาแรงงานภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง.....	18
	แนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงาน.....	21
	แนวทางการแก้ปัญหาแรงงานในประเทศไทยในภาพรวม.....	21
	แนวทางการแก้ปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง.....	22
3	วิธีการดำเนินงานสารนิพนธ์.....	25
	การศึกษาค้นคว้า.....	25
	การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	25
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	26
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
	วิธีสำรวจแบบสอบถาม.....	27
	ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
	การประมวลผลข้อมูล.....	28
	การตรวจสอบความสัมพันธ์ของข้อมูล.....	29
	การทดสอบของพีชเชอร์.....	29
	การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าในการศึกษาเชิงคุณภาพ.....	30
4	บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	31
	สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก.....	31
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก.....	34
	สรุปผลจากการสำรวจแบบสอบถาม.....	36
	ด้านข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ และแรงงาน.....	36
	ด้านการกำหนดค่าจ้างแรงงานใหม่ และระดับค่าจ้างแรงงานปัจจุบัน... ..	39
	ด้านผลกระทบจากนโยบายการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท และการปรับตัว.....	40
	ด้านการจ้างแรงงานต่างด้าว.....	42
	ด้านปัญหาด้านแรงงาน.....	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	สรุปผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขนาดองค์กรกับ ปัจจัยอื่น.....	48
	ด้านข้อมูลทั่วไป.....	48
	ด้านการกำหนดค่าจ้างแรงงานใหม่ และระดับค่าจ้างแรงงานปัจจุบัน...	50
	ด้านผลกระทบจากนโยบายการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท และการปรับตัว.....	52
	ด้านการจ้างแรงงานต่างด้าว.....	54
	ด้านปัญหาด้านแรงงาน.....	56
	สรุปผลการศึกษา.....	63
	ข้อเสนอแนะ.....	66
	ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้.....	66
	ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	66
	บรรณานุกรม.....	67
	ภาคผนวก.....	71
	ภาคผนวก ก. สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก.....	72
	ภาคผนวก ข. แบบสำรวจผู้ประกอบการ.....	81
	ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์.....	89

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	แผนงานและระยะเวลาการดำเนินงาน.....	3
2	เปรียบเทียบประชากร จำแนกตามสถานภาพแรงงาน.....	19
3	สรุปงานวิจัย.....	24
4	สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก.....	32
5	ระยะเวลาดำเนินการของบริษัท.....	36
6	รูปแบบบริษัท.....	37
7	สถานภาพของกิจการ.....	37
8	ความชำนาญทางการก่อสร้าง.....	38
9	ขนาดบริษัท.....	38
10	วิธีการรับสมัครงาน.....	38
11	ปัจจัยในการกำหนดค่าจ้างแรงงานใหม่.....	39
12	ระดับค่าจ้างแรงงานปัจจุบัน.....	39
13	ผลกระทบจากนโยบายการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ.....	40
14	ความยาก-ง่ายในการหาแรงงานหลังการบังคับใช้อัตราค่าจ้างใหม่.....	40
15	สาเหตุที่หาแรงงานยากขึ้นหลังจากบังคับใช้อัตราค่าจ้างใหม่.....	41
16	การปรับตัวต่อนโยบายการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ.....	41
17	การจ้างแรงงานต่างด้าวของกิจการ.....	42
18	สาเหตุที่ไม่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว.....	42
19	สาเหตุของการจ้างแรงงานต่างด้าว.....	43
20	ค่าจ้างแรงงานต่างด้าว.....	43
21	ปัญหาด้านแรงงานที่กิจการประสบ.....	44
22	ความยาก-ง่ายในการจ้างแรงงานของกิจการ (วิธี Likert Scale).....	44
23	สาเหตุของปัญหาขาดแคลนแรงงาน.....	45
24	การปรับตัวระยะสั้นของปัญหาขาดแคลนแรงงาน.....	46
25	การปรับตัวระยะยาวของปัญหาขาดแคลนแรงงาน.....	46
26	ความต้องการให้รัฐบาลช่วยเหลือ.....	47
27	สถานการณ์ปัญหาแรงงานหลังเปิดประชาคมเศรษฐกิจเสรีอาเซียน.....	48
28	ความสัมพันธ์ของระยะเวลาดำเนินการ เปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ.....	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
29	ความสัมพันธ์ของรูปแบบธุรกิจ เปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ.....	49
30	ความสัมพันธ์ของสถานภาพกิจการ เปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ).....	49
31	ความสัมพันธ์ของความชำนาญทางการก่อสร้าง เปรียบเทียบกับขนาดสถาน ประกอบการ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ).....	49
32	ความสัมพันธ์ของวิธีรับสมัครงาน เปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ).....	50
33	ความสัมพันธ์ของปัจจัยกำหนดค่าจ้างแรงงานใหม่เปรียบเทียบกับขนาด สถานประกอบการ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ).....	51
34	ความสัมพันธ์ของอัตราค่าจ้างแรงงานปัจจุบัน เปรียบเทียบกับขนาดสถาน ประกอบการ.....	51
35	ความสัมพันธ์ของปัจจัยการหาแรงงานหลังปรับใช้นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ เปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ.....	52
36	ความสัมพันธ์ของการปรับตัวหลังปรับใช้นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำเปรียบเทียบกับ ขนาดสถานประกอบการ (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ).....	53
37	ความสัมพันธ์ของสัดส่วนแรงงานต่างด้าว เปรียบเทียบกับขนาดสถาน ประกอบการ.....	54
38	ความสัมพันธ์ของสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าว เปรียบเทียบกับสถาน ประกอบการ (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ ประมวลผลออกเป็นสัดส่วน ผู้ตอบ).....	55
39	ความสัมพันธ์ของอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าว เปรียบเทียบกับขนาดสถาน ประกอบการ.....	56
40	ความสัมพันธ์ของปัญหาด้านแรงงาน เปรียบเทียบกับขนาดสถาน ประกอบการ (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ ประมวลผลออกเป็น สัดส่วนผู้ตอบ).....	57
41	ความสัมพันธ์ของสาเหตุของปัญหาขาดแคลนแรงงาน เปรียบเทียบกับขนาด สถานประกอบการ (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ ประมวลผลออกเป็น สัดส่วนผู้ตอบ).....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
42	ความสัมพันธ์ของการปรับตัวระยะสั้น เปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ ประมวลผลออกเป็นสัดส่วนผู้ตอบ).....	59
43	ความสัมพันธ์ของการปรับตัวระยะยาว เปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ ประมวลผลออกเป็นสัดส่วนผู้ตอบ).....	60
44	ความสัมพันธ์ของความต้องการความช่วยเหลือจากรัฐบาล เปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ ประมวลผลออกเป็นสัดส่วนผู้ตอบ) ทดสอบด้วยไคสแคว์.....	61
45	ความสัมพันธ์ของสถานการณ์หลังเปิด AEC เปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ.....	62



สารบัญรูป

รูป		หน้า
1	ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ และระยะเวลาพักผ่อน.....	8
2	ดุลยภาพในตลาดแรงงาน.....	9
3	สัดส่วนโครงสร้างประชากรของประเทศไทย เปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน....	17



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นหนึ่งในทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรระดับบริหาร ระดับจัดการ พนักงานสำนักงาน หรือแม้กระทั่งพนักงานระดับปฏิบัติการ ล้วนแล้วแต่มีบทบาทสำคัญที่ทำให้บริษัทสามารถดำเนินกิจการอยู่ได้

จากผลสำรวจภาวะการทำงาน พบว่า ประเทศไทยมีอัตราว่างงานร้อยละ 1 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ ทั่วโลกแล้ว พบว่า ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่มีอัตราว่างงานต่ำที่สุดในโลก จากผลดังกล่าว ส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลในตลาดแรงงานไทย ในทุกภาคส่วน โดยพบว่า มีอัตราขาดแคลนแรงงานในทุกระดับการศึกษา และขาดแคลนแรงงานในทุกกลุ่มธุรกิจ แตกต่างกันไปแต่ละพื้นที่ของประเทศ

ในภาคอุตสาหกรรมต่างประสบกับภาวะปัญหาด้านแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ที่ต้องมีการพึ่งพาทักษะฝีมือแรงงานคนเป็นหลัก ไม่สามารถหาเครื่องจักรอัตโนมัติมาทดแทนได้นั้น ผู้ประกอบการทั้งขนาดย่อม ขนาดกลาง หรือแม้กระทั่งขนาดใหญ่ ต่างก็ประสบปัญหาด้านแรงงานอย่างมาก จนต้องมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน ซึ่งมีปัญหาความแตกต่างกันทางด้านทักษะฝีมือ ภาษา และวัฒนธรรม

จากปัญหาด้านแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ส่งผลให้เกิดผลกระทบต่องานก่อสร้างทั้งระยะเวลา และคุณภาพการก่อสร้าง รวมถึงต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ทำให้กำหนดการและงบประมาณก่อสร้างไม่เป็นไปตามที่คาดการณ์ไว้ ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายต่อธุรกิจที่กำลังขยายกิจการ รวมถึงส่งผลให้เกิดความล่าช้าของโครงการก่อสร้างส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศในวงกว้าง

การศึกษานโยบายด้านแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง มุ่งเน้นศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบัน ด้านแรงงานของสถานประกอบการ ที่ประกอบธุรกิจก่อสร้าง เพื่อค้นหาปัจจัยสาเหตุของปัญหาด้านแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างเพื่อหาแนวทางรับมือ และจะมีแนวทางผ่อนคลายปัญหาได้อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัญหาปัจจุบันด้านแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทยและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา
2. เพื่อศึกษาหาแนวทางผ่อนคลายปัญหาด้านแรงงาน

ขอบเขตของการศึกษา

ประชากรที่ศึกษา

บริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง ที่มีรายชื่ออยู่ในทำเนียบอุตสาหกรรมก่อสร้างของสมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 1,467 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างการศึกษา

สถานประกอบการขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดย่อม ที่ประกอบกิจการในประเทศไทยมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 30 แห่ง โดยการสำรวจแบบสอบถามผู้ประกอบการด้านแรงงาน และทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทในกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนอย่างน้อย 5 แห่ง

ขั้นตอนการศึกษา

การศึกษาปัญหาด้านแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีขั้นตอนการศึกษาและดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ปรึกษาหัวข้อการศึกษาค้นคว้า
2. วางแผนการศึกษาค้นคว้า
3. ศึกษาบทความที่เกี่ยวข้อง
4. เตรียมคำถามเพื่อจัดทำแบบสอบถาม
5. สำรวจแบบสอบถาม
6. เตรียมคำถามเพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหาร
7. สัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กร
8. วิเคราะห์ข้อมูล
9. สรุปผลและนำเสนอรายงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัญหาปัจจุบัน และสาเหตุของปัญหาด้านแรงงาน ในกลุ่มผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ของอุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทย
2. ทราบแนวทางในการผ่อนคลายปัญหาด้านแรงงาน ในระยะสั้นและระยะยาว ของอุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การก่อสร้าง หมายความว่า กิจกรรม การกระทำให้เกิด การประกอบ หรือการติดตั้ง ให้เกิดเป็นอาคาร โครงสร้าง ระบบสาธารณูปโภค หรือส่วนประกอบของสิ่งที่ยกเว้นข้างต้น และมักจะหมายถึงงานทางด้านโยธาเป็นส่วนใหญ่ การก่อสร้างเป็นการปฏิบัติวิชาชีพแขนงหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยงานไม้ งานคอนกรีต งานปูนก่อฉาบ งานเหล็ก ช่างซึ่งปฏิบัติงานในงานแขนงนั้นๆ ก็จะเรียกตามประเภทของงานนั้นๆ เช่น ช่างไม้ ช่างปูน ฯลฯ คำที่เรียกโดยรวมก็คือ ช่างก่อสร้าง และผู้ที่มีอาชีพลงทุนรับจ้างทำงานก่อสร้างจะเรียกทั่วๆ ไปว่า ผู้รับเหมา

แผนงานและระยะเวลาการดำเนินงาน

การศึกษาปัญหาด้านแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีกำหนดการดำเนินงาน ดังตารางที่ 1 โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ เดือนมกราคม 2556 และเสร็จสิ้นในเดือนสิงหาคม 2556

ตารางที่ 1 แผนงานและระยะเวลาการดำเนินงาน

ลำดับ	หัวข้อดำเนินงาน	2556							
		ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.
1	ปรึกษาหัวข้อการศึกษาค้นคว้า								
2	วางแผนการศึกษาค้นคว้า								
3	ศึกษาบทความที่เกี่ยวข้อง								
4	เตรียมคำถามเพื่อจัดทำแบบสอบถาม								
5	สำรวจแบบสอบถาม								
6	เตรียมคำถามเพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหาร								
7	สัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กร								
8	วิเคราะห์ข้อมูล								
9	สรุปผลและนำเสนอรายงาน								

บทที่ 2

หลักการพื้นฐาน เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เศรษฐศาสตร์แรงงาน

กำลังแรงงาน

1. ความหมายของแรงงาน และผู้มีงานทำ

คำว่าแรงงาน ถูกให้ความหมายแตกต่างกันออกไปตามบริบทการศึกษาโดยในที่นี้จะยกตัวอย่างความหมายในเชิงเศรษฐศาสตร์แรงงานจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้จำนวน 3 แหล่ง ได้แก่ ราชบัณฑิตยสถาน สำนักงานสถิติแห่งชาติ และหนังสือหลักเศรษฐศาสตร์แรงงานเบื้องต้นซึ่งได้ตีความไว้ ดังนี้

1.1 แรงงาน (Labor) ในแนวคิดของวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงาน คำว่า แรงงาน เป็นคำรวม หมายถึง ความพยายามของมนุษย์หรือการออกแรง ในการผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและผู้ดำเนินการจะได้รับค่าตอบแทน จากแนวคิดดังกล่าวก็จะเห็นได้ว่า แรงงานมีส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการกระทำของมนุษย์ และส่วนที่ 2 จากผลของการกระทำก่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจในรูปของค่าตอบแทนหรือรายได้ (นิคม จันทรวิทุร. 2536)

1.2 สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ให้ความหมายของผู้มีงานทำ ไว้ดังนี้ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ. ม.ป.ป.)

ผู้มีงานทำ หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป และในระหว่าง 7 วันก่อนวันสัมภาษณ์มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

1.2.1 ได้ทำงานตั้งแต่ 1 ชั่วโมงขึ้นไป โดยได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ผลกำไร เงินปันผลค่าตอบแทนที่มีลักษณะอย่างอื่นสำหรับผลงานที่ทำ เป็นเงินสด หรือสิ่งของ

1.2.2 ไม่ได้ทำงาน หรือทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง แต่เป็นบุคคลที่มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ (ซึ่งจะถือว่าเป็น ผู้ที่ปกติมีงานประจำ)

1) ยังได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่นๆ หรือผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในช่วงที่ไม่ได้ทำงาน

2) ไม่ได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่นๆ หรือผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในช่วงที่ไม่ได้ทำงานแต่ยังมีงานหรือธุรกิจที่จะกลับไปทำ

1.2.3 ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง โดยไม่ได้รับค่าจ้างในวิสาหกิจ หรือไร่นาเกษตรของหัวหน้าครัวเรือนหรือของสมาชิกในครัวเรือน

1.3 แรงงาน (Labor) หมายถึง พลังงานมนุษย์ซึ่งประกอบด้วยกำลังกาย กำลังความคิด การมีฝีมือในการทำงาน โดยได้รับการฝึกฝนมาแล้ว และมีความรู้ความสามารถโดยทั่วไปแล้ว คำว่า “แรงงาน” หมายถึงผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด แต่ในบางกรณี อาจหมายถึงเฉพาะผู้ที่ทำงานด้วยกำลังกายเท่านั้น (ชวลิต สละ. 2551)

ตลาดแรงงาน

1. ความหมายของตลาดแรงงาน

1.1 ความหมายด้านพื้นที่หรือความหมายทางภูมิศาสตร์ เป็นคำนิยามของตลาดแรงงาน ที่ผู้ให้คำนิยามส่วนมากจะคำนึงถึงตลาดแรงงาน เฉพาะในความหมายที่เป็นแหล่ง หรือสถานที่ที่เป็นตลาดแรงงาน ในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งอย่างชัดเจน เช่น “ตลาดแรงงาน” หมายถึง ศูนย์กลางการค้าและศูนย์กลางอุตสาหกรรมหัตถกรรม รวมทั้งเขตเกษตรกรรมที่อยู่ในอาณาเขตของศูนย์กลาง ดังคำกล่าวของ ลอยด์ จี เรโนลด์ นอกจากนี้ ริชาร์ด จี ลิปซี ที่ได้กล่าวไว้ว่า “ตลาดแรงงาน คือ บริเวณซึ่งผู้ซื้อและผู้ขายแรงงานทำความตกลงซื้อขายแรงงาน ซึ่งมีคุณภาพอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ” เป็นต้น

1.2 ความหมายในทางกระบวนการ คำนิยามของตลาดแรงงานตามความหมายทางกระบวนการนี้ ผู้ให้คำนิยามได้สนใจตลาดแรงงานในแง่ที่เป็นพื้นที่ หรือเป็นสถานที่ หรือบริเวณซึ่งผู้ซื้อผู้ขายมาพบปะกัน เพื่อทำความตกลงกันเกี่ยวกับจำนวนแรงงานที่ต้องการซื้อขาย ที่ระดับอัตราค่าจ้างอัตราใดอัตราหนึ่ง แต่ให้ความสนใจตลาดแรงงานในแง่ที่เป็นกระบวนการแห่งพฤติกรรม ตัวอย่างเช่น “ตลาดแรงงาน หมายถึง การเจรจาหรือตกลงว่าจ้างระหว่างนายจ้างซึ่งเป็นผู้ซื้อแรงงาน และฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ขายแรงงาน” และ “ตลาดแรงงาน คือ กระบวนการซึ่งอุปสงค์และอุปทาน แรงงานคุณภาพใดคุณภาพหนึ่งถูกนำเข้ามาให้เกิดความสมดุลกัน” (ชวลิต สละ. 2551)

2. การเคลื่อนไหวของแรงงาน (ชวลิต สละ. 2551)

ถ้าหากถือว่าการเข้าทำงานใน และการออกจากงานในสถานประกอบการด้วยเหตุผลใดเหตุผลหนึ่งก็แล้วแต่ เป็นปรากฏการณ์ปกติ ของการเคลื่อนไหวแรงงาน และการอพยพเคลื่อนที่ของแรงงานแล้ว การเคลื่อนไหวของแรงงานดังกล่าวก็ไม่อาจถือว่าเป็นกรณีพิเศษที่มีผลกระทบต่อตลาดแรงงาน กล่าวคือ

2.1 การเข้าออกงาน (Labor Turnover) หรือการเปลี่ยนแปลงงาน โดยถือเอาสถานประกอบการเป็นหลัก เพราะมีลูกจ้างจำนวนหนึ่ง เข้าไปทำงานในสถานประกอบการ และมีลูกจ้างจำนวนหนึ่งออกจากงานในสถานประกอบการ โดยมีการคิดอัตราการเข้าออกงาน (Labor Turnover Rate) ซึ่งปกติจะคิดเป็นรายเดือน หรือรายปี โดยมีวิธีคิด ดังนี้

$$\text{อัตราการเข้าออกงานเฉลี่ยต่อปี} = \frac{(\text{อัตราการเข้างานใหม่ใน 1 ปี}) + (\text{อัตราการลาออกใน 1 ปี})}{\text{จำนวนลูกจ้างเฉลี่ยตลอดปี}} \times 100\%$$

ประโยชน์ของการคำนวณอัตราเข้าออกงาน คือ เป็นเครื่องมือวัดความมั่นคงของสถานประกอบการ ประสิทธิภาพในการบริหารงาน การคัดเลือกคนเข้าทำงาน และฝึกอบรมตลอดจนการดำเนินงานภายในของสถานประกอบการ เป็นต้น

2.2 การเคลื่อนย้ายแรงงาน (Labor Mobility) ซึ่งเป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานจากพื้นที่หนึ่ง ไปยังอีกพื้นที่หนึ่ง ด้วยเหตุผลของการหางานทำในพื้นที่ใหม่ที่ดีกว่า หรือถูกบีบบังคับให้ย้ายไปอยู่ และทำงานที่อื่น อาจเป็นการเคลื่อนย้ายภายในประเทศ หรือต่างประเทศก็ได้ ซึ่งประเทศไหนไม่ต้องการแรงงานต่างด้าวก็มักจะกำหนดเงื่อนไขกีดกันการเข้ามาทำงานในประเทศ แต่หากเป็นประเทศที่ต้องการแรงงานต่างด้าว ก็จะออกนโยบายส่งเสริมให้เข้ามาทำงานในประเทศของตน

อุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน

1. อุปสงค์ของแรงงาน (ชาวลิต สละ. 2551)

อุปสงค์แรงงาน หมายถึง ความต้องการแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งของการผลิต และเป็นที่ต้องการของผู้ผลิต หรือผู้ประกอบการซึ่งอยู่ในฐานะที่เป็นนายจ้าง นายจ้างเหล่านี้เองก็ประสงค์จะว่าจ้างแรงงาน ณ ระดับค่าจ้างต่างๆ ที่นายจ้างสามารถจ้างได้ในช่วงเวลาหนึ่ง ความต้องการจ้างแรงงานนี้อาจเกิดขึ้นได้เมื่อมีตำแหน่งว่าง หรือเมื่อมีการลงทุนใหม่ หรือเมื่อมีการลงทุนในการผลิตเพิ่มเติมขึ้นอีก ซึ่งทั้งสองกรณีหลังก็จะมีตำแหน่งงานว่างเช่นกันซึ่งหากพิจารณาอุปสงค์แรงงานดูแล้ว จะเห็นว่ามิลักษณะพิเศษอยู่ 4 ประการ คือ

1.1 อุปสงค์แรงงาน เป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived Demand) หมายความว่า อุปสงค์แรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง หมายความว่า การเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปของอุปสงค์แรงงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากเหตุการณ์อื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับแรงงาน ตัวอย่างเช่น เมื่อความต้องการสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น เมื่อระดับราคาสินค้าและบริการชนิดนั้นๆ ยังมีได้เปลี่ยนแปลง ผู้ผลิตเห็นเป็นโอกาสที่จะได้กำไรเพิ่มขึ้น ถ้ามีสินค้าจำหน่ายได้มากขึ้นเพียงพอ กับความต้องการ แต่การที่จะมีสินค้าเพิ่มมากขึ้นในเมื่อวิทยาการทางเทคนิคในการผลิตยังไม่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนผลิตภาพของแรงงาน และประสิทธิภาพของการจัดการก็ยังคงที่ จะกระทำสำเร็จก็ต่อเมื่อมีการลงทุนขยายงานเพิ่มเติม เพื่อยกระดับผลผลิตให้สูงขึ้นและในการลงทุนขยายงานเพิ่มขึ้นนี้เอง ผู้ผลิตจำต้องใช้ปัจจัยการผลิตต่างๆ เพิ่มขึ้น จึงมีความต้องการปัจจัยต่างๆ รวมทั้งแรงงานเพิ่มขึ้น อุปสงค์แรงงานจึงเพิ่มขึ้น

1.2 อุปสงค์แรงงาน เป็นอุปสงค์ร่วม (Joint Demand) หมายความว่า การเกิดขึ้น และการเปลี่ยนแปลงไปของ อุปสงค์แรงงานเป็นไปพร้อมๆ กับการเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปของ

อุปสงค์ในปัจจุบันอื่นๆ เช่น เมื่อผู้ผลิตต้องการเครื่องจักรมากขึ้น อาจมีความต้องการช่างเทคนิคเพื่อการควบคุม และซ่อมเครื่องจักรเพิ่มขึ้นหรือถ้าผู้จัดบริการการขนส่งต้องการรถบรรทุกเพื่อรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์เพิ่มมากขึ้น เขาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการจ้างงานขับรถให้พอเพียงกับจำนวนรถบรรทุกที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นอุปสงค์แรงงานพนักงานขับรถจึงเพิ่มขึ้นด้วย

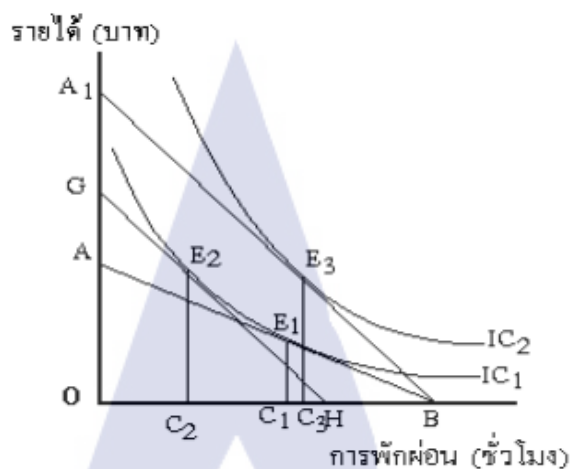
1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างอุปสงค์แรงงานกับทุน การใช้แรงงานในการผลิตสินค้าและบริการร่วมกันกับปัจจัยทุนนี้ ต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ซึ่งอาจเรียกว่า ผลิตรกรรมสัมพันธ์

1.4 การเปลี่ยนแปลงอุปสงค์แรงงาน อุปสงค์แรงงานอาจเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีสาเหตุดังต่อไปนี้ คือ 1) อัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลง ถ้าอัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลง โดยที่ปัจจัยอื่นๆ ที่กำหนดอุปสงค์แรงงานยังคงที่อยู่ ก็จะมีผลทำให้ปริมาณการจ้างงานเปลี่ยนแปลง โดยมีความสัมพันธ์แบบตรงกันข้าม 2) อุปสงค์ในสินค้าและบริการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับปริมาณการจ้างแรงงาน และ 3) ราคาของปัจจัยการผลิตอื่นๆ เปลี่ยนแปลง เช่น ราคาของเครื่องจักรเครื่องมือลดลง เป็นต้น

2. อุปทานของแรงงาน (ซวลิต สละ. 2551)

อุปทานแรงงาน หมายถึง จำนวนแรงงานที่มีผู้เสนอขายในตลาดแรงงาน นั่นคือ ผู้ที่ประสงค์และพร้อมจะทำงาน ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่างๆ กันในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจวัดเป็นจำนวนบุคคลผู้เข้าร่วมในกำลังแรงงานในระบะเวลานั้น หรือวัดความยาวนานของการทำงาน การวัดอุปทานแรงงานแบบแรกเป็นวิธีการที่ใช้ในการศึกษาอุปทานแรงงานในแนวทาง “กำลังแรงงาน” (Labour Force Approach) ส่วนการวัดอุปทานแบบหลัง มักจะใช้ในการศึกษาอุปทานแรงงานในแนวทาง “อรรถประโยชน์” (Utility Approach)

ทฤษฎีการเสนอขายแรงงานหรืออุปทานแรงงานของแต่ละบุคคลการเสนอขายแรงงานตามแนวคิดเศรษฐกิจเสรีนิยมนั้น ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของผู้ใช้แรงงานว่าจะเสนอขายแรงงานหรือไม่ในระดับอัตราค่าจ้างต่างๆ และจะตัดสินใจทำงานวันละกี่ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละกี่ชั่วโมง หรือก็สัปดาห์ต่อปี แต่ละบุคคลจะตัดสินใจเลือกเวลาทำงานในตลาดแรงงานหรือพักผ่อน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจสูงสุด (Maximize Utility) เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นในรูปกราฟความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ และระยะเวลาพักผ่อน ซึ่งก่อให้เกิดเส้นความพอใจเท่ากัน



รูปที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ และระยะเวลาพักผ่อน

จากรูปที่ 1 เดิมดุลยภาพอยู่ ณ จุด E1 บุคคลจะทำงาน C1B ชั่วโมงและพักผ่อน OC1 ชั่วโมง เมื่ออัตราค่าจ้างสูงขึ้น เส้นงบประมาณเปลี่ยนจาก AB เป็น A1B จุดดุลยภาพเปลี่ยนจากจุด E1 เป็น E3 โดยบุคคลนี้จะพักผ่อน OC3 ชั่วโมงและทำงาน C3B ชั่วโมง แสดงว่าบุคคลนี้ทำงานน้อยลงจาก C1B ชั่วโมงเป็น C3B ชั่วโมง ถ้าพิจารณาผลทางด้านการทดแทนกัน (Substitution Effect) พบว่า การที่อัตราค่าจ้างสูงขึ้นทำให้บุคคลทำงานเพิ่มขึ้นจาก C1B ชั่วโมงเป็น C2B ชั่วโมง (นั่นคือพักผ่อนน้อยลง) ผลทางด้านการทดแทนเป็นลบ ส่วนผลทางด้านรายได้ (Income Effect) พบว่า การเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้างทำให้รายได้ที่แท้จริงเพิ่มขึ้น อันมีผลทำให้บุคคลพักผ่อนมากขึ้น และทำงานน้อยลงแสดงว่าผลทางด้านรายได้เป็นบวก และผลทั้งหมด (Total Effect) จากการเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้าง ทำให้บุคคลทำงานน้อยลง

สำหรับการพิจารณากรณีที่อัตราค่าจ้างลดต่ำลง ก็สามารถพิจารณาได้ในทำนองเดียวกันกับการพิจารณาเมื่ออัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น อาจมีผลทำให้บุคคลทำงานน้อยลงเมื่ออัตราค่าจ้างลดลง หรือเมื่ออัตราค่าจ้างต่ำลง ทำให้บุคคลต้องการทำงานเพิ่มขึ้น โดยพิจารณาด้วยผลทางด้านการทดแทน และผลทางด้านรายได้

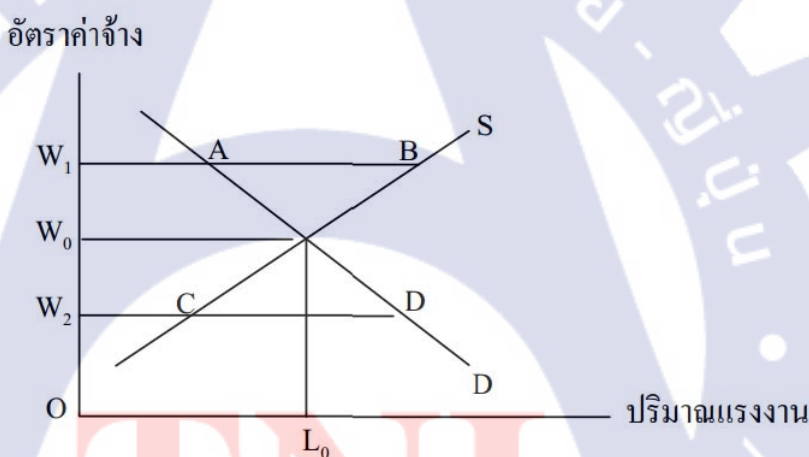
3. ดุลยภาพของตลาดแรงงาน (พัทธพร ฉันทะนี. ม.ป.ป.)

จากการศึกษาเรื่องของอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน พบว่า เส้นอุปสงค์ของแรงงานในตลาดโดยทั่วไปจะแสดงความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้าง กับปริมาณความต้องการจ้างงาน เป็นไปในทิศทางตรงข้าม ซึ่งหมายความว่าถ้าอัตราค่าจ้างสูงขึ้นปริมาณความต้องการจ้างงานจะลดลง ในทางตรงข้ามถ้าอัตราค่าจ้างลดลง ปริมาณความต้องการจ้างงานจะเพิ่มขึ้น ลักษณะเส้นอุปสงค์ของแรงงานของตลาดโดยทั่วไปจะมีความชัน (Slope) เป็นลบ ในขณะที่เส้นอุปทานแรงงานของตลาดโดยทั่วไปจะแสดงความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้าง กับปริมาณการเสนอขายแรงงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหมายความว่าถ้าอัตราค่าจ้างสูงขึ้น ปริมาณความต้องการ

เสนอขายแรงงานเพิ่มขึ้น ในทางตรงข้ามถ้าอัตราค่าจ้างลดลง ปริมาณความต้องการเสนอขายแรงงานลดลง

จะเห็นได้ว่าอุปสงค์ของแรงงาน และอุปทานของแรงงาน สสนองตอบต่ออัตราค่าจ้างในทิศทางตรงข้าม ซึ่งหมายความว่า ยิ่งอัตราค่าจ้างสูงขึ้น อุปสงค์ของแรงงานจะลดลง ในขณะที่อุปทานของแรงงานจะเพิ่มขึ้น แนวโน้มที่ค่าอุปทานจะมากกว่าอุปสงค์ ในทางตรงข้าม อัตราค่าจ้างลดลง อุปสงค์ของแรงงานจะเพิ่มขึ้น ในขณะที่อุปทานของแรงงานจะลดลง ซึ่งมีแนวโน้มที่จะทำให้อุปสงค์มากกว่าอุปทาน แต่มีอัตราค่าจ้างระดับหนึ่ง ที่ทำให้อุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงาน อัตราค่าจ้างในระดับดังกล่าวแสดงว่าเกิดดุลยภาพในตลาดแรงงาน

ดุลยภาพของตลาดแรงงาน ถูกกำหนด ณ จุดที่อุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงาน หรือเกิด ณ จุดที่เส้นอุปสงค์ของแรงงานตัดกับเส้นอุปทานของแรงงานนั่นเอง อัตราค่าจ้าง ณ ระดับดังกล่าว เรียกว่า ค่าจ้างดุลยภาพ ปริมาณแรงงานดังกล่าว เรียกว่า ปริมาณการจ้างงานดุลยภาพดังแสดงในรูป



รูปที่ 2 ดุลยภาพในตลาดแรงงาน

จากรูปที่ 2 ดุลยภาพในตลาดแรงงาน ณ ระดับอัตราค่าจ้าง OW_0 อุปสงค์แรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงานพอดี = OL_0 ดังนั้น อัตราค่าจ้าง OW_0 = อัตราค่าจ้างดุลยภาพ และปริมาณแรงงาน OL_0 = ปริมาณแรงงานดุลยภาพ ถ้าอัตราค่าจ้างสูงขึ้นเป็น OW_1 ทำให้อุปทานของแรงงานสูงขึ้นเป็น W_1B แต่อุปสงค์ของแรงงานมีเพียง W_1A ทำให้เกิดการว่างงาน = AB ในทำนองตรงข้าม ถ้าอัตราค่าจ้างลดลงเป็น OW_2 อุปสงค์ของแรงงาน = W_2D แต่อุปทานของแรงงาน = W_2C เกิดการขาดแคลนแรงงานหรือมีตำแหน่งงานว่าง = CD อย่างไรก็ตาม ถ้าเป็นในตลาดแข่งขันอย่างสมบูรณ์กลไกของตลาดก็จะสามารถปรับตัวให้เข้าสู่ดุลยภาพได้ในที่สุด

4. ปัจจัยอื่นที่มีผลต่อตลาดแรงงาน

โดยทั่วไปแล้วย่อมเป็นที่เข้าใจกันว่าตลาดแรงงานมักจะได้รับอิทธิพลจากอุปสงค์และอุปทานแรงงาน โดยมีจุดตัดกันของอุปสงค์ และอุปทาน ณ จุดดุลยภาพ ซึ่งทำให้อุปทานแรงงานจำนวนหนึ่งมาพบกับระดับราคาค่าจ้างในระดับหนึ่ง แต่แท้จริงแล้วนอกเหนือจากปัจจัยด้านอุปสงค์ และอุปทานแรงงานแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นอีกหลายประการที่เข้ามามีอิทธิพลเหนือตลาดแรงงานดังต่อไปนี้ คือ

- 1) การแข่งขันที่ไม่ได้เป็นการแข่งขันสมบูรณ์ อันสืบเนื่องมาจาก การผูกขาดของฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้าง การกำหนดให้เป็นไปตามแผนของส่วนกลาง การปฏิบัติตามแนวคิดสมาคมนิยม ซึ่งลดการแข่งขันให้เหลือน้อยที่สุด
- 2) ผลประโยชน์ที่นายจ้างมุ่งประสงค์ ได้แก่ การผลิตให้ได้ปริมาณมาก การแสวงหากำไรอย่างสูงสุด การลดค่าใช้จ่ายให้ได้มากที่สุด
- 3) ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างมุ่งประสงค์ ได้แก่ ค่าจ้าง สวัสดิการ และสภาพการทำงาน
- 4) ภาษีที่รัฐเรียกเก็บ
- 5) ราคาสินค้าในท้องตลาด

ค่าจ้าง

1. ความหมายและความสำคัญของค่าจ้าง

1.1 ค่าจ้างและเงินเดือน ค่าจ้าง (Wage) หมายถึง จำนวนเงินที่ลูกจ้างได้รับเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยถือหลักเกณฑ์เป็นระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนเงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนเงินที่ลูกจ้างได้รับเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยถือหลักเกณฑ์ในการจ่ายเหมาเป็นรายเดือน และถือเป็นรายได้ประจำ

1.2 ความสำคัญของค่าจ้าง มีความสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความสำคัญต่อลูกจ้าง ส่งผลให้ลูกจ้างมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และเป็นสิ่งกระตุ้นขวัญ และกำลังใจในการทำงาน 2) ความสำคัญต่อสถานประกอบการ ซึ่งถือเป็นต้นทุนประกอบการ ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพ และผลผลิตของสถานประกอบการ และ 3) ความสำคัญต่อสังคมโดยรวม ทำให้เห็นถึงสภาพเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนนั้น

2. การจ่ายค่าจ้าง มี 3 รูปแบบ คือ (ขวลิต สละ. 2551)

2.1 ค่าจ้างที่จ่ายตามระยะเวลา สามารถกระทำได้ตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามข้อตกลงที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน ซึ่งจะจ่ายจ้างเป็นรายชั่วโมง รายวัน หรือรายปีก็ได้ ในกรณีที่นายจ้างต้องการให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าชั่วโมงทำงานปกติ ลูกจ้างสามารถทำงาน โดยได้รับเงินทำงานล่วงเวลาด้วย

2.2 ค่าจ้างที่จ่ายตามผลงาน มี 3 กรณี คือ กรณีที่เป็นงานเหมาก็จ่ายค่าจ้างเมื่องานนั้นเสร็จ มีการแบ่งงานออกเป็นงวดๆ หรือเป็นจำนวนชิ้นผลงาน

2.3 ค่าจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้างที่มารวมกลุ่มกันทำงาน หรือเรียกอีกอย่างว่าการจ้างเหมา ซึ่งมีอยู่ 3 ลักษณะ คือ 1) กลุ่มลูกจ้างที่มีคนกลาง 2) กลุ่มลูกจ้างที่รวมตัวกันเองเพื่อรับงานมาทำร่วมกัน และ 3) กลุ่มลูกจ้างหลายกลุ่มที่รับงานที่กลุ่มตนถนัดมาทำแล้วส่งมอบให้นายจ้าง

3. ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้าง (พัทธพร จันทะนี. ม.ป.ป.)

การกำหนดค่าจ้างในบางกิจการอาจใช้วิธีการที่ไม่มีหลักเกณฑ์ คือ ทำตามใจชอบ บางกิจการอาจกำหนดค่าจ้างจาก ผลของการเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายสหภาพแรงงานและ ฝ่ายจัดการ แต่อย่างไรก็ตามยังมีปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างหลายๆ ประการ พอสรุปได้ดังนี้

3.1 ความสามารถที่จะจ่ายค่าจ้างของกิจการสัมพันธ์กับระดับราคาสินค้า ประเทศ ไทยเป็นประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจแบบเสรีนิยม ธุรกิจต่างๆ ก็ย่อมมุ่งหวังและแข่งขันกันหา กำไร กำไรเป็นส่วนแตกต่างระหว่างรายได้กับต้นทุน ซึ่งค่าจ้างก็เป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนอันเกิด จากการจ่ายผลตอบแทนการจ้างแรงงาน ฉะนั้นธุรกิจก็ย่อมที่จะพยายามให้ต้นทุนของตนต่ำสุด เท่าที่จะทำได้ จึงพยายามให้มีการจ้างแรงงานในอัตราที่ต่ำหรือควบคุมให้ใกล้เคียงกับธุรกิจอื่นที่มีขนาดและอยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อที่จะให้ได้กำไรและสามารถแข่งขันกับกิจการอื่นได้ แต่กิจการก็จำเป็นที่จะต้องรักษาอัตราค่าจ้างให้อยู่ในระดับเดียวกับกิจการคู่แข่ง เพราะว่าการ กำหนดค่าจ้างในระดับที่ต่ำกว่ากิจการคู่แข่งจะทำให้สูญเสียคนงานที่ดีแก่กิจการอื่น ใน ขณะเดียวกัน ก็ต้องควบคุมอัตราค่าจ้างไว้ไม่ให้สูงเกินกว่ากิจการอื่น เพื่อมิให้ต้นทุนการผลิตสูง โดยไม่จำเป็น กิจการคู่แข่งต่างๆ จะพิจารณาปรับปรุงอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ถ้าหากมีกิจการใดเพิ่มอัตราค่าจ้างสูงขึ้น กิจการอื่นมักจะปฏิบัติตาม

3.2 ผลผลิตของลูกจ้าง ถ้าผลิตได้สูง ผลตอบแทนก็ย่อมจะสูงตาม ในการจ้าง แรงงานของนายจ้างย่อมมุ่งหวังให้ลูกจ้างได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ผลผลิตสูง เครื่องมือที่นำมาใช้ในการจูงใจลูกจ้างเพื่อให้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและเต็มใจในการ ทำงานก็คือ การจัดให้มีการตั้งระดับมาตรฐานในการผลิตที่ลูกจ้างควรจะผลิตได้ และในกรณีที่ ลูกจ้างสามารถผลิตได้สูงกว่าระดับนี้ นายจ้างจะจ่ายผลตอบแทนสูงขึ้น ฉะนั้นในการกำหนด ค่าจ้าง จำเป็นจะต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพของผลผลิตและการจูงใจนี้ด้วย

3.3 อำนาจต่อรอง ในบางครั้งลูกจ้างก็อาจได้รับความไม่เป็นธรรมด้านค่าจ้างจาก นายจ้าง ถ้าลูกจ้างมีการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน เมื่อได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าระดับที่สมควร จะสามารถเจรจาต่อรองโดยสหภาพแรงงาน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการกำหนด ค่าจ้าง

3.4 ลักษณะของงาน ถ้างานยากหรือเสี่ยงย่อมได้รับผลตอบแทนสูง งานแต่ละงานย่อมมีลักษณะแตกต่างกันไปตามความยากง่าย จึงต้องการความรู้ความสามารถ ทักษะ และความรับผิดชอบในการทำงานไม่เหมือนกัน และงานบางอย่างก็ต้องเสี่ยงอันตรายสูง ฉะนั้นในการกำหนดค่าจ้างต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ กล่าวคือ งานใดที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ และมีการเสี่ยงอันตรายสูงก็ควรได้รับค่าจ้างสูงด้วย

3.5 กฎหมาย ในการกำหนดค่าจ้าง รัฐบาลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเป็นธรรมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง กฎหมายที่เป็นแม่บทสำคัญในเรื่องนี้ ก็คือ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ การประกันสวัสดิภาพแรงงาน การจ่ายเงินค่าตอบแทน

3.6 ค่าครองชีพ ต้องมีการปรับการจ่ายค่าจ้างให้พอเหมาะกับค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง ค่าครองชีพในทางเศรษฐศาสตร์ กำหนดเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของประชาชน กับราคาสินค้าและบริการ ในความหมายที่ว่าในขณะใดที่สินค้าและบริการต่างๆ มีราคาสูงขึ้น หรืออยู่ในภาวะที่เรียกว่าเงินเฟ้อ (Inflation) ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอที่จะซื้อสินค้าและบริการได้ตามปกติ หรือสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในขณะนั้น กำลังตกอยู่ในภาวะที่ค่าครองชีพมีอัตราสูง ย่อมต้องมีการปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป ค่าครองชีพมีผลต่อความเป็นอยู่ของลูกจ้าง การปรับค่าจ้างให้เหมาะสมกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นเป็นสิ่งจำเป็น แต่การปรับค่าจ้าง ค่าครองชีพ เป็นการพิจารณาค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน (Nominal Wages) เท่านั้น แต่ค่าจ้างที่แท้จริง (Real Wages) อาจจะไม่เพิ่มขึ้นเลยก็ได้ ถ้าหากว่าการปรับค่าจ้างนั้นมีผลให้ราคาสินค้าสูงขึ้นไปอีกขึ้น ดังนั้นจะไม่เกิดประโยชน์แก่ลูกจ้าง เพราะอำนาจซื้อ (Purchasing Power) ของลูกจ้างไม่ได้เพิ่มขึ้น

แนวคิดทางทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง

ในที่นี้จะยกตัวอย่างเพียงบางทฤษฎี ได้แก่ (ขวลิต สละ. 2551)

1. ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม (Just Wage Theory) เป็นทฤษฎีที่ได้รับอิทธิพลมาจากศาสนา และศีลธรรม โดยนักบวชชาวอิตาลีชื่อ โทมัส อากีนาส โดยได้กล่าวถึงความสำคัญของราคายุติธรรม (Just Price) ซึ่งเป็นราคาที่เพียงพอที่จะทำให้สินค้าที่ผลิตออกมาแล้วขายได้ต่อเนื่อง ในขณะที่เดียวกันค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างก็ต้องเป็นค่าจ้างยุติธรรมด้วย

2. ทฤษฎีค่าจ้างพอยังชีพ (Subsistence Wage Theory) โดยนักเศรษฐศาสตร์ชาวฝรั่งเศส จากส์ ตูร์โกต์ และ ฟรังซัวส์ เกสเนย์ โดยกล่าวถึงค่าจ้างในอุตสาหกรรมมักจะมีแนวโน้มไปสู่ระดับพอยังชีพเสมอ ถ้าค่าจ้างสูงกว่าระดับนี้ ชนชั้นแรงงานก็จะเพิ่มจำนวนขึ้น เพราะมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แล้วค่าจ้างก็จะค่อยๆ ลดลงมาสู่ระดับพอยังชีพ แต่ถ้าค่าจ้างต่ำกว่าระดับพอยังชีพ ผู้ใช้แรงงานมีความเป็นอยู่อดขัดสน ขาดแคลนอาหาร เจ็บป่วย จำนวนผู้ใช้

แรงงานก็จะลดลง จึงจำเป็นต้องเพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้นจนถึงระดับพอยังชีพจึงจะหาคนมาทำงานได้

3. ทฤษฎีค่าจ้างจากกองทุนค่าจ้าง (Wage Fund Theory) โดย จอห์น สจ๊วต มิล นักปรัชญาชาวอังกฤษ ซึ่งมีสาระสำคัญอยู่ดังนี้ 1) นายจ้างจะจัดสรรเงินจำนวนหนึ่งไว้อย่างตายตัว โดยตั้งกองทุนสำหรับจ่ายเป็นค่าจ้าง 2) นายจ้างมีลูกจ้างที่จะรับค่าจ้างจากกองทุนนี้อยู่จำนวนหนึ่ง ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง และ 3) ค่าจ้างสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างที่จะได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ยเท่ากัน

4. ทฤษฎีผลผลิตภาพเพิ่ม (Marginal Productivity Theory) เสนอโดยนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกัน ชื่อ จอห์น บี คลาร์ค โดยมีข้อสมมติ คือ 1) ทั้งตลาดปัจจัยการผลิต และตลาดสินค้ามีการแข่งขันกันอย่างสมบูรณ์ ผู้ใช้แรงงานมีประสิทธิภาพในการผลิตเท่าเทียมกัน และสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรี 2) มีการทำงานกันอย่างเต็มที่ และ 3) ปัจจัยการผลิตมีปริมาณคงที่ และสินค้าประเภททุนมีจำกัด สาระสำคัญมีอยู่ว่า ผู้ใช้แรงงานจะได้รับค่าจ้างเท่ากับมูลค่าของผลผลิตที่ตนสามารถผลิตเพิ่มขึ้นได้ ซึ่งเป็นมูลค่าของผลผลิตส่วนเพิ่ม (Vale of Marginal Product)

5. ทฤษฎีค่าจ้างของมาร์แชล (Marshall's Theory) โดยนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษ ชื่อ อัลเฟรด มาร์แชล ได้กล่าวไว้ว่า การเสนอซื้อแรงงาน และเสนอขายแรงงานในตลาดแรงงานเป็นตัวกำหนดค่าจ้าง ซึ่งอัตราค่าจ้างจะถูกกำหนด ณ จุดดุลยภาพ คือ จุดที่การเสนอซื้อแรงงานเท่ากับการเสนอขายแรงงาน หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ อัตราค่าจ้างจะอยู่ที่อัตราที่นายจ้างพอใจที่จะจ่าย และลูกจ้างพอใจที่จะรับค่าจ้างในอัตรานั้น ซึ่งเป็นจุดที่สองฝ่ายพอใจมากที่สุด ซึ่งก็คือจุดดุลยภาพของอุปสงค์ และอุปทานแรงงานนั่นเอง

หลักเกณฑ์การแบ่งขนาดสถานประกอบการ

ความหมายของวิสาหกิจ

สำหรับความหมายของวิสาหกิจ (Enterprises) ครอบคลุมกิจการ 3 กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่ (สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. 2551)

1. กิจการการผลิต (Production Sector) ครอบคลุมการผลิตในภาคเกษตรกรรม (Agricultural Processing) ภาคอุตสาหกรรม (Manufacturing) และเหมืองแร่ (Mining)
2. กิจการการค้า (Trading Sector) ครอบคลุมการค้าส่ง (Wholesale) และการค้าปลีก (Retail)
3. กิจการบริการ (Service Sector)

ส่วนลักษณะขนาดของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กำหนดจากมูลค่าชั้นสูงของสินทรัพย์ถาวร สำหรับกิจการแต่ละประเภท ดังนี้

1. กิจการการผลิต : ขนาดกลาง ไม่เกิน 200 ล้านบาท ขนาดย่อม ไม่เกิน 50 ล้านบาท
2. กิจการบริการ : ขนาดกลาง ไม่เกิน 200 ล้านบาท ขนาดย่อม ไม่เกิน 50 ล้านบาท
3. กิจการการค้า : แบ่งออกเป็น กิจการค้าส่งและค้าปลีก
 - ค้าส่ง ขนาดกลาง ไม่เกิน 100 ล้านบาท ขนาดย่อม ไม่เกิน 50 ล้านบาท
 - ค้าปลีก ขนาดกลาง ไม่เกิน 60 ล้านบาท ขนาดย่อม ไม่เกิน 30 ล้านบาท

ส่วนลักษณะขนาดของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กำหนดจากจำนวนการจ้างงาน สำหรับกิจการแต่ละประเภท ดังนี้

1. กิจการการผลิต : ขนาดกลาง ไม่เกิน 200 คน ขนาดย่อม ไม่เกิน 50 คน
2. กิจการบริการ : ขนาดกลาง ไม่เกิน 200 คน ขนาดย่อม ไม่เกิน 50 คน
3. กิจการการค้า : ค้าส่งขนาดกลาง ไม่เกิน 50 คน ขนาดย่อม ไม่เกิน 25 คน
ค้าปลีกขนาดกลาง ไม่เกิน 30 คน ขนาดย่อม ไม่เกิน 15 คน

ปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

สภาพปัญหาปัจจุบันในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ซึ่งมีการพูดถึงปัญหาด้านแรงงานในมุมมองต่างๆ ดังนี้

1. แรงงานขาดแคลน ปัญหาต้นทุนจากค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท นอกจากจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปรับตัวของผู้ประกอบการไทยในปี 2556 แล้ว ปัญหาขาดแคลนแรงงาน ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้ประกอบการจะต้องเร่งหาทางออก

นายจักรพร อุ่นจิตต์ ผู้อำนวยการสถาบันการก่อสร้างแห่งประเทศไทย ระบุว่า ในปี 2556 จะยังคงประสบภาวะการขาดแคลนแรงงานภาคก่อสร้าง ต่อเนื่องจากปี 2555 โดยในภาพรวมปี 2556 นี้ จะมีความต้องการแรงงานคนไทยและต่างชาติ เพิ่มขึ้นอีก 100,000 คน โดยในแต่ละปี อุตสาหกรรมก่อสร้าง มีการจ้างแรงงาน 2.3-2.8 ล้านคน ขึ้นอยู่กับฤดูกาล โดยร้อยละ 80 เป็นการจ้างแรงงาน ที่มีพื้นฐานความรู้ ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าประถมศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มที่ขาดแคลนอย่างรุนแรง และมีการแย่งชิงแรงงานกัน ขณะที่แรงงานในระบบปัจจุบัน มีอายุสูงขึ้นและมีแนวโน้มการถ่ายโอนแรงงานกลับสู่ภาคการเกษตรเพิ่มมากขึ้น

2. ปัญหาผู้รับเหมาฯ-แรงงานขาดแคลนเข้าชั้นวิกฤต สมาคมอาคารชุดไทย จัดเสวนาพิเศษเรื่อง "วิกฤติแรงงานขาดแคลน ผลกระทบต่ออสังหาริมทรัพย์" (ในธุรกิจก่อสร้าง) ระบุว่า ปัญหาขาดแคลนแรงงานในภาคอสังหาริมทรัพย์ โดยเฉพาะในธุรกิจก่อสร้าง กำลังเป็นปัญหาใหญ่เข้าชั้นวิกฤติ โดยมีภาวะขาดแคลนแรงงานในทุกกลุ่ม ทั้งแรงงานระดับหัวหน้า

คุมงาน แรงงานระดับช่างฝีมือ และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และแม้กระทั่งแรงงานไร้ฝีมือ ก็อยู่ในภาวะขาดแคลน ถึงขั้นต้องแย่งตัวแรงงานต่างด้าวที่ประจำในแต่ละไซต์งาน อีกทั้งมีปัญหาต้องเสียค่าใช้จ่ายปลักย่อยหลายด้าน หากมีแรงงานต่างด้าวในครอบครอง ซึ่งเสี่ยงต่อการจ้างงานผิดกฎหมาย แต่หลายบริษัทก็ต้องรับสภาพ เนื่องจากมีภาวะขาดแคลนแรงงานอย่างหนัก (อรรพรรณ หอยจันทร์. 2556)

นายอริป พิษานนท์ นายกิตติมศักดิ์ สมาคมอาคารชุดไทย กล่าวว่า สถานการณ์ที่ขาดแคลนแรงงานในภาคก่อสร้าง ผู้รับเหมาก่อสร้างจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าว จึงทำให้ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวกลายเป็นแรงงานหลักในไซต์งานก่อสร้างต่างๆ ในปัจจุบัน ซึ่งพบว่าผู้รับเหมาฯ แทบทุกรายล้วนใช้แรงงานต่างด้าว เกินกว่าครึ่งของแรงงานที่มี และยังพบว่าสถานการณ์จ้างงานก่อสร้างเปลี่ยนไป คือ แต่เดิมเวลาจะเปิดประมูลงาน ต้องมีผู้รับเหมาฯ มาเสนองาน 5 รายเป็นอย่างต่ำ แต่ปัจจุบันนี้แทบไม่ต้องประมูล เพราะอาจเรียกผู้รับเหมาฯ มาเสนองานได้เพียง 1-2 รายเท่านั้น

3. ผู้ประกอบการธุรกิจรับสร้างบ้าน ระบุว่า การปรับค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท ไม่ได้เป็นปัญหาหนักเท่ากับการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑลนั้น ได้รับผลกระทบมาตั้งแต่หลังน้ำท่วมใหญ่ปลายปี 2554 ทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่สามารถก่อสร้างบ้าน และส่งมอบให้ของลูกค้าได้ตามแผนงานหรือตามสัญญา อันที่จริงแล้วปัญหานี้สะสมมานานและเชื่อว่าคงไม่สามารถแก้ไขปัญหานี้ได้ในระยะสั้นๆ โดยเฉพาะผู้ประกอบการที่ใช้ระบบก่อสร้างแบบหล่อในที่ (เข้าแบบ ผูกเหล็ก และเทคอนกรีตโครงสร้างในสถานที่ก่อสร้าง) ต้องเผชิญกับปัญหาแรงงานขาดแคลนมากกว่าผู้ประกอบการที่ใช้ระบบโครงสร้างสำเร็จรูปทางออกที่ทำได้ขณะนี้ก็น่าจะเป็นการรับลูกค้าหรือรับงานให้น้อยลง (รับงานเท่าที่พอทำได้) (สิทธิพร สุวรรณสุต. 2556)

4. ภาพรวมตลาดแรงงานไทย ในภาพรวมของตลาดแรงงาน ถึงแม้ว่าจะเกิดภาวะเศรษฐกิจซบเซาในระดับโลก แต่ประเทศไทยก็ยังคงมีอัตราการว่างงานที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การภาวะตึงตัวในตลาดแรงงาน แรงงานส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 80 ยังคงเป็นแรงงานไร้ฝีมือ แสดงให้เห็นว่า โครงสร้างการผลิตของประเทศไทย ต้องการแรงงานทักษะต่ำในการผลิตอย่างเข้มข้น หรืออย่างน้อยหนึ่งก็คือ ยังมีเทคโนโลยีการผลิตในระดับต่ำ สอดคล้องกับความต้องการแรงงานต่างด้าวที่เพิ่มสูงขึ้น โดยภาคการก่อสร้าง พบว่า ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานใน 5 อันดับต้น ในทุกภาค ยกเว้นภาคใต้ (เสาวณี จันทะพงษ์ ; และ อุทุมพร พลังกูร. 2554)

5. ปัจจัยที่ทำให้จำนวนแรงงานก่อสร้างไทยลดลง จะสามารถสรุปได้ว่าประเด็นปัญหาสำคัญเร่งด่วนที่ต้องได้รับการแก้ไข คือ ปัญหาขาดแคลนแรงงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนในอุตสาหกรรมก่อสร้างรวมถึงส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศในทางอ้อมอีกด้วย (รุจิโรจน์ จริยะปัญญา. 2554)

สาเหตุของปัญหาแรงงาน

สาเหตุของปัญหาแรงงานในภาพรวม

1. ปัญหาแรงงานในประเทศไทย สามารถสรุปสาเหตุปัญหาขาดแคลนแรงงานในภาพรวม ได้ 4 ข้อใหญ่ๆ ดังนี้

1.1 จากการคาดการณ์ขององค์การสหประชาชาติ (UN) ในอีก 10 ปีข้างหน้า ปี 2563 ประเทศไทย จะมีประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 65 ปี อยู่ที่ 8.9 ล้านคน เพิ่มขึ้นกว่าสองเท่าตัวเทียบกับปี 2543 อยู่ที่ 4.4 ล้านคน และเมื่อพิจารณาอัตราส่วนพึ่งพิงวัยชรา (Old Age Dependency Ratio) คือ จำนวนประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 65 ปีขึ้นไปต่อประชากรวัยทำงานอายุ 15-64 ปี พบว่า สัดส่วนนี้ของไทยเริ่มปรับตัวสูงกว่าค่าเฉลี่ยของภูมิภาคเอเชียในปี 2543 และคาดว่าจะในปี 2563 จะอยู่ที่ร้อยละ 17 เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 13 และ 10 ในปี 2553 และ 2543 ตามลำดับ

1.2 ระบบค่าตอบแทนที่ยังไม่สอดคล้องกับผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) ในช่วง 10 ปี ที่ผ่านมา 2544-2553 อัตราการเพิ่มค่าจ้างจริง (Real Wages) ต่ำกว่าอัตราการเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) และจากค่าจ้างจริงของทุกกลุ่มการศึกษาแทบไม่มีการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ปี 2550 ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้แรงงานไหลออกจากภาคอุตสาหกรรม เห็นได้จากสัดส่วนของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมในช่วงอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป น้อยกว่าผู้ที่มีอายุ 15-34 ปี

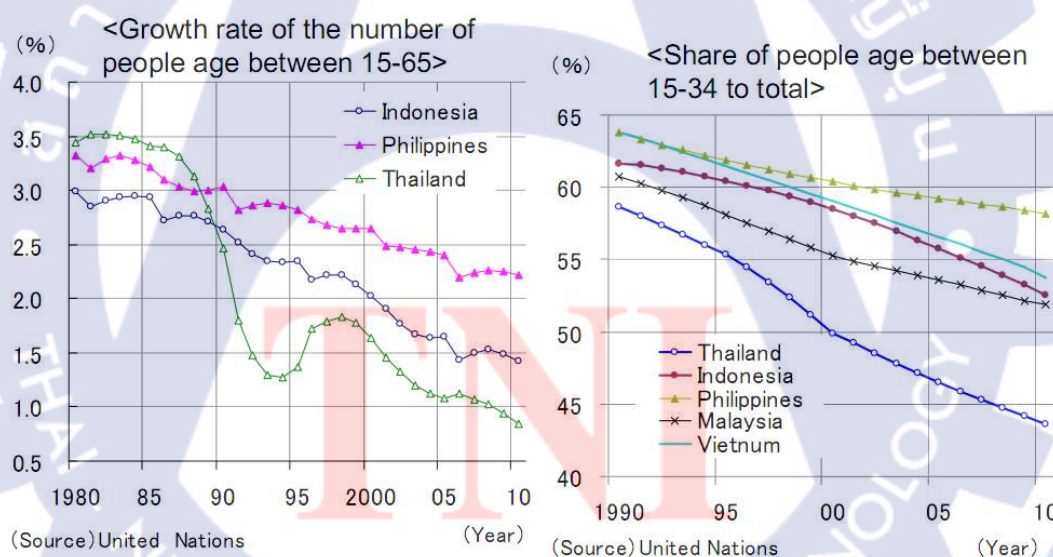
นอกจากนี้ หลังวิกฤตเศรษฐกิจโลกสำคัญในปี 2540 และ 2551 พบว่า แรงงานไทยบางส่วน ไม่ต้องการทำงานในการจ้างงานในระบบเพราะมีความไม่แน่นอนและเป็นสัญญาชั่วคราว จึงออกมาประกอบอาชีพอิสระในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ (Informal Sector) โดยปัจจุบันตลาดแรงงานไทยมีผู้ประกอบการอาชีพอิสระถึงประมาณ 2 ใน 3 ของผู้มีงานทำทั้งหมด

1.3 ภาคการผลิตของประเทศไทยยังมีประสิทธิภาพต่ำ ไทยซึ่งอยู่ในกลุ่มระดับรายได้ปานกลาง และถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่มีระดับเทคโนโลยีในการผลิตระดับกลาง ซึ่งยังคงพึ่งพาการผลิตในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญของประเทศ ที่อาศัยความได้เปรียบในการแข่งขันจากการใช้แรงงานค่าแรงต่ำเป็นหลัก ซึ่งกลุ่มประเทศนี้พยายามที่จะแข่งขันในตลาดส่งออกและพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตเพื่อเพิ่มมูลค่าและเพิ่มผลิตภาพของภาคอุตสาหกรรมของตน จากความเป็นฐานการประกอบและแปรรูปไปสู่การเป็นประเทศที่อาศัยนวัตกรรม มีการผลิตโดยใช้เทคโนโลยีขั้นสูง และการคิดค้นเทคโนโลยีใหม่ๆ ในภาคบริการและภาคเกษตร เพื่อก้าวไปสู่การเป็นกลุ่มประเทศที่มีรายได้สูง

1.4 สาเหตุอื่นๆ เช่น ทักษะคติในทางลบของแรงงานไทยต่อการทำงานประเภทที่ใช้ทักษะต่ำ ความต้องการของแรงงานในการสร้างฐานะความมั่นคงของตนเองด้วยการประกอบอาชีพอิสระในภาค เศรษฐกิจแบบไม่เป็นทางการหรือนอกระบบ และการที่ราคาและรายได้ใน

ภาคเกษตรในระยะหลัง 2-3 ปีที่ผ่านมาอยู่ในเกณฑ์ดีจึงใจให้แรงงานไทยยังงานในภาคเกษตรกรรมต่อไป

2. สาเหตุของอัตราการว่างงานของประเทศไทย นักวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งประเทศไทย ญี่ปุ่น ศึกษาถึงสาเหตุของอัตราการว่างงานของประเทศไทยที่ต่ำเพียงร้อยละ 1 โดยทำการเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มอาเซียน เช่น ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย เป็นต้น ศึกษาปัจจัยทั้งด้านโครงสร้างประชากร ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และนโยบายด้านแรงงาน ผลการศึกษา พบว่า สัดส่วนการทำงานของแรงงานส่วนใหญ่ยังคงอยู่ในภาคเกษตรกรรม ประมาณร้อยละ 40 แม้ว่าจะมีแนวโน้มลดลงช้าๆ อย่างต่อเนื่อง และแรงงานส่วนใหญ่เป็นประเภทจ้างตนเองคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 55 และมีแนวโน้มลดลงช้าๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นแนวโน้มในทิศทางเดียวกับประเทศอินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ ดังนั้นสาเหตุน่าจะมาจากปัจจัยอื่น ซึ่งสรุปได้ดังนี้ คือ นโยบายด้านประกันสังคมที่ค่อนข้างชัดเจนและเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างยังมีรายได้ขณะลาออกจากงานเดิมและอยู่ระหว่างหางานใหม่ สัดส่วนโครงสร้างประชากรที่ผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นรวดเร็วกว่าคนรุ่นใหม่ค่อนข้างมากและค่าจ้างขั้นต่ำที่น้อยกว่าประเทศอินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ (Kumagai, Shotaro. 2012)



รูปที่ 3 สัดส่วนโครงสร้างประชากรของประเทศไทย เปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน

ที่มา : Kumagai, Shotaro. (2012). **Why is the Unemployment Rate in Thailand So Low?**. Online.

3. ภาพรวมตลาดแรงงานไทย การขาดแคลนแรงงานอาจมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ดังนี้ โครงสร้างประชากรสูงวัยที่เพิ่มขึ้น มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเร็วกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศในอาเซียน ค่าจ้างยังไม่สอดคล้องกับผลิตภาพ โดยพบว่า ค่าจ้างจริงที่แรงงานได้รับนั้นแทบจะไม่ได้มีการปรับเพิ่มขึ้นเลยในช่วงที่ทำการศึกษา (พ.ศ. 2550-2554) และประสิทธิภาพการผลิตของไทยยังอยู่ในระดับต่ำซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ (เสาวณี จันทะพงษ์ ; และ อุทุมพร พलगูร. 2554)

สาเหตุของปัญหาแรงงานภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง

ในส่วนของปัญหาแรงงานภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง ยังไม่มีผู้ที่ทำการศึกษาย่างจริงจัง แต่ทั้งนี้ก็สามารถสรุปจากบทความที่ตีพิมพ์ และแหล่งข้อมูลออนไลน์ได้ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นที่การก่อสร้าง ไตรมาส 1/2556 พบว่า จำนวนผู้ได้รับอนุญาตให้ก่อสร้าง และพื้นที่ของ สิ่งก่อสร้าง ในไตรมาส 1 ปี 2556 มีเอกชนที่ได้รับอนุญาตให้ก่อสร้างใหม่ ต่อเติม หรือดัดแปลงจำนวนทั้งสิ้น 44,506 ราย เป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ก่อสร้างสิ่งก่อสร้างที่เป็นอาคาร โรงเรือน 39,288 ราย และที่มีใช้อาคารโรงเรือน 5,218 ราย ดังนี้ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2556)

1.1 สิ่งก่อสร้างที่เป็นอาคารโรงเรือน สิ่งก่อสร้างประเภทอาคารโรงเรือนมีผู้ได้รับอนุญาตให้ก่อสร้าง 39,288 ราย มีพื้นที่ของสิ่งก่อสร้างรวม 22.8 ล้านตารางเมตร ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 98.5) เมื่อเปรียบเทียบกับ ไตรมาสเดียวกันของปี 2555 พบว่า จำนวนผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ก่อสร้างเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.8 และมีพื้นที่ของสิ่งก่อสร้างที่ได้รับอนุญาตเพิ่มขึ้นร้อยละ 44.3

1.2 สิ่งก่อสร้างที่มีใช้อาคารโรงเรือน สำหรับสิ่งก่อสร้างที่มีใช้อาคารโรงเรือนมีเอกชนที่ได้รับอนุญาตให้ก่อสร้าง 5,218 ราย เมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปี 2555 พบว่า จำนวนผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ก่อสร้างเพิ่มขึ้นร้อยละ 8.2 และความยาวของสิ่งก่อสร้างเพิ่มขึ้นร้อยละ 33.9 แต่ส่วนที่เป็นพื้นที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 7.5

เมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่แล้ว (1/55) มีสัดส่วนพื้นที่การก่อสร้างเพิ่มขึ้นถึง ร้อยละ 40 ซึ่งสวนทางกับอัตราว่างงานของประชากร ที่มีจำนวนลดลง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบประชากร จำแนกตามสถานภาพแรงงาน

สถานภาพแรงงาน	2555			2556	
	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	เม.ย.	พ.ค.
ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป	54.41	54.45	54.50	54.92	54.96
1. ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน	38.91	39.01	39.89	38.79	39.49
1.1 ผู้มีงานทำ	38.14	38.27	39.53	38.02	38.85
1.2 ผู้ว่างงาน	0.38	0.36	0.27	0.35	0.30
1.3 ผู้ที่รอฤดูกาล	0.39	0.38	0.09	0.42	0.34
2. ผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน	15.50	15.44	14.61	16.13	15.47

หมายเหตุ : หน่วย : ล้านคน

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556). ข้อมูลพื้นที่การก่อสร้าง ไตรมาส 1/2556. ไม่ปรากฏเลขหน้า.

จากตาราง พบว่า หากเทียบกับเดือนเดียวกันของปีที่แล้ว (เดือนเมษายน 2555) ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานมีเพิ่มขึ้น แต่จำนวนผู้ว่างงานกลับลดลงถึงร้อยละ 10 จึงยังทำให้ปัญหาขาดแคลนแรงงานมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น

2. ภาพรวมอุตสาหกรรมก่อสร้าง ได้ทำการศึกษาภาพรวมอุตสาหกรรมก่อสร้างไว้อย่างน่าสนใจ ในปี 2555 ที่ผ่านมา ถือว่าเป็นปีที่เติบโตสูงชันอย่างมาก ซึ่งแบ่งเป็นการก่อสร้างของภาคเอกชนและภาครัฐ เท่ากับ 431,307 ล้านบาท และ 496,633 ล้านบาท รวมทั้งสิ้น 927,940 ล้านบาท (ปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 12.8 จากเดิมปี 2554 ขยายตัวร้อยละ 1.6) ด้วยผลจากการซ่อมแซมสิ่งปลูกสร้างที่เสียหายจากเหตุการณ์มหาอุทกภัยเมื่อปลายปี 2554 เป็นหลัก ประกอบกับการก่อสร้างของภาคเอกชนปรับตัวสูงขึ้น โดยเฉพาะอสังหาริมทรัพย์ ทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. 2556)

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย คาดว่า ในปี 2556 มูลค่าก่อสร้างของไทย จะเติบโตเพิ่มขึ้น รวบรวมร้อยละ 10.5-12.9 คิดเป็นมูลค่า 1,025,000–1,047,500 ล้านบาท (จากเดิมปีที่ผ่านมาขยายตัวร้อยละ 12.8) แบ่งออกเป็นการก่อสร้างของภาครัฐและเอกชนในสัดส่วน 45 : 55) ผู้ประกอบการอาจต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานและการเพิ่มขึ้นของต้นทุน ทั้งค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำและค่าวัสดุก่อสร้าง จึงเป็นจังหวะและช่วงเวลาที่เหมาะสมที่จะนำวิธีการก่อสร้างสำเร็จรูป (Pre-Fabrication) และเลือกวัสดุก่อสร้างแบบสำเร็จมาใช้ให้มากขึ้น เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่จะเพิ่มขึ้น

3. ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์ นายสัมมา คีตสิน ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ เปิดเผยว่า ปัญหาการขาดแคลนแรงงานยังเป็นอุปสรรคสำหรับตลาดที่อยู่อาศัยในปี 2556 โดยเฉพาะตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ที่รัฐบาลประกาศให้ 70 จังหวัด ปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานเป็น 300 บาทต่อวัน ทำให้มีแรงงานส่วนหนึ่งกลับไปหางานทำในภูมิลำเนา ประกอบกับแรงงานอีกจำนวนหนึ่งไปทำงานก่อสร้างในโครงการสาธารณูปโภค เช่น โครงการรถไฟฟ้าความเร็วสูง โครงการสร้างถนน ส่งผลให้ปัญหาขาดแคลนแรงงานในภาคอสังหาริมทรัพย์ที่มีความรุนแรงขึ้น ซึ่งมีความเป็นไปได้ที่ผู้ประกอบการอสังหาริมทรัพย์จะชะลอการเปิดตัวโครงการใหม่ และโครงการที่อยู่ระหว่างการก่อสร้างเสร็จช้ากว่ากำหนดสถานที่ก่อสร้าง) ต้องเผชิญกับปัญหาแรงงานขาดแคลนมากกว่าผู้ประกอบการที่ใช้ระบบโครงสร้างสำเร็จรูป ทางออกที่ทำได้ขณะนี้ก็น่าจะเป็นการรับลูกจ้างหรือรับงานให้น้อยลง (รับงานเท่าที่พอทำได้) (ค่าจ้าง 300 แผลงฤทธิ์ธุรกิจก่อสร้างขาดแคลนแรงงาน. 2556)

4. สมาคมอาคารชุดไทย ร่วมกับสมาคมธุรกิจบ้านจัดสรร ได้จัดงานปาฐกถาพิเศษเรื่องปัญหาเกี่ยวกับแรงงานในภาคธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งสามารถสรุปใจความได้ดังนี้ ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานขั้นวิกฤติ เนื่องจากการขาดแคลนเชิงโครงสร้าง เพราะปริมาณแรงงานที่เข้าสู่ระบบมีจำนวนน้อยลง ระบบการศึกษาได้พัฒนาจนเข้าถึงกลุ่มประชาชนมากขึ้น และก้าวสู่ระบบจ้างงานในองค์กรหรือธุรกิจต่างๆ เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรม ภาคบริการ โครงสร้างเป็นสังคมที่เป็นเมืองมากขึ้น รวมทั้งแรงงานจำนวนหนึ่งไม่ต้องการทำงานในกรุงเทพฯ ภายหลังการปรับค่าแรงแรงงานขั้นต่ำเท่ากันทั่วประเทศ อนึ่ง มีการประเมินว่าความต้องการแรงงานภาคก่อสร้างในกรุงเทพฯ และปริมณฑล มีไม่ต่ำกว่า 500,000 คน แต่ปัจจุบันมีแรงงานเพียงประมาณ 300,000 คน โดยเฉพาะแรงงานฝีมือ กำลังจะขาดแคลนมาก แต่แรงงานทั่วไปหรือแรงงานไร้ฝีมือยังสามารถหาจ้างได้ เนื่องจากสามารถนำเข้าแรงงานต่างด้าวได้ โดยมีขั้นตอนไม่ยุ่งยาก โดยจากข้อมูล ของกระทรวงแรงงานพบว่า ในภาคธุรกิจก่อสร้างมีการใช้แรงงานต่างชาติมากกว่า 200,000 คน ทศนคติในทางลบของแรงงานไทย ซึ่งมักถูกมองว่าเป็นกรรมกร เป็นอาชีพที่ถูกดูถูกได้รับการศึกษาต่ำกว่าขั้นพื้นฐาน คนงานรุ่นใหม่จึงหันเข้าสู่ระบบองค์กรในภาคอื่นๆ เพิ่มขึ้น (สมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์. 2556)

5. แรงงานป็นจัน นโยบายทางรัฐบาลทำให้แรงงานหันกลับไปประกอบอาชีพในท้องถิ่นตนมากขึ้น ประกอบกับไม่มีการถ่ายทอดความรู้ความสามารถในการขึ้นวินจากรุ่นสู่รุ่นเหมือนอาชีพอื่น เพราะคนงานเหล่านั้นตระหนักถึงความยากลำบากในการใช้ชีวิตที่ต้องทนแดดทนฝนตลอดเวลาจึงเป็นสาเหตุที่คนงานลดน้อยถอยลง และเมื่อปลายปี 2554 เกิดเหตุน้ำท่วมใหญ่แต่ละโรงงานที่ประสบปัญหาต้องปรับตัวโดยการลงทุนขนาดใหญ่ใน Infrastructure และรัฐบาลก็ออกนโยบายเกื้อหนุนให้มีการลงทุนที่มากขึ้น ทำให้ความต้องการในการใช้เสาเข็มไม่

สัมพันธ์กับปริมาณที่ผลิต จึงทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานป้อนอีกประการหนึ่ง (กัณตนา ตันติพิพัฒน์. 2556)

แนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงาน

แนวทางการแก้ปัญหาแรงงานในประเทศไทยในภาพรวม

สรุปแนวทางแก้ไขปัญหาลาดแคลนแรงงานในภาพรวม ได้ 7 ข้อใหญ่ๆ ในระยะสั้น และระยะยาว โดยควรปรับให้อุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงาน มีความสอดคล้องกันมากขึ้น และควรเพิ่มผลิตภาพแรงงานของไทยให้สูงขึ้น ดังนี้ (เสาวณี จันทะพงษ์ ; และ อุทุมพร พลากร. 2554)

ในระยะสั้น

1. ภาครัฐและเอกชนควรพิจารณาปรับค่าจ้างให้สอดคล้องกับผลิตภาพของแรงงาน เพราะในช่วงที่ผ่านมาค่าจ้างจริงอยู่ในระดับต่ำกว่าผลิตภาพของแรงงานมาโดยตลอด และค่าจ้างจริงของทุกกลุ่มการศึกษา แทบไม่มีการเปลี่ยนแปลง

2. ภาคเอกชนควรเพิ่มจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาเป็นการปรับตัวในระยะสั้น นอกจากนี้ ภาครัฐควรมีแผนยุทธศาสตร์ในเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว (Immigration Policy) อย่างชัดเจน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวจำเป็นต่อตลาดแรงงานไทยโดยทำงานในงานที่แรงงานไทยไม่นิยมทำ โดยเฉพาะงานหนักประเภท 3D งานสกปรก (Dirty) งานยาก (Difficult) และงานเสี่ยง (Dangerous)

ในระยะยาว

1. ควรเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) โดยภาครัฐและภาคเอกชนควรสนับสนุนการลงทุนในสินทรัพย์ทุนให้มีจำนวนเครื่องจักรต่อแรงงานมากขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยี แรงพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีสมรรถนะสูงโดยจัดฝึกอบรมทักษะที่จำเป็น และสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ รวมทั้งภาครัฐควรสนับสนุนการพัฒนาแรงงานในธุรกิจ SMEs ด้วย

2. ภาครัฐและเอกชนควรพิจารณาขยายอายุเกษียณ (Delaying Retirement) โดยในส่วนของภาครัฐต้องปรับแก้ไขกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดปัญหาทางโครงสร้างของความไม่สอดคล้อง ระหว่างอุปสงค์และอุปทานของแรงงานด้านอายุในระยะยาวระดับหนึ่ง

3. ภาครัฐและภาคเอกชนควรพัฒนาและสร้างความร่วมมือให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่าง สถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม สถาบันเฉพาะทาง และสถานประกอบการในภาคการผลิตต่างๆ เพื่อสามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพและตรงตามความต้องการ และควรเสริมสร้างระบบข้อมูล สำหรับการวางแผนกำลังคนของประเทศและปรับปรุงคุณภาพของแรงงานในระยะยาว

4. ภาครัฐและเอกชนควรตั้ง “มาตรฐานฝีมือแรงงาน” โดยในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม ว่า ต้องการความสามารถเฉพาะทาง (Competencies) เพียงใด เพื่อนำไปสู่กรอบการฝึกอบรม และทดสอบ สมรรถนะ ที่สามารถควบคุมคุณภาพและรับประกันคุณภาพของแรงงาน

5. ควรเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของตลาดแรงงานไทยให้ประชาชนทราบ พร้อมทั้งกระตุ้นให้สถาบันการศึกษามีการแนะแนวการศึกษาต่อและแนวทางการประกอบอาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและความสามารถของแรงงาน

เมื่อมองเฉพาะในอุตสาหกรรมก่อสร้าง พบว่า ประสพปัญหาขาดแคลนแรงงาน ค่อนข้างมาก โดยมีแนวทางแก้ไข ดังนี้

แนวทางการแก้ปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

เมื่อแบ่งตามระยะเวลา มีแนวทางผ่อนคลายนโยบาย ดังนี้ (สมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์. 2556 ; เสาวณี จันทะพงษ์ ; และ อุทุมพร พลังกูร. 2554 ; นรินทร์ พุทธอารักษ์วงศ์. 2549 ; Raymond, Louis. 2004)

1. ในระยะสั้นเพื่อแก้ปัญหาในปัจจุบันที่ประสบอยู่ รัฐบาล และภาคเอกชนควร พิจารณาปรับค่าจ้างให้สอดคล้องกับผลผลิตภาพแรงงาน และพิจารณาให้แรงงานทำงานล่วงเวลา ทดแทนในช่วงที่ขาดแคลนแรงงาน รวมถึงภาครัฐจะต้องกำหนดยุทธศาสตร์เกี่ยวกับแรงงาน ต่างตัวอย่างชัดเจน

2. ในระยะยาวเพื่อวางแผนรับมือปัญหาในอนาคต ควรเพิ่มผลผลิตภาพของแรงงาน โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการผลิต รวมถึงอบรมทักษะบุคลากร และจัดตั้งมาตรฐานฝีมือ แรงงานเป็นสากล พิจารณาการขยายอายุเกษียณ เพื่อแก้ปัญหาสัดส่วนโครงสร้างแรงงาน ภาครัฐและเอกชนควรร่วมมือกับสถาบันการศึกษา เพื่อผลิตบุคลากรที่มีคุณสมบัติและ ความสามารถตามที่คาดหวัง สามารถวางแผนกำลังบุคลากรในระยะยาว

นอกจากนี้ยังมีแนวทางผ่อนคลายนโยบาย ดังนี้

1. การจัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมมือกับบริษัทเอกชน เพื่อพัฒนาแรงงานใหม่และ แรงงานในสถานประกอบกิจการในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างให้ได้มาตรฐานฝีมือ ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน อีกทั้งพัฒนา ศักยภาพและยกระดับฝีมือแรงงานฯ ของ SME และผู้รับเหมาก่อสร้าง (พัฒนาหลักสูตร แลกเปลี่ยนข้อมูล พัฒนาบุคลากร สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์ฝึกฝีมือแรงงานในสถานประกอบ กิจการ จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประชาสัมพันธ์และติดตามผลการดำเนินงาน และอื่นๆ)

2. การนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายตาม MOU รวม 4 ขั้นตอน คือ

1) การรับแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าว 2) การยื่นคำร้องขอนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานใน

ประเทศไทย 3) การยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว และ 4) การออกไปอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าว

3. การใช้เทคนิคการก่อสร้างด้วยชิ้นส่วนคานสำเร็จรูปเสาคาน จากการศึกษาเปรียบเทียบกรรมวิธี และเทคนิคการก่อสร้างด้วยชิ้นส่วนคานสำเร็จรูปเสาคาน กับ การก่อสร้างระบบเดิม ด้านข้อดี-ข้อเสีย ต้นทุนราคา และระยะเวลาการก่อสร้าง โดยศึกษาจากโครงการบ้านจัดสรรที่มีการก่อสร้างทั้งสองระบบในรูปแบบบ้านทรงเดียวกัน ตั้งแต่เริ่มก่อสร้างจนแล้วเสร็จ ผลการศึกษา พบว่า ต้นทุนหมวดโครงสร้างที่ใช้ระบบเสาคานสำเร็จรูปมีราคาสูงกว่าระบบเดิมร้อยละ 4 แต่หากเปรียบเทียบต้นทุนทุกด้านแล้ว พบว่า ต้นทุนค่าก่อสร้างของทั้งสองระบบนั้นใกล้เคียงกัน (ต่างกันน้อยกว่าร้อยละ 1) โดยระบบเสาคานสำเร็จรูปใช้ระยะเวลาการก่อสร้าง 152 วัน เร็วกว่าการก่อสร้างระบบเดิม 26 วัน และใช้แรงงานเพียง 12 คน เมื่อเปรียบเทียบกับ การก่อสร้างด้วยระบบเดิมที่ใช้แรงงาน 37 คน ดังนั้นการก่อสร้างด้วยระบบชิ้นส่วนเสาคานสำเร็จรูปมีความเหมาะสมทางด้านระยะเวลา และแรงงาน ทั้งนี้จะต้องควบคุมการติดตั้งและคุณภาพการก่อสร้างด้วยระบบใหม่ที่ต้องใช้ทักษะ และความชำนาญมากกว่า

4. การบริหารกระบวนการร่วมกับการใช้เทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่ จากการศึกษาการบริหารกระบวนการร่วมกับการใช้เทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่ โดยสำรวจจาก SMEs ในประเทศแคนาดาจำนวน 118 แห่ง จากการศึกษา พบว่า ในธุรกิจ SMEs แต่ละประเภท มีความแตกต่างกันค่อนข้างชัดเจน ซึ่งในการจะนำเทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่เข้าไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ควรจะต้องศึกษาความพร้อม และสภาพแวดล้อมของโรงงานก่อน และควรศึกษาว่าจะใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่นี้มาก-น้อยแค่ไหน เพียงพอต่อความต้องการหรือไม่ ทั้งนี้พบว่า SMEs มีข้อได้เปรียบเหนือองค์กรขนาดใหญ่ตรงที่มีความยืดหยุ่นสูง ง่ายต่อการปรับเปลี่ยนมากกว่า

ตารางที่ 3 สรุปงานวิจัย

งานวิจัย			วิธีการเก็บข้อมูล			ปัจจัยที่ศึกษา							แนวทางแก้ไข							
ลำดับ	ชื่อเอกสารงานวิจัย	ผู้วิจัย	แบบสอบถาม	สัมภาษณ์เชิงลึก	การศึกษาแบบอื่น*	แรงงานขาดแคลน	แรงงานต่างด้าว	อัตราว่างงาน	ทักษะการทำงาน	ค่าตอบแทน	สวัสดิการแรงงาน	ผลิตภาพแรงงาน	อุตสาหกรรมก่อสร้าง	ปรับอัตราค่าจ้าง	ให้ทำงานล่วงเวลา	แรงงานต่างด้าว	เพิ่มผลิตภาพแรงงาน	ใช้เทคโนโลยีได้การผลิตสมัยใหม่	อบรมทักษะบุคลากร	ขยายอายุเกษียณ
1	การขาดแคลนแรงงานไทย : สภาพปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข	เสาวณี จันทะพงษ์ ; และ อุทุมพร พलगูร (2554)	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	การเปรียบเทียบปัญหาในการบริหารจัดการแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย : กรณีศึกษาแรงงานไทยและแรงงานกัมพูชา	รัชนีทร่ กวินวราเสฏฐ์ (2554)	1			1	1		1		1	1	1							
3	แรงจูงใจในการทำงานของวิศวกรในองค์กรอุตสาหกรรมก่อสร้างประเทศไทย	ธนีสร์ สมเจตนะพันธ์ (2554)	1							1	1		1							
4	การศึกษาปัจจัยที่มีต่อแนวโน้มที่ทำให้จำนวนแรงงานก่อสร้างไทยลดลง ในจังหวัดสมุทรสาคร	รุจิโรจน์ จริยะปัญญา (2554)	1			1	1			1	1		1							
5	การย้ายถิ่นเข้ามาทำงานและการถูกหลอกลวงของแรงงานต่างชาติในประเทศไทย	มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย (2548)	1				1	1		1										
6	ผลกระทบของค่าจ้างขั้นต่ำต่อการจ้างแรงงานไร้ฝีมือ	เสาวลักษณ์ วิศวกรานต์ (2543)	1						1	1		1	1	1						
7	สภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบในประเทศไทย	ธนวัฒน์ รื่นวงศ์ (2552)	1	1						1	1									
8	การศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จด้านเวลาในการก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรร	นรุธ ฤทธิมนมัย (2549)	1			1	1						1							
9	การเปรียบเทียบการก่อสร้างเดี่ยว 2 ชั้น ด้วยชิ้นส่วนสำเร็จรูปเสาคาน กับการก่อสร้างระบบเดิม	นรินทร์ พุทธธำรักษ์วงศ์ (2549)			1	1			1			1	1					1		
10	Operations Management and Advanced Manufacturing Technologies in SMEs	Raymond, Louis. (2004)	1									1						1		
11	Why is the Unemployment Rate in Thailand So Low?	Kumagai, Shotaro. (2012)			1	1		1	1	1	1	1								

หมายเหตุ : การศึกษาแบบอื่น หมายถึง การศึกษาค้นคว้าด้วยวิธีอื่นนอกเหนือจากการทำแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึก

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานสารนิพนธ์

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้า
2. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
6. การตรวจสอบความสัมพันธ์ของข้อมูล

การศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าข่าวสารในภาพรวมที่น่าสนใจจากทางแหล่งข้อมูลออนไลน์ และการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ จากนั้นเลือกหัวข้อที่น่าสนใจ ทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงความเป็นไปได้ในการศึกษา

เมื่อได้หัวข้อที่จะทำการศึกษาค้นคว้าเป็นที่แน่นอนแล้ว ทำการกำหนดประเด็น การศึกษา และกรอบการศึกษา จุดประสงค์ และแนวทางศึกษา โดยใช้ข้อมูลจากเอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแม่แบบ

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ สถานประกอบการในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ทั่วราชอาณาจักร ที่มีรายชื่ออยู่ในทำเนียบอุตสาหกรรมก่อสร้างของสมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 1,467 แห่ง โดยจำแนกตามพื้นที่แบ่งเป็น ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 680 แห่ง ภาคกลาง 112 แห่ง ภาคตะวันออก 90 แห่ง ภาคเหนือ 185 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 228 แห่ง ภาคใต้ 162 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ สถานประกอบการที่มีรายชื่อในทำเนียบอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยใช้วิธีสุ่มเลือกจากสถานประกอบการที่เป็นสมาชิกของสมาคม ทั่วราชอาณาจักร จำนวน 30 แห่ง เพื่อทำการสำรวจแบบสอบถาม และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการ จำนวน 6 ราย

ในการสำรวจแบบสอบถาม ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ร่วมกับการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) สุ่มตัวอย่างโดยแบ่งประชากรออกตามแต่ละภาค สุ่มสำรวจแบบสอบถามสถานประกอบการที่เป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย ในแต่ละภาคเป็นตามสัดส่วนจำนวนสถานประกอบการ ส่วนการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้การสุ่มโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น โดยใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงจากกลุ่มตัวอย่างที่มีที่ตั้งสำนักงานในเขตกรุงเทพ และปริมณฑลที่มีจำนวนสถานประกอบการมากที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษารวบรวมข้อมูล บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการสัมภาษณ์เบื้องต้น ถึงปัญหาด้านแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดคำถามในแบบสอบถามชุดทดลอง จากนั้นนำแบบสอบถามชุดทดลองไปให้ผู้ประกอบการจำนวน 2 ราย ซึ่งเป็นสถานประกอบการขนาดกลาง 1 แห่ง และเป็นสถานประกอบการขนาดย่อม 1 แห่ง ทดลองทำ และนำข้อคิดเห็น มาปรับปรุง เป็นชุดแบบสอบถามฉบับจริง และใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ประกอบการ โดยในส่วนของแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของสถานประกอบการ จำนวน 8 หัวข้อย่อย ได้แก่ 1) ชื่อสถานประกอบการ 2) ชื่อเจ้าของกิจการ 3) ชื่อผู้ประสานงาน 4) สถานที่ตั้ง 5) ระยะเวลาดำเนินการของกิจการ 6) รูปแบบของธุรกิจ 7) สถานภาพของกิจการ และ 8) ความชำนาญทางการก่อสร้าง

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลด้านบุคลากรและแรงงาน จำนวน 2 หัวข้อย่อย ได้แก่ 1) จำนวนแรงงานของกิจการ จำแนกออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ แรงงานวิชาชีพฝ่ายผลิต แรงงานฝ่ายผลิต และ แรงงานอื่นๆ 2) วิธีการรับสมัครพนักงานของสถานประกอบการ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลด้านโครงสร้างค่าจ้างและค่าจ้างขั้นต่ำ จำนวน 3 หัวข้อย่อย ได้แก่ 1) ปัจจัยในการกำหนดค่าจ้างแรงงานใหม่ 2) อัตราค่าจ้างที่กิจการจ่ายในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายของรัฐบาล 3) ผลกระทบจากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาล และการปรับตัวหากได้รับผลกระทบ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามข้อมูลด้านปัญหาแรงงาน จำนวน 10 หัวข้อย่อย ได้แก่ 1) ปัญหาด้านแรงงานที่กิจการได้รับผลกระทบมากที่สุด 2) ความยาก-ง่ายในการหาแรงงานใหม่หลังการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายของรัฐบาล 3) ความยาก-ง่ายในการหาแรงงานใหม่ จำแนกตามประเภท 4 ประเภท ได้แก่ แรงงานวิชาชีพ แรงงานฝ่ายผลิตที่มีฝีมือ แรงงานฝ่ายผลิตไร้ฝีมือ และแรงงานอื่นๆ 4) สาเหตุของปัญหาด้านแรงงาน 5) สภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวของกิจการ 6) อัตราค่าจ้างที่จ่ายให้แก่แรงงานต่างด้าว เปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างที่

จ่ายให้กับแรงงานไทย 7) ปัจจัยที่ทำให้เลือกจ้างแรงงานต่างด้าว 8) การปรับตัวระยะสั้น และระยะยาวต่อปัญหาการขาดแคลนแรงงาน 9) ความต้องการต่อรัฐบาลเพื่อผ่อนคลายปัญหาด้านแรงงาน 10) ความคิดเห็นต่อสถานการณ์ปัญหาด้านแรงงาน หลังเปิดประชาคมเศรษฐกิจเสรีอาเซียน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บข้อมูล ผู้ศึกษาทำการศึกษาและเก็บข้อมูล โดยแบ่งลักษณะของข้อมูล ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการสำรวจแบบสอบถามสถานประกอบการ จำนวน 30 ราย และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 6 ราย

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการศึกษา ค้นคว้าทฤษฎีต่างๆ จากหนังสือ เอกสาร บทความ งานวิจัยต่างๆ หรือแหล่งข้อมูลออนไลน์

โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมอุตสาหกรรมก่อสร้าง และปัญหาในอุตสาหกรรมก่อสร้าง จากทฤษฎีต่างๆ ตำราเรียน เอกสาร บทความ งานวิจัยต่างๆ หรือแหล่งข้อมูลออนไลน์ เพื่อกำหนดขอบเขตของการศึกษา

2. สัมภาษณ์ผู้ประกอบการเบื้องต้นในด้านปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

3. จัดทำแบบสอบถามชุดทดลองเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และขอคำแนะนำ

4. นำแบบสอบถามชุดทดลองที่สร้างขึ้น ให้ผู้ประกอบการ ทดลองทำ และนำข้อคิดเห็น มาปรับปรุง เป็นชุดแบบสอบถามฉบับจริง

5. ทำการสำรวจแบบสอบถาม

6. ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการ โดยใช้ชุดแบบสอบถาม ในการกำหนดแนวหัวข้อสัมภาษณ์เชิงลึก

วิธีสำรวจแบบสอบถาม

ทำการสำรวจแบบสอบถามผ่านทาง 3 วิธี ได้แก่ การส่งแบบสอบถามทางจดหมาย การส่งแบบสอบถามทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และการส่งแบบสอบถามโดยพบหน้า

1. การส่งแบบสอบถามทางจดหมาย ส่งโดยใช้ระบบไปรษณีย์ไทย เลือกสุ่มบริษัทจากรายชื่อในหนังสือทำเนียบบริษัทก่อสร้าง จำนวน 56 แห่ง ทั่วประเทศ ผลการตอบรับ มีจดหมายตอบกลับทั้งหมด 13 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบรับร้อยละ 23.21 ในจำนวนนี้เป็นข้อมูลที่สามารถใช้ได้ 11ชุด ทั้งนี้สาเหตุที่ได้รับการตอบกลับค่อนข้างน้อย เนื่องจากเป็นธรรมชาติของการสำรวจแบบสอบถามด้วยวิธีส่งทางจดหมาย ซึ่งงานศึกษาล้วนกันเรื่องความไม่สมดุล

ของตลาดแรงงานไทย ได้ทำการสำรวจแบบสอบถามทางจดหมาย พบว่า อัตราการตอบรับ คิดเป็นร้อยละ 17 ของจำนวนแบบสอบถามส่งออกทั้งสิ้น

2. แบบสอบถามทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ใช้การติดต่อเบื้องต้นทางโทรศัพท์ ส่งแบบสอบถามทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ไปยังที่อยู่ปลายทาง แล้วสแกนส่งกลับยังที่อยู่ต้นทาง จากการส่งแบบสอบถามทั้งหมด 5 ชุด ได้รับกลับมาทั้งหมด 4 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 80 ทุกชุด เป็นข้อมูลที่สามารถใช้ได้

3. การส่งแบบสอบถามโดยพบหน้า ทำการนัดพบกับผู้ทำแบบสอบถาม แล้วฝากทำแบบสอบถาม แล้วรอรับกลับคืน จากการส่งแบบสอบถามทั้งหมด 15 ชุด ได้รับกลับมาทั้งหมด 15 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 100 ทุกชุด เป็นข้อมูลที่สามารถใช้ได้

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

1. เมื่อรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจแบบสอบถาม และสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้ศึกษาจะทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล วิธีการเก็บข้อมูลที่ต่างกันออกไป (Methodological Triangulation)

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจแบบสอบถาม ด้วยการค่าเฉลี่ย และ Cross-Tabulation

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยต่างๆ แยกตามขนาดของวิสาหกิจ และทดสอบด้วยเครื่องมือทางสถิติไคแอสควร์ ด้วยระดับนัยสำคัญ 0.05

4. ทำข้อสรุปชั่วคราวและตัดทอนข้อมูลที่ไม่ต้องการออก

5. นำข้อสรุปย่อยๆ มาเชื่อมโยงกัน เพื่อหาข้อสรุปของการศึกษา

6. ประมวลและสรุปข้อเท็จจริง เชื่อมโยงแนวคิด ทฤษฎีกับสิ่งที่ค้นพบในการศึกษา

7. พิสูจน์บทสรุป

การประมวลผลข้อมูล

จากการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมด 30 ชุด สามารถนำมาประมวลผล หาค่าเฉลี่ยทางสถิติ โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 4 ประเภท ตามรูปแบบคำถาม คือ คำถามเลือกคำตอบ 1 ข้อ คำถามเลือกคำตอบได้มากกว่า 1 ข้อ คำถามเลือกตอบไม่เกิน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญมาก-น้อย และคำถามระบุคำตอบเป็นตัวเลข

1. คำถามเลือกคำตอบ 1 ข้อ ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เลือกคำตอบที่คิดว่าตรงกับความเป็นจริงของกิจการมากที่สุดเพียงข้อเดียว ทำการแปลงผลโดยนับจำนวนความถี่ของแต่ละตัวเลือกคำตอบ หาดด้วยจำนวนชุดคำถามทั้งหมดจำนวน 30 ชุด

2. คำถามเลือกคำตอบได้มากกว่า 1 ข้อ ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เลือกทุกคำตอบที่คิดว่าตรงกับความเป็นจริงของกิจการทำการแปลงผลโดยนับจำนวนความถี่ของแต่ละตัวเลือก

คำตอบ หารด้วยผลรวมความถี่ทั้งหมดจากทุกตัวเลือกคำตอบ คำนวณออกเป็นสัดส่วนร้อยละของคำถาม และนับจำนวนความถี่ของแต่ละตัวเลือกคำตอบ หารด้วยจำนวนชุดแบบสอบถาม (N =30) คำนวณออกเป็นสัดส่วนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตัวเลือกคำตอบ

3. คำถามเลือกตอบไม่เกิน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญมาก-น้อย ให้ผู้ตอบทำการศึกษาทุกตัวเลือกคำตอบ จากนั้นเลือกคำตอบที่คิดว่าตรงกับความเป็นจริงของกิจการ จำนวนไม่เกิน 3 ตัวเลือก โดยให้ใส่หมายเลข 1 หน้าตัวเลือกที่คิดว่าตรงกับความเป็นจริงของกิจการมากที่สุด ใส่หมายเลข 2 และ 3 หน้าตัวเลือกที่คิดว่าตรงกับความเป็นจริงของกิจการรองลงมาตามลำดับ ทำการแปลงผลโดยกำหนดน้ำหนักแก่ตัวเลือกคำตอบ

- หากตัวเลขหน้าคำตอบที่ถูกเลือกเป็นหมายเลข 1 ให้กำหนดค่าน้ำหนักเป็น 3
- หากตัวเลขหน้าคำตอบที่ถูกเลือกเป็นหมายเลข 2 ให้กำหนดค่าน้ำหนักเป็น 2
- หากตัวเลขหน้าคำตอบที่ถูกเลือกเป็นหมายเลข 3 ให้กำหนดค่าน้ำหนักเป็น 1

จากนั้นทำการหาค่าเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนัก (Weighted Mean) โดยเทียบกับความถี่ของแต่ละตัวเลือกคำตอบ

4. คำถามระบุคำตอบเป็นตัวเลข ให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลคำตอบเป็นจำนวนตัวเลขเป็นจำนวนเต็ม คำถามระบุคำตอบเป็นตัวเลข แปลงผลโดยกำหนดช่วงระดับของคำตอบ เช่น แปลงผลจำนวนแรงงาน เป็นขนาดขององค์กร โดยแบ่งตามนิยามของธุรกิจประเภทบริการ เป็นต้น

การตรวจสอบความสัมพันธ์ของข้อมูล

1. การทดสอบของฟิชเชอร์

เป็นการทดสอบระดับนัยสำคัญ ของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย นิยมใช้ในกรณีที่ขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก และค่าองค์ความเป็นอิสระมีค่าน้อย เช่น ตารางเปรียบเทียบปัจจัยขนาด 2x2 หรือ 3x3 เป็นต้น การใช้ทดสอบระดับนัยสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีค่าองค์ความเป็นอิสระมากสามารถกระทำได้ แต่ไม่นิยม เนื่องจากหลักการคำนวณมีขั้นตอนที่ซับซ้อนกว่าการทดสอบแบบไคสแควร์ ต้องใช้ระยะเวลาในการคำนวณค่อนข้างนาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากจำนวนข้อมูลมีปริมาณมาก (Wikipedia. 2013)

ทั้งนี้ เนื่องจากข้อจำกัดของการทดสอบแบบไคสแควร์ จึงได้พิจารณาใช้การทดสอบของฟิชเชอร์แทน

ข้อจำกัดของการทดสอบไคสแควร์

1) กรณีตารางข้อมูลมีลักษณะเป็น 2x2 ถ้าความถี่ที่คาดหวัง (หรือความถี่ที่ควรจะเป็น) ค่าใดค่าหนึ่ง มีค่าน้อยกว่า 5 แล้ว การทดสอบด้วยไคสแควร์ จะมีความเชื่อถือน้อยลง

2) กรณีตารางข้อมูลใหญ่กว่า 2x2 ถ้าความถี่ที่คาดหวัง (หรือความถี่ที่ควรจะเป็น) ค่าใดค่าหนึ่ง มีค่าน้อยกว่า 1 หรือมีค่าน้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ของจำนวนกลุ่มทั้งหมดของ

ตัวแปร การทดสอบด้วยไคสแควร์ จะไม่เหมาะสม การแก้ปัญหาทำได้โดยการรวมกลุ่มของตัวแปรที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน แต่ก็อาจจะทำให้ความหมายผิดไปจากเดิม

3) ประชากรที่ใช้ในการทดสอบไคสแควร์ ถ้ามีขนาดมากกว่า 50 ($N > 50$) จะได้ผลค่อนข้างดี การทดสอบไคสแควร์ จึงเหมาะสมสำหรับประชากรขนาดใหญ่

ในการทดสอบครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่าง $N=30$ และข้อมูลบางช่องมีค่าน้อยกว่า 1 ทำให้ผลที่ได้ไม่น่าเชื่อถือ จึงใช้วิธีการทดสอบของฟิชเชอร์แทน

สมมติฐาน

H_0 : ปัจจัยด้านขนาดองค์กรไม่มีผลต่อปัจจัย X (เป็นอิสระต่อกัน)

H_1 : ปัจจัยด้านขนาดองค์กรมีผลต่อปัจจัย X (ขึ้นต่อกัน)

โดยที่ X คือ ปัจจัยอื่นๆ ที่นำมาเปรียบเทียบ

การประมวลผล

วัดหาระดับค่า P-Value (Two-Side) หากค่า P ที่ได้ออกมาได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แล้ว จะทำการปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 คือ ปัจจัยด้านขนาดองค์กรมีผลต่อปัจจัย X (ขึ้นต่อกัน) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

หากค่า P ออกมาได้มากกว่า 0.05 แล้ว จะทำการยอมรับสมมติฐาน H_0 ปัจจัยด้านขนาดองค์กรไม่มีผลต่อปัจจัย X (เป็นอิสระต่อกัน) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2. การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าในการศึกษาเชิงคุณภาพ

การตรวจสอบข้อมูลในการศึกษาเชิงคุณภาพนิยมใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation Method) ซึ่งกระทำได้ 3 ลักษณะ ได้แก่

2.1 การตรวจสอบข้อมูลสามเส้าด้านข้อมูล

เป็นการตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูลในด้านเวลา สถานที่ และบุคคล เพื่อพิจารณาว่า ถ้าเก็บข้อมูลต่างเวลา ต่างสถานที่ และผู้ให้ข้อมูลต่างคนจะยังได้ข้อมูลเหมือนเดิมหรือไม่

2.2 การตรวจสอบข้อมูลสามเส้าด้านผู้ศึกษา

เป็นการตรวจสอบข้อมูลว่าถ้าเปลี่ยนผู้เก็บข้อมูลเป็นผู้ช่วยผู้ศึกษารวม 3 คนแล้ว ข้อมูลที่ได้ควรจะตรงกัน

2.3 การตรวจสอบข้อมูลสามเส้าด้านวิธีการ

เป็นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากวิธีการเก็บข้อมูล 3 วิธี ที่ต่างกันแล้วจะได้ผลเหมือนเดิม เช่น ใช้วิธีการสังเกต การสัมภาษณ์ และการใช้เอกสาร

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลสามเส้าด้านวิธีการเก็บข้อมูล โดยใช้วิธีสำรวจแบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร และการใช้เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาอ้างอิงสรุปผลซึ่งกันและกัน

บทที่ 4

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับตัวแทนสถานประกอบการ จำนวน 6 แห่งด้วยกัน ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบพบหน้า จำนวน 5 แห่ง และใช้วิธีการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ จำนวน 1 แห่ง โดยใช้ประเด็นคำถามจากแบบสอบถาม และถามเจาะลึกในแต่ละประเด็น ซึ่งรายละเอียดการสัมภาษณ์ จำแนกตามสถานประกอบการ สามารถจำแนก ดังตารางต่อไปนี้



ตารางที่ 4 สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ชื่อสถานประกอบการ	A	B	C	D	E	F
วันที่สัมภาษณ์	14 มิ.ย. 56	31 พ.ค. 56	24 พ.ค. 56	15 มิ.ย. 56	7 มิ.ย. 56	11 มิ.ย. 56
ระยะเวลาดำเนินการ (ปี)	32	7	5	22	41	18
ขนาดกิจการ	Large	Medium	Small	Small	Large	Small
ความชำนาญ ทางการก่อสร้าง	งานอาคารครบ วงจร	งานระบบครบวงจร	งานก่อสร้างทั่วไป	งานเชื่อมกันดิน ครบวงจร	ทุกประเภท	งานเชื่อมกันดิน ครบวงจร
รับงานจากเอกชน หรือรัฐบาล	เอกชนเป็น ส่วนใหญ่	เอกชนเป็นส่วนใหญ่	รัฐบาลเป็นส่วนใหญ่	รัฐบาลเป็นส่วนใหญ่	รัฐบาลเป็นส่วนใหญ่	เอกชนและรัฐบาล เท่าๆ กัน
อัตราค่าจ้างแรงงาน ปัจจุบัน	เท่ากับอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ	เท่ากับอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ	สูงกว่าอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำเกินร้อยละ 10	สูงกว่าอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำเกินร้อยละ 10	สูงกว่าอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำไม่เกิน ร้อยละ 10	สูงกว่าอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำไม่เกิน ร้อยละ 10
ปัญหาด้านแรงงานที่มี ผลกระทบมากที่สุด	ขาดแคลนแรงงาน	ขาดแคลนแรงงาน	ขาดแคลนแรงงาน	ขาดแคลนแรงงาน	ขาดแคลนแรงงาน	ขาดแคลนแรงงาน
ปัญหาด้านแรงงานที่มี ผลกระทบรองลงมา	พนักงานขาด ทักษะ	ต้นทุนค่าจ้างสูงขึ้น	ทักษะแรงงาน อัตรา การขาด ลา มาสาย สูง	อัตราค่าจ้างที่สูงขึ้น แรงงานขาดทักษะ	พนักงานขาดทักษะ	ต้นทุนค่าจ้างสูงขึ้น
สาเหตุของปัญหา ขาดแคลนแรงงาน	ไม่มีช่างเกิดใหม่ ทดแทนเพียงพอ	สภาพการทำงาน ที่ไม่จูงใจ	ความต้องการ แรงงานในภาค ก่อสร้างสูงขึ้น	ความต้องการสูง แรงงานมีทางเลือก มากขึ้น	ความต้องการสูง สภาพการทำงาน ไม่จูงใจ	ความต้องการสูง สภาพการทำงาน ไม่จูงใจ
การจ้างแรงงานต่างด้าว	ร้อยละ 70	ประมาณร้อยละ 30-40	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ร้อยละ 15

ตารางที่ 4 สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (ต่อ)

ชื่อสถานประกอบการ	A	B	C	D	E	F
สาเหตุของการจ้าง / ไม่จ้างแรงงานต่างด้าว	แรงงานไทยขาดแคลน	แรงงานไทยขาดแคลน	มีขั้นตอนยุ่งยาก เสียค่าใช้จ่าย ไม่คุ้มค่า	มีขั้นตอนยุ่งยาก ไม่มีช่องทางเข้าถึงแรงงาน	ต้องการใช้แรงงานในประเทศ	แรงงานไทยขาดแคลน
การปรับตัวต่อปัญหาด้านแรงงานระยะสั้น	จ้างแรงงานต่างด้าว	จ้างผู้รับเหมาช่วง	จ้างผู้รับเหมาช่วง	จ้างผู้รับเหมาช่วง เพิ่มค่าจ้าง	เพิ่มค่าจ้าง จ้างทำงานล่วงเวลา	จ้างผู้รับเหมาช่วง
การปรับตัวต่อปัญหาด้านแรงงานระยะยาว	อบรมทักษะแรงงาน ใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงาน	อบรมทักษะแรงงาน	จ้างผู้รับเหมาช่วง	จ้างผู้รับเหมาช่วง จ้างแรงงานต่างด้าว	จ้างผู้รับเหมาช่วง เพิ่มสวัสดิการ	ใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงาน
อนาคตของอุตสาหกรรมก่อสร้าง	มีการเติบโตเนื่องจากโครงการลงทุนขนาดใหญ่	มีการเติบโตเนื่องจากโครงการลงทุนขนาดใหญ่	มีการเติบโตเนื่องจากโครงการลงทุนขนาดใหญ่	มีการเติบโตเนื่องจากโครงการลงทุนขนาดใหญ่	มีการเติบโตเนื่องจากโครงการลงทุนขนาดใหญ่	มีการเติบโตเนื่องจากโครงการลงทุนขนาดใหญ่
อื่น ๆ	อยากให้รัฐบาลกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเรื่องแรงงานต่างด้าว	หลังเปิด AEC วิศวกรยังคงต้องใช้ใบอนุญาต	ต้องใช้เส้นสายในการรับงาน	หากลดการทุจริตในภาครัฐได้จะส่งผลดีมาก	ในอนาคตอาจมีการใช้แรงงานต่างด้าว	กำลังปรับเปลี่ยนมารับงานเอกชนเป็นหลักแทน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

บริษัทที่ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก มีอายุตั้งแต่ 6 ปี ไปจนถึง 20 ปี โดยมีขนาดบริษัท ตั้งแต่เล็ก กลาง ใหญ่ และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางแตกต่างกัน โดยบริษัทที่มีขนาดใหญ่จะมีความเชี่ยวชาญหลายด้าน มากกว่าบริษัทขนาดเล็ก เนื่องจากมีบุคลากร และเงินทุนมากกว่า ดังที่สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของ SMEs ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ที่กล่าวว่าวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมมีจุดอ่อน ที่เข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ยาก มีความน่าเชื่อถือ

จำนวนแรงงาน

บริษัทส่วนใหญ่จะมีอัตราส่วนแรงงานระดับสั่งการต่อแรงงานระดับปฏิบัติการอยู่ที่ 1 ต่อ 6 ในวิสาหกิจขนาดย่อม ไปจนถึง 1 ต่อ 10 ในวิสาหกิจขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระบบการจัดการแรงงาน และเครื่องจักรอุปกรณ์ที่เหมาะสมกว่า ดังที่สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของ SMEs ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ที่กล่าวว่าวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมมีจุดอ่อน ที่ไม่ค่อยมีการนำอุปกรณ์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้

โครงสร้างค่าจ้าง และค่าจ้างขั้นต่ำ

เกือบทุกบริษัทที่สัมภาษณ์ต่างจ่ายค่าแรงสูงกว่าค่าเฉลี่ยเกินร้อยละ 10 ยกเว้นกรณีแรงงานไร้ฝีมือที่จะจ่ายเท่ากับอัตราขั้นต่ำ ทั้งนี้คาดว่าสาเหตุที่จ่ายค่าแรงสูงกว่าเกินร้อยละ 10 เนื่องมาจากปัญหาขาดแคลนแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีดุลยภาพในตลาดแรงงาน ดังที่กล่าวว่าหากเกิดการขาดแคลนแรงงานเพิ่มขึ้น กลไกตลาดจะทำการปรับเพิ่มค่าจ้างแรงงาน เพื่อให้กลับเข้าสู่จุดดุลยภาพ

ปัญหาด้านแรงงาน

มีปัญหาด้านขาดแคลนแรงงานมากที่สุด แตกต่างกันตรงที่บางบริษัทประสบปัญหาขาดแคลนอย่างมากในการหาแรงงานระดับสั่งการ ในขณะที่บางบริษัทประสบปัญหาขาดแคลนอย่างมากในการหาแรงงานระดับปฏิบัติการ และบางบริษัทก็ประสบปัญหาไม่มากนัก สอดคล้องกับผลจากการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูล ด้านปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ที่สมาคมอาคารชุดไทยได้กล่าวไว้ในงานปาฐกถาพิเศษ เรื่องปัญหาเกี่ยวกับแรงงานในภาคธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ว่าธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานขั้นวิกฤติ โดยแรงงานฝีมือ กำลังจะขาดแคลนมาก แต่แรงงานทั่วไปหรือแรงงานไร้ฝีมือยังสามารถหาจ้างได้ เนื่องจากสามารถนำเข้าแรงงานต่างด้าวได้

สาเหตุของปัญหาขาดแคลนแรงงาน

ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ มีสาเหตุเนื่องจากความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เพิ่มสูงขึ้น และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่จูงใจ ประกอบ

กับแรงงานมีทางเลือกมากขึ้น ปัจจัยเหล่านี้คือสาเหตุหลัก ของปัญหาขาดแคลนแรงงาน ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง สอดคล้องกับข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ เรื่องผลสำรวจพื้นที่ก่อสร้างประจำไตรมาส 1/2556 ที่หากเปรียบเทียบกับไตรมาส 1/2555 แล้วพบว่า มีพื้นที่ก่อสร้างเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 44 ในขณะที่แรงงานภาคก่อสร้างกลับเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 10 รวมถึงอัตราว่างงานของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานปรับตัวลดลงร้อยละ 10 เช่นเดียวกัน ส่งผลให้ปัญหาขาดแคลนแรงงานเข้าขั้นวิกฤติ

การจ้างแรงงานต่างด้าว

บริษัทเกือบทุกบริษัทมีความสนใจในการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทยในระดับปฏิบัติการ สาเหตุหลักที่เลือกใช้แรงงานต่างด้าวเนื่องจากขาดแคลนแรงงานไทย แต่การใช้แรงงานต่างด้าวยังมีขั้นตอนในการขออนุญาตที่ยุ่งยาก รวมทั้งไม่สามารถเข้าถึงแหล่งแรงงานได้อย่างทั่วถึง สอดคล้องกับผลการศึกษาปัญหาแรงงานในประเทศไทย ที่กล่าวว่า การแก้ไขปัญหาด้านขาดแคลนแรงงานนั้น รัฐบาลจะต้องออกนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการผ่อนผันแรงงานต่างด้าวให้สามารถเข้ามาทำงานได้มากขึ้น หรือตามปริมาณที่ขาดแคลน โดยอาจกำหนดเป็นโควตาเฉพาะลักษณะงาน

การปรับตัวต่อนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ

บริษัทขนาดเล็กได้รับผลกระทบค่อนข้างมากกว่าบริษัทขนาดใหญ่ เนื่องจากต้นทุนส่วนใหญ่ของบริษัทขนาดเล็กมาจากแรงงาน ไม่ค่อยมีเครื่องจักรที่ช่วยทดแทนแรงงานมากนัก รวมถึงไม่มีชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือเท่าบริษัทขนาดใหญ่ ทำให้ยังต้องเพิ่มค่าจ้างเพื่อแย่งชิงแรงงาน ซึ่งหากเพิ่มค่าจ้างอย่างเดียวคงจะรับภาระไม่ไหว จึงใช้วิธีจ้างผู้รับเหมาช่วงแทน ซึ่งง่ายต่อการควบคุมดูแล ดังที่สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของ SMEs ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ที่กล่าวว่า วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีจุดอ่อน ที่ไม่ค่อยมีการนำอุปกรณ์และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้

การปรับตัวต่อปัญหาด้านแรงงาน

แต่ละบริษัท มีกลยุทธ์แตกต่างกันไป แต่สามารถสรุปออกมาเป็นแนวทางคร่าวๆ ในทิศทางเดียวกันได้ ดังนี้

1. จ้างผู้รับเหมาช่วง จ่ายตามผลงานจริง เพื่อลดปัญหาการจัดการแรงงาน ง่ายต่อการเพิ่ม-ลดคน และสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายได้
2. เพิ่มค่าจ้างแรงงาน เพื่อจูงใจแรงงานให้ทำงานกับบริษัท
3. พิจารณาการจ้างแรงงานต่างด้าวในระดับปฏิบัติการ เนื่องจากหาได้ง่ายกว่าแรงงานไทย
4. อบรมทักษะแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยลดจำนวนแรงงานที่ต้องใช้ลงได้
5. ใช้เครื่องจักร เทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่ทดแทน

โดยต้องการให้รัฐบาลออกมาตรการที่ชัดเจนในการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ และช่วยเหลือส่วนต่างค่าแรงที่ปรับขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีการจ่ายค่าจ้างแบบจ่ายตามผลงาน และค่าจ้างแบบจ่ายให้ลูกจ้างที่มารวมกลุ่มกันทำงาน ที่เหมาะกับการควบคุมการผลิตให้มีผลิตภาพตามต้องการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาปัญหาขาดแคลนแรงงานของ เสาวณี จันทะพงษ์ ; และ อุทุมพร พลังกูร (2554) ที่แนะนำให้เพิ่มค่าจ้างและจ้างแรงงานต่างด้าวในระยะสั้น ส่วนระยะยาวให้อบรมพัฒนาทักษะแรงงาน และใช้เทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่ เพื่อลดจำนวนความต้องการแรงงานลง

อนาคตของอุตสาหกรรมก่อสร้าง

มีโครงการลงทุนขนาดใหญ่จากภาครัฐในระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน และคมนาคมขนส่ง ส่งผลดีทางตรงและทางอ้อมแก่บริษัทก่อสร้าง ดังที่ศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2556) สำรวจแนวโน้มของอุตสาหกรรมก่อสร้างว่า จะได้รับอานิสงค์ต่อเนื่องจากวิกฤตการณ์น้ำท่วมใหญ่ปลายปี 2554 ทั้งการซ่อมแซมอาคารที่ได้รับผลกระทบจากน้ำท่วม และโครงการวางระบบบริหารจัดการน้ำและสร้างอนาคตประเทศ ปี 2555 ด้วยกรอบวงเงิน 350,000 ล้านบาท รวมถึงโครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าในเขตกรุงเทพมหานครที่กำลังดำเนินการอยู่ในขณะนี้ และหากรัฐบาลผ่านร่างเงินกู้โครงสร้างพื้นฐานวงเงิน 2 ล้านล้านบาท ก็จะมีส่งผลให้เกิดการขยายตัวในภาคก่อสร้างอย่างมโหฬาร ซึ่งอาจจะต้องหาวิธีการรับมือกับปัญหาขาดแคลนแรงงานไว้ล่วงหน้า

สรุปผลจากการสำรวจแบบสอบถาม

จากการแปลงผลข้อมูลที่ได้จากการสำรวจแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด สามารถสรุปออกเป็นหัวข้อดังนี้

1. ด้านข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ และแรงงาน

ตารางที่ 5 ระยะเวลาดำเนินการของบริษัท

จำนวนปี	จำนวนบริษัท	สัดส่วน (%)
มากกว่า 10 ปี	21	70.00
6-10 ปี	8	26.67
3-5 ปี	1	3.33
น้อยกว่า 3 ปี	-	0.00
รวม	30	100.00

จากตารางที่ 5 แสดงระยะเวลาดำเนินการของบริษัท โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 70 เป็นบริษัทที่ดำเนินกิจการมานานกว่า 10 ปี รองลงมาร้อยละ 26.67 เป็นบริษัทที่ดำเนินกิจการมา 6-10 ปี และมีเพียงร้อยละ 3 ที่ดำเนินกิจการมาน้อยกว่า 5 ปี

ตารางที่ 6 รูปแบบบริษัท

รูปแบบ	จำนวนบริษัท	สัดส่วน (%)
บริษัทจำกัด	28	93.33
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	2	6.67
บุคคลธรรมดา	0	0.00
รวม	30	100.00

จากตารางที่ 6 แสดงรูปแบบของบริษัท โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 93.33 จัดทะเบียนในรูปแบบบริษัทจำกัด มีเพียงร้อยละ 6.67 ที่จดทะเบียนในรูปแบบห้างหุ้นส่วนจำกัด

ตารางที่ 7 สถานภาพของกิจการ

สถานภาพ	ความถี่	สัดส่วน (%)	สัดส่วนผู้ตอบ (%)
ผู้รับเหมาโดยตรง	26	65.00	86.67
เจ้าของโครงการ	8	20.00	26.67
ผู้รับเหมาช่วง	5	12.50	16.67
อื่นๆ	1	2.50	3.33
รวม	40	100.00	

จากตารางที่ 7 แสดงสถานภาพของกิจการ บางบริษัทมีมากกว่า 1 สถานภาพ โดยสถานภาพของบริษัทที่เป็นผู้รับเหมาโดยตรงคิดเป็นร้อยละ 86.67 สถานภาพของบริษัทที่เป็นเจ้าของโครงการคิดเป็นร้อยละ 26.67 และสถานภาพของบริษัทที่เป็นผู้รับเหมาโดยตรงคิดเป็นร้อยละ 16.67

ตารางที่ 8 ความชำนาญทางการก่อสร้าง

ความชำนาญ	ความถี่	สัดส่วน (%)	สัดส่วนผู้ตอบ (%)
งานอาคาร	22	38.60	73.33
งานระบบ	14	24.56	46.67
งานทาง สะพานและท่อเหลี่ยม	12	21.05	40.00
งานชลประทาน	6	10.53	20.00
อื่นๆ	3	5.26	10.00
รวม	57	100.00	

จากตารางที่ 8 แสดงความชำนาญทางการก่อสร้าง บางบริษัทมีความชำนาญมากกว่า 1 ด้าน โดยส่วนใหญ่ชำนาญด้านงานอาคาร คิดเป็นร้อยละ 73.33 รองลงมาชำนาญทางด้านงานระบบ งานทาง และงานชลประทาน คิดเป็นร้อยละ 46.67 ร้อยละ 40 และ ร้อยละ 20 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ขนาดบริษัท

ขนาดบริษัท	จำนวนบริษัท	สัดส่วน (%)
ขนาดย่อม (แรงงาน < 50คน)	13	43.33
ขนาดใหญ่ (แรงงาน > 200คน)	9	30.00
ขนาดกลาง (แรงงาน 50-200คน)	8	26.67
รวม	30	100.00

จากตารางที่ 9 แสดงขนาดบริษัท กำหนดจากขนาดกำลังแรงงาน พบว่า ร้อยละ 43.33 เป็นบริษัทขนาดเล็ก รองลงมาร้อยละ 30 เป็นบริษัทขนาดใหญ่ และร้อยละ 26.67 เป็นบริษัทขนาดกลาง

ตารางที่ 10 วิธีการรับสมัครงาน

ช่องทางการรับสมัคร	ความถี่	สัดส่วน (%)	สัดส่วนผู้ตอบ (%)
ให้พนักงานชักชวนคนรู้จัก	23	37.70	76.67
ติดประกาศหน้าบริษัทหรือเว็บไซต์	22	36.07	73.33
ใช้บริษัทจัดหาแรงงานหรือนายหน้า	8	13.11	26.67
ออกรับสมัครตามพื้นที่	4	6.56	13.33
อื่นๆ	4	6.56	13.33
รวม	61	100.00	

จากตารางที่ 10 แสดงวิธีการรับสมัครงาน บางบริษัท มีช่องทางการรับสมัครมากกว่า 1 ช่องทาง ส่วนใหญ่ร้อยละ 76.67 และ 73.33 มีการรับสมัครด้วยวิธี ให้พนักงานชักชวนคนรู้จัก และติดประกาศหน้าบริษัทหรือเว็บไซต์ รองลงมาร้อยละ 26.67 ใช้บริษัทจัดหาแรงงานหรือนายหน้า

2. ด้านการกำหนดค่าจ้างแรงงานใหม่ และระดับค่าจ้างแรงงานปัจจุบัน

ตารางที่ 11 ปัจจัยในการกำหนดค่าจ้างแรงงานใหม่

ปัจจัย	ค่าน้ำหนักรวม	ความถี่	ค่าน้ำหนักเฉลี่ย (1-3)
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย	52	20	2.60
ประสบการณ์ทำงานของผู้สมัคร	49	25	1.96
ลักษณะงานที่เปิดรับสมัคร	27	14	1.93
คุณสมบัติการศึกษาของผู้สมัคร	25	14	1.79
อัตราค่าจ้างของกิจการประเภทเดียวกัน	18	11	1.64
อัตราค่าจ้างของกิจการในพื้นที่เดียวกัน	3	2	1.50
อื่นๆ	0	0	0.00
รวม	174	86	

จากตารางที่ 11 แสดงปัจจัยในการกำหนดค่าจ้างแรงงานใหม่ ใช้การเรียงลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย จากการแปลงข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนัก พบว่าส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย และประสบการณ์ทำงานของผู้สมัคร ที่ค่าน้ำหนักเฉลี่ย 2.6 และ 1.96 ตามลำดับ สอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยในการกำหนดค่าจ้าง พัทธพร ฉันทะนี (ม.ป.ป.) ที่พูดถึงเรื่องที่รัฐบาลเข้ามามีบทบาทเพื่อสร้างความเป็นธรรมระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง ซึ่งได้กล่าวถึงกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

ตารางที่ 12 ระดับค่าจ้างแรงงานปัจจุบัน

ระดับค่าจ้าง	ความถี่	สัดส่วน (%)
สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเกินร้อยละ 10	11	36.67
สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่เกินร้อยละ 10	11	36.67
เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	8	26.67
ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	-	0.00
รวม	30	100.00

จากตารางที่ 12 แสดงระดับค่าจ้างแรงงานปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่จ่ายสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คิดเป็นร้อยละ 73.33 และไม่มีการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สอดคล้องกฎของอุปสงค์ อุปทานในตลาดแรงงาน ซึ่งในขณะนี้มีความขาดแคลนแรงงาน ดังนั้นจึงมีการจ่ายค่าจ้างแรงงานสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ถือเป็นค่าจ้างระดับฐาน

3. ด้านผลกระทบจากนโยบายการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท และการปรับตัว

ตารางที่ 13 ผลกระทบจากนโยบายการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ

ผลกระทบต่อภาคแรงงาน	จำนวนบริษัท	สัดส่วน (%)
ได้รับผลกระทบ	28	93.33
ไม่ได้รับผลกระทบ	2	6.67
รวม	30	100.00

จากตารางที่ 13 แสดงผลกระทบจากนโยบายการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ พบว่า เกือบทุกบริษัท ได้รับผลกระทบจากนโยบายการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ คิดเป็นร้อยละ 93.33 สอดคล้องทฤษฎีตลาดแรงงาน เนื่องจากนโยบายการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นการปรับฐานค่าจ้างขึ้นทั้งตลาด ทำให้จุดดุลยภาพใหม่สูงขึ้นกว่าเดิม ส่งผลให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าเดิม ประกอบกับผลการวิจัยของธนาคารแห่งประเทศไทยที่พบว่า อุตสาหกรรมส่วนใหญ่ของประเทศไทย ยังเป็นแบบใช้แรงงานเข้มข้น หรือไม่มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เข้ามาทดแทนแรงงานมากนัก ทำให้เมื่อเกิดกับปรับฐานค่าจ้างขั้นต่ำอัตราใหม่ จะส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นมาก

ตารางที่ 14 ความยาก-ง่ายในการหาแรงงานหลังการบังคับใช้อัตราค่าจ้างใหม่

ระดับ	ความถี่	สัดส่วน (%)
ยากขึ้น	26	86.67
ไม่เปลี่ยนแปลง	4	13.33
ง่ายขึ้น	0	0.00
รวม	30	100.00

จากตารางที่ 14 แสดงความยาก-ง่ายในการหาแรงงานหลังการบังคับใช้อัตราค่าจ้างใหม่ ส่วนใหญ่ร้อยละ 86.67 ตอบว่า หาแรงงานได้ยากขึ้น และมีเพียงร้อยละ 13.33 ที่ตอบว่าไม่เปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติที่พบว่า สัดส่วนผู้ว่างงานลดลง

อย่างต่อเนื่อง และมีการขยายตัวในอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นสัดส่วนมากกว่าจำนวนแรงงานที่เพิ่มเข้ามาในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง

ตารางที่ 15 สาเหตุที่หาแรงงานยากขึ้นหลังจากบังคับใช้อัตราค่าจ้างใหม่

สาเหตุ	ความถี่	สัดส่วน (%)	สัดส่วนผู้ตอบ (%)
แรงงานมีทางเลือกมากขึ้น (มีงานหลากหลาย)	18	51.43	69.23
แรงงานกลับภูมิลำเนาเดิม	14	40.00	53.85
อื่นๆ	3	8.57	11.54
รวม	35	100.00	

จากตารางที่ 15 แสดงสาเหตุที่หาแรงงานยากขึ้นหลังจากบังคับใช้อัตราค่าจ้างใหม่ ส่วนใหญ่ร้อยละ 69.23 เห็นว่าเป็นเพราะแรงงานมีทางเลือกมากขึ้น (งานหลากหลาย ค่าจ้างไม่แตกต่างกันนัก) และร้อยละ 53.85 เนื่องจากแรงงานกลับภูมิลำเนาเดิม สอดคล้องกับผลจากแหล่งข้อมูลออนไลน์ที่กล่าวว่า นโยบายรัฐบาลมีส่วนส่งผลให้แรงงานมีทางเลือกมากขึ้น บางส่วนกลับไปทำการเกษตรที่ภูมิลำเนาเดิม เป็นต้น

ตารางที่ 16 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
จ้าง Outsource ในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการผลิต	5	7.25	16.67
ลดสวัสดิการด้านอื่นที่แรงงานได้รับ	3	4.35	10.00
ลดจำนวนการจ้างงานรวม	3	4.35	10.00
รับงานก่อสร้างขนาดโครงการเล็กลง	3	4.35	10.00
รวม	69	100.00	

จากตารางที่ 16 แสดงการปรับตัวต่อนโยบายการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ เกือบทุกบริษัทมีการปรับตัวมากกว่า 1 ด้าน โดยพบว่า วิธีการปรับตัวที่ใช้มากที่สุด คือ การจ้างผู้รับเหมาช่วง คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมา คือ การเพิ่มราคาค่าก่อสร้าง คิดเป็นร้อยละ 30 การจ้างแรงงาน ต่างด้าว คิดเป็นร้อยละ 26.67 การชะลอการรับงาน คิดเป็นร้อยละ 26.67 และรับต้นทุนที่เพิ่มขึ้นโดยคงราคาค่าก่อสร้าง คิดเป็นร้อยละ 23.33 ตามลำดับ สอดคล้องกับทฤษฎีใน

การจ้างค่าจ้างแบบจ่ายตามผลงาน ซึ่งมีการแบ่งงานออกเป็นงวดๆ เช่น การจ้างตอกเสาเข็มทำเขื่อนกันดิน คิดค่าจ้างตามจำนวนเสาที่ตอก และแบบจ่ายให้ลูกจ้างที่เข้ามารวมกลุ่มกันทำงาน ซึ่งมีการแบ่งงานออกตามกลุ่มที่ถนัด เช่น งานปูกระเบื้อง งานทาสี เป็นต้น

4. ด้านการจ้างแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 17 การจ้างแรงงานต่างด้าวของกิจการ

สัดส่วน	ความถี่	สัดส่วน (%)
ไม่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว	17	56.67
จ้างแรงงานต่างด้าวน้อยกว่าร้อยละ 25	8	26.67
จ้างแรงงานต่างด้าวตั้งแต่ร้อยละ 25 ถึง 50	3	10.00
จ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าร้อยละ 50	2	6.67
รวม	30	100.00

จากตารางที่ 17 แสดงการจ้างแรงงานต่างด้าวของกิจการ พบว่า ร้อยละ 56.67 ไม่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเลย ร้อยละ 26.67 จ้างแรงงานเป็นสัดส่วนไม่เกินร้อยละ 25 ร้อยละ 10 จ้างแรงงานต่างด้าวเป็นสัดส่วนตั้งแต่ร้อยละ 25 ถึงร้อยละ 40 และร้อยละ 6.67 จ้างแรงงานต่างด้าวเป็นสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 50 สอดคล้องกับข้อมูลของกระทรวงแรงงาน ที่ระบุว่ามีการใช้แรงงานต่างชาติในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างกว่า 2 แสนคน

ตารางที่ 18 สาเหตุที่ไม่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว

สาเหตุ	ความถี่	สัดส่วน (%)	สัดส่วนผู้ตอบ (%)
มีขั้นตอนการขออนุญาตเสียค่าใช้จ่ายไม่คุ้มค่า	9	47.37	52.94
ต้องการใช้แรงงานในประเทศ	6	31.58	35.29
มีแรงงานเพียงพออยู่แล้ว	2	10.53	11.76
ไม่มีช่องทางหาแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย	1	5.26	5.88
อื่นๆ	1	5.26	5.88
รวม	19	100.00	

จากตารางที่ 18 แสดงสาเหตุที่ไม่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว ร้อยละ 52.94 ตอบว่าเนื่องจากมีขั้นตอนการขออนุญาต เสียค่าใช้จ่ายไม่คุ้มค่า ร้อยละ 35.29 ตอบว่าต้องการใช้แรงงานภายในประเทศ สอดคล้องข้อมูลจากการเสวนาเรื่อง “วิกฤติแรงงานขาดแคลนผลกระทบต่อสังหาริมทรัพย์” (ในธุรกิจก่อสร้าง) ที่ระบุว่ามีปัญหาต้องเสียค่าใช้จ่ายปลีกย่อย

หลายด้าน หากมีแรงงานต่างด้าวในครอบครอง แต่จำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวที่เสี่ยงต่อการจ้างงานผิดกฎหมาย เนื่องจากมีภาวะขาดแคลนแรงงานอย่างหนัก

ตารางที่ 19 สาเหตุของการจ้างแรงงานต่างด้าว

สาเหตุ	ค่าน้ำหนักรวม	ความถี่	ค่าน้ำหนักเฉลี่ย (1-3)
แรงงานไทยหายากและขาดแคลน	34	12	2.83
แรงงานต่างด้าวมี่ประสิทธิภาพดีกว่า	4	2	2.00
แรงงานต่างด้าวไม่เกี่ยงลักษณะงาน อื่นๆ	20	10	2.00
ค่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกว่า	2	1	2.00
คุณสมบัติแรงงานไทยไม่ตรงตามที่ต้องการ	1	1	1.00
คุณสมบัติแรงงานไทยไม่ตรงตามที่ต้องการ	0	0	0.00
รวม	61	26	

จากตารางที่ 19 แสดงสาเหตุของการจ้างแรงงานต่างด้าว ใช้การเรียงลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย จากการแปลงข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนัก เนื่องจากแรงงานไทยหายาก/ขาดแคลนคิดเป็นค่าน้ำหนักเฉลี่ย 2.83 รองลงมา คือ แรงงานต่างด้าวไม่เกี่ยงลักษณะงาน และแรงงานต่างด้าวมี่ประสิทธิภาพดีกว่า คิดเป็นค่าน้ำหนักเฉลี่ย 2.00 เท่ากัน สอดคล้องกับข้อมูลการศึกษาเรื่องความไม่สมดุลของตลาดแรงงานไทย โดยธนาคารแห่งชาติ ที่ระบุว่าแรงงานไทยหายาก เป็นเหตุให้จำเป็นต้องหาแรงงานต่างชาติเข้ามาทดแทน

ตารางที่ 20 ค่าจ้างแรงงานต่างด้าว

ระดับค่าจ้าง	ความถี่	สัดส่วน (%)	สัดส่วนผู้ตอบ (%)
เท่ากับอัตราค่าจ้างแรงงานไทย	11	84.62	84.62
ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างแรงงานไทย	2	15.38	15.38
สูงกว่าอัตราค่าจ้างแรงงานไทย	0	0.00	0.00
รวม	13	100.00	

จากตารางที่ 20 แสดงค่าจ้างแรงงานต่างด้าว ในบรรดาบริษัทที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว ร้อยละ 84.62 จ่ายค่าจ้างเท่ากับแรงงานไทย และร้อยละ 15.38 จ่ายต่ำกว่าแรงงานไทย สอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยในการกำหนดค่าจ้าง ที่กล่าวถึงอำนาจต่อรอง ซึ่งอำนาจต่อรองของแรงงานต่างด้าวต่อนายจ้างมีน้อยกว่าแรงงานไทย ส่งผลให้อาจได้รับค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทย

5. ด้านปัญหาด้านแรงงาน

ตารางที่ 21 ปัญหาด้านแรงงานที่กิจการประสบ

ปัญหาด้านแรงงาน	ค่าน้ำหนักรวม	ความถี่	ค่าน้ำหนักเฉลี่ย (1-3)
การขาดแคลนแรงงาน	69	26	2.65
พนักงานไม่มีทักษะ	41	18	2.28
อัตราค่าจ้างที่สูงขึ้นจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ	38	20	1.90
อัตราการลาออกสูง	14	9	1.56
อัตราการ ขาด ลามาสายสูง	7	6	1.17
พนักงานไม่เชื่อฟังคำสั่ง	3	3	1.00
อื่นๆ	0	0	0.00
รวม	172	82	

จากตารางที่ 21 แสดงปัญหาด้านแรงงานที่กิจการประสบ ใช้การเรียงลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย จากการแปลงข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนัก วัตถุประสงค์ออกเป็น 1-3 คะแนน แปลผลเรียงลำดับความสำคัญน้อยไปหามาก ส่วนใหญ่ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คิดเป็นค่าน้ำหนักเฉลี่ย 2.65 รองลงมา คือ พนักงานไม่มีทักษะ และอัตราค่าจ้างที่เพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ คิดเป็นค่าน้ำหนักเฉลี่ย 2.28 และ 1.90ตามลำดับ สอดคล้องกับผลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งข้อมูลออนไลน์ ที่พบว่า ปัญหาแรงงานส่วนใหญ่ที่พบ และส่งผลกระทบร้ายแรงมากที่สุด คือ ปัญหาขาดแคลนแรงงานก่อสร้าง ซึ่งสอดคล้องผลจากงานวิจัยของธนาคารแห่งประเทศไทย เรื่องความไม่สมดุลของตลาดแรงงานไทยที่ศึกษาในภาพรวมทุกภาคอุตสาหกรรม

ตารางที่ 22 ความยาก-ง่ายในการจ้างแรงงานของกิจการ (วิธี Likert Scale)

ประเภทของแรงงาน	คะแนน	ตัวอย่าง (n)	ระดับ (1-3)	แปลผล
แรงงานฝ่ายผลิตที่มีฝีมือ	78	29	2.69	ยาก
แรงงานวิชาชีพ	65	29	2.24	ค่อนข้างยาก
แรงงานฝ่ายผลิตไร้ฝีมือ	48	29	1.66	ค่อนข้างง่าย

จากตารางที่ 22 แสดงความยาก-ง่ายในการจ้างแรงงานแต่ละประเภท โดยกำหนดเป็นคะแนนตั้งแต่ 1-3 จากง่ายไปจนถึงยาก พบว่า แรงงานวิชาชีพ มีระดับในการจ้างงานค่อนข้างยากที่คะแนน 2.24 แรงงานฝ่ายผลิตที่มีฝีมือ มีระดับในการจ้างงานยาก ที่คะแนน 2.69 และส่วนแรงงานไร้ฝีมือ มีระดับในการจ้างงานค่อนข้างง่าย ที่คะแนน 1.66 สอดคล้องกับข้อมูล

จากนายกสมาคมอาคารชุดไทยที่กล่าวว่าการหาแรงงานไร้ฝีมือนั้นหาได้ง่ายกว่า แรงงานมีฝีมือที่อยู่ในภาวะขาดแคลนอย่างมาก

ตารางที่ 23 สาเหตุของปัญหาขาดแคลนแรงงาน

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

จากตารางที่ 23 แสดงสาเหตุของปัญหาขาดแคลนแรงงาน ใช้การเรียงลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย จากการแปลงข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนัก วัตถุประสงค์ออกเป็น 1-3 คะแนน แปลผลเรียงลำดับความสำคัญน้อยไปหามาก ส่วนใหญ่ตอบว่าเนื่องจากความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เพิ่มสูงขึ้นคิดเป็นค่าน้ำหนักเฉลี่ย 2.65 รองลงมา คือ เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่จูงใจคิดเป็นค่าน้ำหนักเฉลี่ย 2.13 สอดคล้องกับข้อมูลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ที่พบว่า พื้นที่การก่อสร้างเพิ่มมากขึ้นถึงร้อยละ 44 เมื่อเทียบกับปี 2556 แต่มีแรงงานเพิ่มเข้ามาในภาคก่อสร้างเพียงร้อยละ 10 เท่านั้น

ตารางที่ 24 การปรับตัวระยะสั้นของปัญหาขาดแคลนแรงงาน

สาเหตุ	ค่าน้ำหนักรวม	ความถี่	ค่าน้ำหนักเฉลี่ย (1-3)
จ้างผู้รับเหมาช่วง	49	21	2.33
รับงานน้อยลง	16	7	2.29
ใช้เครื่องจักรทดแทนกำลังแรงงาน	20	9	2.22
ใช้บริษัทจัดหาแรงงาน	2	1	2.00
จ้างแรงงานต่างด้าว	23	12	1.92
เพิ่มค่าจ้างแรงงาน	21	11	1.91
จ้างทำงานล่วงเวลา	22	12	1.83
เพิ่มสวัสดิการต่างๆ	11	6	1.83
รวม	164	79	

จากตารางที่ 24 แสดงการปรับตัวระยะสั้นต่อปัญหาขาดแคลนแรงงาน ใช้การเรียงลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย จากการแปลงข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนัก วัตถุประสงค์ออกเป็น 1-3 คะแนน แปลผลเรียงลำดับความสำคัญน้อยไปหามาก ส่วนใหญ่ใช้การจ้างผู้รับเหมาช่วงคิดเป็นค่าน้ำหนักเฉลี่ย 2.33 รองลงมา คือ รับงานน้อยลง ใช้เครื่องจักรทดแทนแรงงาน จ้างแรงงานต่างด้าว และเพิ่มค่าจ้างแรงงาน คิดเป็นค่าน้ำหนักเฉลี่ย 2.29, 2.22, 1.92 และ 1.91 ตามลำดับ สอดคล้องกับทฤษฎีการจ่ายค่าจ้าง แบบจ่ายตามผลงาน และการจ้างให้แก่กลุ่มที่รวมตัวกันทำงาน ซึ่งมีข้อดี สามารถเพิ่มคน-ลดคนได้คล่องตัวกว่าการจ้างเอง เหมาะกับการปรับตัวระยะสั้น

ตารางที่ 25 การปรับตัวระยะยาวของปัญหาขาดแคลนแรงงาน

สาเหตุ	ค่าน้ำหนักรวม	ความถี่	ค่าน้ำหนักเฉลี่ย (1-3)
ใช้เครื่องจักรทดแทนกำลังแรงงาน	37	15	2.47
จ้างผู้รับเหมาช่วง	44	18	2.44
เพิ่มค่าจ้างแรงงาน	27	12	2.25
รับงานน้อยลง	2	1	2.00
เพิ่มสวัสดิการต่างๆ	13	7	1.86
จ้างแรงงานต่างด้าว	25	16	1.56
ใช้บริษัทจัดหาแรงงาน	3	2	1.50
อื่นๆ	4	3	1.33
จ้างทำงานล่วงเวลา	9	7	1.29
รวม	164	81	

จากตารางที่ 25 แสดงการปรับตัวระยะยาวต่อปัญหาขาดแคลนแรงงาน ใช้การเรียงลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย จากการแปลงข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนัก วัตถุประสงค์ออกเป็น 1-3 คะแนน แปลผลเรียงลำดับความสำคัญน้อยไปหามาก ส่วนใหญ่ใช้เครื่องจักรทดแทนแรงงานคิดเป็นค่าน้ำหนักเฉลี่ย 2.47 รองลงมา คือ การจ้างผู้รับเหมาช่วง คิดเป็นค่าน้ำหนักเฉลี่ย 2.44 และการเพิ่มค่าจ้างแรงงานคิดเป็นค่าน้ำหนักเฉลี่ย 2.25 ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นรินทร์ พุทธอารักษ์วงศ์ (2549) ศึกษาเปรียบเทียบกรรมวิธี และเทคนิคการก่อสร้างด้วยชิ้นส่วนคานสำเร็จรูปเสาคาน กับการก่อสร้างระบบเดิม ที่พบว่า จะสามารถช่วยลดต้นทุนด้านเวลา และแรงงานในการก่อสร้างลง แต่จะเพิ่มค่าใช้จ่ายด้านเทคโนโลยีการผลิต ซึ่งหากเปรียบเทียบผลในระยะยาวแล้วพบว่า การใช้เทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่จะช่วยลดปัญหาด้านแรงงานได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 26 ความต้องการให้รัฐบาลช่วยเหลือ

ด้านการช่วยเหลือ	ค่าน้ำหนัก รวม	ความถี่	ค่าน้ำหนักเฉลี่ย (1-3)
ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานได้มากขึ้น	35	15	2.33
ช่วยอบรมทักษะ เพิ่มคุณภาพแรงงาน	25	11	2.27
ช่วยเหลือเงินส่วนต่างค่าแรงปรับเพิ่มขึ้น	39	18	2.17
ออกเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำสำหรับ SMEs	21	11	1.91
ลดหย่อนภาษีนำเข้าเครื่องจักรทดแทน	12	7	1.71
ช่วยจัดหาแรงงานให้ผ่านทางกรมแรงงาน	24	14	1.71
ลดปริมาณโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่	0	0	0.00
รวม	156	76	

จากตารางที่ 26 แสดงความต้องการการช่วยเหลือจากรัฐบาล ใช้การเรียงลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย จากการแปลงข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนัก วัตถุประสงค์ออกเป็น 1-3 คะแนน แปลผลเรียงลำดับความสำคัญน้อยไปหามาก ส่วนใหญ่ต้องการให้ช่วยผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานได้มากขึ้นคิดเป็นค่าน้ำหนักเฉลี่ย 2.33 รองลงมา คือ ต้องการให้ช่วยอบรมทักษะ เพิ่มฝีมือแรงงาน และช่วยเหลือเงินส่วนต่างค่าแรงปรับเพิ่มขึ้น คิดเป็นค่าน้ำหนักเฉลี่ย 2.27 และ 2.17 ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของธนาคารแห่งประเทศไทยที่ศึกษาตลาดแรงงานในภาพรวม ซึ่งแนะนำให้รัฐบาลกำหนดแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และส่งเสริมในด้านการอบรมทักษะบุคลากร

ตารางที่ 27 สถานการณ์ปัญหาแรงงานหลังเปิดประชาคมเศรษฐกิจเสรีอาเซียน

ทิศทางปัญหา	บริษัท	สัดส่วน (%)
ดีขึ้น	15	50.00
แย่ลง	8	26.67
ไม่เปลี่ยนแปลง	7	23.33
รวม	30	100.00

จากตารางที่ 27 แสดงสถานการณ์ปัญหาแรงงานหลังเปิดประชาคมเศรษฐกิจเสรีอาเซียน ส่วนใหญ่ร้อยละ 50 คิดว่าสถานการณ์จะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ร้อยละ 26.67 คิดว่าสถานการณ์จะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่แย่ลง และร้อยละ 23.33 คิดว่าสถานการณ์ไม่เปลี่ยนแปลง

สรุปผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขนาดองค์กรกับปัจจัยอื่น

จากข้อมูลแบบสอบถามที่ตอบกลับจำนวน 30 ชุด สามารถจัดกลุ่มตามขนาดองค์กรได้ดังนี้ องค์กรขนาดเล็ก จำนวน 13 แห่ง องค์กรขนาดกลาง จำนวน 8 แห่ง และองค์กรขนาดใหญ่ จำนวน 9 แห่ง โดยสามารถตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขนาดองค์กรกับปัจจัยอื่น ด้วยวิธี Cross Tabulation และวัดผลด้วยใช้การทดสอบแบบ Chi-Square

ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านข้อมูลทั่วไป

(ไม่มีการทดสอบไคแอสควร์ เนื่องจากการเป็นกรบอกข้อมูลทั่วไป)

ตารางที่ 28 ความสัมพันธ์ของระยะเวลาดำเนินการ เปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ

ขนาดสถานประกอบการ		ระยะเวลาดำเนินการ		
		3-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ขนาดย่อม	N = 13	7.69 (1)	46.15 (6)	46.15 (6)
ขนาดกลาง	N = 8	0.00 (0)	25.00 (2)	75.00 (6)
ขนาดใหญ่	N = 9	0.00 (0)	0.00 (0)	100.00 (9)

จากตารางที่ 28 ปัจจัยระยะเวลาดำเนินการ สามารถสังเกตได้ว่ามีองค์กรขนาดเล็กจำนวนร้อยละ 46.5 และองค์กรขนาดกลางร้อยละ 75 มีระยะเวลาดำเนินการมากกว่า 10 ปี ส่วนองค์กรขนาดใหญ่จะมีระยะเวลาดำเนินการยาวนานกว่า 10 ปีทั้งสิ้น

ตารางที่ 29 ความสัมพันธ์ของรูปแบบธุรกิจ เปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ

ขนาดสถานประกอบการ		รูปแบบธุรกิจ	
		ห้างหุ้นส่วน	บริษัทจำกัด
ขนาดย่อม	N = 13	7.70 (1)	92.31 (12)
ขนาดกลาง	N = 8	12.50 (1)	87.50 (7)
ขนาดใหญ่	N = 9	0.00 (0)	100.00 (9)

จากตารางที่ 29 ปัจจัยรูปแบบของธุรกิจ สามารถสังเกตได้ว่าในทุกขนาดองค์กร จัดตั้งในรูปแบบบริษัทแทบทั้งสิ้น โดยในสถานประกอบการขนาดเล็กคิดเป็นร้อยละ 92.31 ในสถานประกอบการขนาดกลางคิดเป็นร้อยละ 87.50 และในสถานประกอบการขนาดใหญ่คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 30 ความสัมพันธ์ของสถานภาพกิจการ เปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ขนาดสถานประกอบการ		สถานภาพของกิจการ (สัดส่วนผู้ตอบ, %)			
		เจ้าของโครงการ	รับเหมาโดยตรง	รับเหมาช่วง	อื่นๆ
ขนาดย่อม	N = 13	30.77 (4)	84.62 (11)	30.77 (4)	0.00 (0)
ขนาดกลาง	N = 8	12.50 (1)	87.50 (7)	0.00 (0)	0.00 (0)
ขนาดใหญ่	N = 9	33.33 (3)	88.88 (8)	11.11 (1)	11.11 (1)

จากตารางที่ 30 ปัจจัยสถานภาพของกิจการในทุกขนาดองค์กร ส่วนใหญ่จะมีสถานภาพผู้รับเหมาโดยตรง โดยในสถานประกอบการขนาดเล็กคิดเป็นร้อยละ 84.62 ในสถานประกอบการขนาดกลางคิดเป็นร้อยละ 87.50 และในสถานประกอบการขนาดใหญ่คิดเป็นร้อยละ 88.88 ทั้งนี้ ในแต่ละกิจการ สามารถมีสถานภาพ มากกว่า 1 รูปแบบ

ตารางที่ 31 ความสัมพันธ์ของความชำนาญทางการก่อสร้าง เปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ขนาดสถานประกอบการ		ความชำนาญทางการก่อสร้าง (สัดส่วนผู้ตอบ, %)				
		อาคาร	ทาง สะพาน	ชลประทาน	ระบบ	อื่นๆ
ขนาดย่อม	N = 13	61.54 (8)	46.15 (6)	15.38 (2)	30.77 (4)	15.38 (2)
ขนาดกลาง	N = 8	75.00 (6)	25.00 (2)	12.50 (1)	87.50 (7)	0.00 (0)
ขนาดใหญ่	N = 9	88.88 (8)	44.44 (4)	33.33 (3)	33.33 (3)	11.11 (1)

จากตารางที่ 31 ปัจจัยความชำนาญทางการก่อสร้าง ในองค์กรขนาดย่อม จะมีความชำนาญด้านงานอาคารเป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 61.54 ในองค์กรขนาดกลาง จะมีความชำนาญด้านงานระบบคิดเป็นร้อยละ 87.5 และงานอาคารเป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 75 และองค์กรขนาดใหญ่ จะมีความชำนาญด้านงานอาคารเป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 88.88 ทั้งนี้ในแต่ละกิจการสามารถมีความชำนาญในงานก่อสร้างได้มากกว่า 1 ด้าน ซึ่งองค์กรขนาดใหญ่มีแนวโน้มที่จะมีความชำนาญหลายด้านมากกว่าองค์กรขนาดกลางและขนาดย่อม

ตารางที่ 32 ความสัมพันธ์ของวิธีรับสมัครงาน เปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ขนาดสถาน ประกอบการ		วิธีรับสมัครงาน (สัดส่วนผู้ตอบ, %)				
		ติดประกาศ	พนักงานชวน	ออกรับสมัคร	นายหน้า	อื่นๆ
ขนาดย่อม	N = 13	46.15 (6)	84.62 (11)	15.38 (2)	30.77 (4)	15.38 (2)
ขนาดกลาง	N = 8	87.50 (7)	75.00 (6)	12.50 (1)	0.00 (0)	12.50 (1)
ขนาดใหญ่	N = 9	100.00 (9)	66.67 (6)	11.11 (1)	44.44 (4)	11.11 (1)

จากตารางที่ 32 ปัจจัยด้านวิธีการรับสมัครงาน ในองค์กรขนาดย่อม จะใช้วิธีให้พนักงานชักชวนคนรู้จัก และญาติมาสมัครงานเป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 84.62 ในองค์กรขนาดกลาง จะใช้วิธีติดประกาศหน้าบริษัท และสื่อของบริษัท เช่น เว็บไซต์บริษัท ในการรับสมัครงานใหม่เป็นหลักคิดเป็นร้อยละ 87.5 ควบคู่กับการให้พนักงานชักชวนคนรู้จักมาสมัครงาน ส่วนองค์กรขนาดใหญ่จะเน้นใช้วิธีติดประกาศหน้าบริษัทและสื่อของบริษัท เช่น เว็บไซต์บริษัทในการรับสมัครงานใหม่เป็นหลักคิดเป็นร้อยละ 100

หัวข้อต่อจากนี้จะมีการทดสอบ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขนาดองค์กร และปัจจัยที่ศึกษาอื่นๆ โดยใช้วิธีการทดสอบไคแอสควร์ (Chi-Square Test) และการทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher's Exact Probability Test) ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของข้อมูล

2. ด้านการกำหนดค่าจ้างแรงงานใหม่ และระดับค่าจ้างแรงงานปัจจุบัน

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

H_0 = ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับการกำหนดค่าจ้างแรงงานใหม่

H_1 = ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับการกำหนดค่าจ้างแรงงานใหม่

ตารางที่ 33 ความสัมพันธ์ของปัจจัยกำหนดค่าจ้างแรงงานใหม่เปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ขนาดสถานประกอบการ		ปัจจัยการกำหนดค่าจ้างแรงงานใหม่ (สัดส่วนผู้ตอบ, %)					
		ค่าจ้างขั้นต่ำ	กิจการพื้นที่เดียวกัน	กิจการประเภทเดียวกัน	ลักษณะงาน	ประสบการณ์ทำงาน	วุฒิการศึกษา
ขนาดย่อม	N = 13	69.23 (9)	7.69 (1)	38.46 (5)	53.85 (7)	76.92 (10)	38.46 (5)
ขนาดกลาง	N = 8	75.00 (6)	0.00 (0)	37.50 (3)	37.50 (3)	87.50 (7)	37.50 (3)
ขนาดใหญ่	N = 9	55.55 (5)	11.11 (1)	33.33 (3)	44.44 (4)	88.89 (8)	66.67 (6)

Fisher's Exact P = 0.9964

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05

จากตารางที่ 33 ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขนาดองค์กร กับปัจจัยที่กำหนดค่าจ้างแรงงานใหม่ มีค่า P เท่ากับ 0.9964 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน H_0 คือ ปัจจัยด้านขนาดองค์กร ไม่มีผลต่อปัจจัยการกำหนดค่าจ้างแรงงานใหม่ (เป็นอิสระต่อกัน) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยสามารถสังเกตได้ว่าในทุกขนาดองค์กร จะคำนึงถึงประสบการณ์ทำงานของผู้สมัครเป็นหลัก คิดเป็นร้อยละ 76.92 ร้อยละ 75.00 ร้อยละ 88.89 ในสถานประกอบการขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ตามลำดับโดยรองลงมาในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมคืออัตราค่าจ้างตามนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านขนาดสถานประกอบการ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยอัตราค่าจ้างแรงงานปัจจุบัน

H_0 = ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับการอัตราค่าจ้างแรงงานปัจจุบัน

H_1 = ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับการอัตราค่าจ้างแรงงานปัจจุบัน

ตารางที่ 34 ความสัมพันธ์ของอัตราค่าจ้างแรงงานปัจจุบัน เปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ

ขนาดสถานประกอบการ		อัตราค่าจ้างแรงงานปัจจุบัน		
		เท่ากับขั้นต่ำ	สูงกว่าไม่เกิน 10%	สูงกว่าเกิน 10%
ขนาดย่อม	N = 13	23.08 (3)	30.77 (4)	46.15 (6)
ขนาดกลาง	N = 8	25.00 (2)	37.50 (3)	37.50 (3)
ขนาดใหญ่	N = 9	33.33 (3)	44.44 (4)	22.22 (2)

Fisher's Exact P = 0.9051

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05

จากตารางที่ 34 ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขนาดองค์กร กับปัจจัยระดับค่าจ้างแรงงานในปัจจุบัน มีค่า P เท่ากับ 0.9051 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านขนาดองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยระดับค่าจ้างแรงงานในปัจจุบัน (เป็นอิสระต่อกัน) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05 โดยสัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เลือกตอบจ่ายอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราขั้นต่ำเกินร้อยละ 10 คิดเป็นร้อยละ 46.15 ร้อยละ 37.50 ร้อยละ 22.22 ในสถานประกอบการขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ตามลำดับ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่ปัจจัยด้านชื่อเสียงของบริษัท ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของแรงงาน

3. ด้านผลกระทบจากนโยบายการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท และการปรับตัว

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านขนาดสถานประกอบการ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการหาแรงงานหลังปรับใช้นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ

H_0 = ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับการหาแรงงานหลังปรับใช้นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ

H_1 = ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับการหาแรงงานหลังปรับใช้นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ

ตารางที่ 35 ความสัมพันธ์ของปัจจัยการหาแรงงานหลังปรับใช้นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ เปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ

ขนาดสถานประกอบการ		การหาแรงงานหลังปรับใช้นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ		
		ง่าย	ไม่เปลี่ยนแปลง	ยาก
ขนาดย่อม	N = 13	0.00 (0)	15.38 (2)	84.62 (11)
ขนาดกลาง	N = 8	0.00 (0)	0.00 (0)	100.00 (8)
ขนาดใหญ่	N = 9	0.00 (0)	11.11 (1)	88.89 (8)

Fisher's Exact P = 0.7695

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05

จากตารางที่ 35 ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขนาดองค์กร กับปัจจัยความยาก-ง่ายในการหาแรงงานหลังการบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำอัตราใหม่ มีค่า P เท่ากับ 0.7695 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านขนาดองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความยาก-ง่าย ในการหาแรงงานหลังการบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำอัตราใหม่ (เป็นอิสระต่อกัน) ที่ระดับนัยสำคัญทาง

สถิติ (α) = 0.05 โดยสามารถสังเกตได้ว่าในทุกขนาดองค์กร ต่างให้ความเห็นว่าการหาแรงงาน หลังปรับใช้นโยบายค่าจ้างขั้นตํานั้นยากขึ้นกว่าช่วงก่อนบังคับใช้นโยบาย คิดเป็นร้อยละ 84.62 ร้อยละ 100 ร้อยละ 88.89 ในสถานประกอบการขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ตามลำดับ เนื่องจากแรงงานมีทางเลือกมากขึ้น และบางส่วนกลับไปทำงานที่ภูมิลำเนาเดิม

สมมติฐานที่ 4 : ปัจจัยด้านขนาดสถานประกอบการ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการปรับตัวหลังปรับใช้นโยบายค่าจ้างขั้นตํ่า

H_0 = ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวหลังปรับใช้นโยบายค่าจ้างขั้นตํ่า

H_1 = ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวหลังปรับใช้นโยบายค่าจ้างขั้นตํ่า

ตารางที่ 36 ความสัมพันธ์ของการปรับตัวหลังปรับใช้นโยบายค่าจ้างขั้นตํ่าเปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ขนาดสถานประกอบการ		ขนาดย่อม	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
นโยบายค่าแรง ขั้นตํ่า ได้รับ ผลกระทบ และ ปรับตัวโดย (%, สัดส่วนตัวตอบ)	ลดสวัสดิการ	23.08 (3)	0.00 (0)	0.00 (0)
	จ้างแรงงานต่างด้าว	30.77 (4)	25.00 (2)	28.57 (2)
	จ้าง Outsource สนับสนุน	23.08 (3)	12.50 (1)	14.29 (1)
	จ้างผู้รับเหมาช่วง	69.23 (9)	75.00 (6)	42.86 (3)
	ลดคนงาน	23.08 (3)	0.00 (0)	0.00 (0)
	เครื่องจักรทดแทน	30.77 (4)	0.00 (0)	14.29 (2)
	รับต้นทุนไว้เอง	23.08 (3)	25.00 (2)	0.00 (0)
	เพิ่มราคาก่อสร้าง	23.08 (3)	37.50 (3)	42.86 (3)
	รับงานน้อยลง	38.46 (5)	25.00 (2)	14.29 (1)
	รับงานขนาดเล็กลง	15.38 (2)	12.50 (1)	0.00 (0)

Fisher's Exact P = 0.9658

N = 13

N = 8

N = 7

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05

จากตารางที่ 36 ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขนาดองค์กร กับปัจจัยการปรับตัวต่อนโยบายการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นตํ่า มีค่า P เท่ากับ 0.9658 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านขนาดองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการปรับตัวต่อนโยบายการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นตํ่า (เป็นอิสระต่อกัน) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05 โดยสามารถสังเกตได้ว่าในองค์กร

ขนาดกลาง และขนาดย่อม ใช้การปรับตัวโดยจ้างผู้รับเหมาช่วงเป็นหลักคิดเป็นร้อยละ 69.23 และร้อยละ 75 ในสถานประกอบการขนาดเล็ก และกลาง ตามลำดับ โดยในองค์กรขนาดใหญ่ จะปรับตัวโดยใช้การจ้างผู้รับเหมาช่วง ควบคู่กับการเพิ่มราคาค่าก่อสร้างตามต้นทุนก่อสร้างที่เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 42.86 เท่ากัน

4. ด้านการจ้างแรงงานต่างด้าว

สมมติฐานที่ 5 : ปัจจัยด้านขนาดสถานประกอบการ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยสัดส่วนการจ้างแรงงานต่างด้าว

H_0 = ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับสัดส่วนการจ้างแรงงานต่างด้าว

H_1 = ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับสัดส่วนการจ้างแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 37 ความสัมพันธ์ของสัดส่วนแรงงานต่างด้าว เปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ

ขนาดสถานประกอบการ		สัดส่วนการจ้างแรงงานต่างด้าว			
		ไม่มีการจ้าง	1-25%	26-50%	51-100%
ขนาดย่อม	N = 13	76.92 (10)	15.38 (2)	7.69 (1)	0.00 (0)
ขนาดกลาง	N = 8	50.00 (4)	25.00 (2)	12.50 (1)	12.50 (1)
ขนาดใหญ่	N = 9	33.33 (3)	44.44 (4)	11.11 (1)	11.11 (1)

Fisher's Exact P = 0.4008

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05

จากตารางที่ 37 ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขนาดองค์กร กับปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าวของกิจการ มีค่า P เท่ากับ 0.4008 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ(α) = 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านขนาดองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าวของกิจการ (เป็นอิสระต่อกัน) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05 โดยสามารถสังเกตได้ว่า ในองค์กรขนาดย่อม ส่วนใหญ่จะไม่มี การจ้างแรงงานต่างด้าว ในองค์กรขนาดกลาง จะมีกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว เท่าๆ กับ กิจการที่ไม่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว และในองค์กรขนาดใหญ่ส่วนใหญ่จะมีการจ้างแรงงานต่าง ด้าวในสัดส่วนร้อยละ 1 ถึงร้อยละ 25 โดยสัดส่วนการจ้างแรงงานต่างด้าวจำแนกตามขนาด สถานประกอบการ (จ้างเป็นสัดส่วนตั้งแต่ร้อยละ 1 ขึ้นไป) คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 23.08 ร้อยละ 50 ร้อยละ 66.67 ในสถานประกอบการขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 6 : ปัจจัยด้านขนาดสถานประกอบการ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าว

H_0 = ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าว

H_1 = ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 38 ความสัมพันธ์ของสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าว เปรียบเทียบกับสถานประกอบการ (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ ประมวลผลออกเป็นสัดส่วนผู้ตอบ)

ขนาดสถานประกอบการ		ปัจจัยที่จ้างต่างด้าว					
		แรงงานไทย	คุณสมบัติแรงงานไทย	ต่างด้าวไม่เกี่ยงงาน	จ้างต่างด้าวถูกกว่า	ต่างด้าวประสิทธิภาพดีกว่า	อื่นๆ
ขนาดย่อม	N = 3	100.00(3)	0.00(0)	100.00(3)	33.33(1)	33.33(1)	0.00(0)
ขนาดกลาง	N = 4	100.00(4)	0.00(0)	75.00(3)	0.00(0)	25.00(1)	25.00(1)
ขนาดใหญ่	N = 6	83.33(5)	0.00(0)	66.67(6)	0.00(0)	0.00(0)	0.00(0)

Fisher's Exact P = 0.954

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05

จากตารางที่ 38 ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขนาดองค์กรกับปัจจัยสาเหตุที่จ้างแรงงานต่างด้าว มีค่า P เท่ากับ 0.954 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านขนาดองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยสาเหตุที่จ้างแรงงานต่างด้าว (เป็นอิสระต่อกัน) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05 โดยสามารถสังเกตได้ว่า ในองค์กรขนาดย่อมส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเนื่องจากแรงงานในประเทศหายาก เกิดการขาดแคลน และแรงงานต่างด้าวไม่เกี่ยงงานคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 100 เท่ากัน ในองค์กรขนาดกลางให้เหตุผลว่าเนื่องจากแรงงานในประเทศหายาก เกิดการขาดแคลน คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา คือ แรงงานต่างด้าวไม่เกี่ยงงานคิดเป็นร้อยละ 75 สอดคล้องกับความเห็นขององค์กรขนาดใหญ่ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเนื่องจากแรงงานในประเทศหายาก เกิดการขาดแคลนคิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมา คือ แรงงานต่างด้าวไม่เกี่ยงงานคิดเป็นร้อยละ 66.67

สมมติฐานที่ 7 : ปัจจัยด้านขนาดสถานประกอบการ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าว

H_0 = ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าว

H_1 = ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 39 ความสัมพันธ์ของอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าว เปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ

ขนาดสถานประกอบการ		อัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าว		
		ต่ำกว่าไทย	เท่ากับไทย	สูงกว่าไทย
ขนาดย่อม	N = 3	33.33 (1)	66.67 (2)	0.00 (0)
ขนาดกลาง	N = 4	0.00 (0)	100.00 (4)	0.00 (0)
ขนาดใหญ่	N = 6	16.67 (1)	83.33 (5)	0.00 (0)

Fisher's Exact P = 0.6923

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05

จากตารางที่ 39 ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปัจจัยด้านขนาดองค์กร กับปัจจัยค่าจ้างแรงงานต่างด้าว กับ มีค่า P เท่ากับ 0.6923 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านขนาดองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยค่าจ้างแรงงานต่างด้าว (เป็นอิสระต่อกัน) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05 โดยสามารถสังเกตได้ว่า ในทุกขนาดองค์กร ส่วนใหญ่จ่ายค่าจ้างแรงงานในอัตราเท่ากับแรงงานไทย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 66.67 ร้อยละ 100 ร้อยละ 83.33 ในสถานประกอบการขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ตามลำดับ

5. ด้านปัญหาด้านแรงงาน

สมมติฐานที่ 8 : ปัจจัยด้านขนาดสถานประกอบการ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยปัญหาด้านแรงงาน

H_0 = ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านแรงงาน

H_1 = ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านแรงงาน

ตารางที่ 40 ความสัมพันธ์ของปัญหาด้านแรงงาน เปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ
(สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ ประมวลผลออกเป็นสัดส่วนผู้ตอบ)

ขนาดสถาน ประกอบการ		ปัญหาด้านแรงงาน					
		ค่าจ้าง สูงขึ้น	ขาดแคลน แรงงาน	ลาออกสูง	ไม่มี ทักษะ	ขาด ลา มาสาย สูง	ไม่เชื่อฟัง คำสั่ง
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 40 ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขนาดองค์กร กับปัจจัยปัญหาด้านแรงงานที่กิจการประสบ มีค่า P เท่ากับ 0.756 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านขนาดองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยปัญหาด้านแรงงานที่กิจการประสบ (เป็นอิสระต่อกัน) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05 โดยสามารถสังเกตได้ว่า ในทุกขนาดองค์กร ส่วนใหญ่ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 84.62 ร้อยละ 87.5 ร้อยละ 88.89 ในสถานประกอบการขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ตามลำดับ รองลงมา คือ อัตราค่าจ้างที่ปรับตัวสูงขึ้นในองค์กรขนาดกลางและขนาดย่อม และแรงงานขาดทักษะในองค์กรขนาดใหญ่

สมมติฐานที่ 9 : ปัจจัยด้านขนาดสถานประกอบการ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยสาเหตุของปัญหาด้านแรงงาน

H_0 = ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับสาเหตุของปัญหาด้านแรงงาน

H_1 = ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับสาเหตุของปัญหาด้านแรงงาน

ตารางที่ 41 ความสัมพันธ์ของสาเหตุของปัญหาขาดแคลนแรงงาน เปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ ประมวลผลออกเป็นสัดส่วนผู้ตอบ)

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)
	งานเสี่ยงอันตราย	15.38 (2)	62.50 (5)	22.22 (2)

Fisher's Exact P = 0.9175

N = 13

N = 8

N = 9

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05

จากตารางที่ 41 ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขนาดองค์กร กับปัจจัยสาเหตุของปัญหาขาดแคลนแรงงาน มีค่า P เท่ากับ 0.9175 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านขนาดองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยสาเหตุของปัญหาขาดแคลนแรงงาน (เป็นอิสระต่อกัน) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05 โดยสามารถสังเกตได้ว่าในทุกขนาดองค์กร ต่างให้ความเห็นว่าสาเหตุของปัญหาขาดแคลนแรงงาน น่าจะเกิดจากความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เพิ่มสูงขึ้น คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 69.23 ร้อยละ 75.00 ร้อยละ 88.89 ในสถานประกอบการขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ตามลำดับปัจจัยรองลงมาในองค์กรขนาดย่อม คือ ความต้องการแรงงานโดยรวมของประเทศที่ปรับตัวเพิ่มขึ้น และนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 38.46 เท่ากันในองค์กรขนาดกลาง ปัจจัยรองลงมา คือ สภาพการทำงานไม่จูงใจ คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 62.50 ในองค์กรขนาดใหญ่ คือ ความต้องการแรงงานโดยรวมของประเทศที่ปรับตัวเพิ่มขึ้น คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 66.67

สมมติฐานที่ 10 : ปัจจัยด้านขนาดสถานประกอบการ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการปรับตัวระยะสั้นต่อปัญหาขาดแคลนแรงงาน

H_0 = ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวระยะสั้นต่อปัญหาขาดแคลนแรงงาน

H_1 = ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวระยะสั้นต่อปัญหาขาดแคลนแรงงาน

ตารางที่ 42 ความสัมพันธ์ของการปรับตัวระยะสั้น เปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ ประมวลผลออกเป็นสัดส่วนผู้ตอบ)

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)
	ชำระจัดหาแรงงาน	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

N = 13

N = 8

N = 9

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05

จากตารางที่ 42 ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขนาดองค์กร กับปัจจัยการปรับตัวระยะสั้นต่อปัญหาขาดแคลนแรงงาน มีค่า P เท่ากับ 0.2931 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านขนาดองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวระยะสั้นต่อปัญหาขาดแคลนแรงงาน (เป็นอิสระต่อกัน) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05 โดยสามารถสังเกตได้ว่า องค์กรขนาดเล็ก จะปรับตัวโดยการจ้างผู้รับเหมาช่วงเป็นหลักคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 84.62 รองลงมา คือ จ้างแรงงานต่างด้าว และเพิ่มค่าจ้างคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 46.15 เท่ากันองค์กรขนาดกลาง ปรับตัวโดยการจ้างผู้รับเหมาช่วง และจ้างทำงานล่วงเวลาเป็นหลักคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 75.00 เท่ากัน รองลงมา คือ รับงานน้อยลง คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 50.00 และองค์กรขนาดใหญ่ จ้างแรงงานต่างด้าวเป็นหลัก คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 55.56 รองลงมา คือ จ้างผู้รับเหมาช่วง ใช้เครื่องจักรทดแทนแรงงานและเพิ่มค่าจ้าง คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 44.44 เท่ากัน

สมมติฐานที่ 11 : ปัจจัยด้านขนาดสถานประกอบการ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการปรับตัวระยะยาวต่อปัญหาขาดแคลนแรงงาน

H_0 = ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวระยะยาวต่อปัญหาขาดแคลนแรงงาน

H_1 = ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวระยะยาวต่อปัญหาขาดแคลนแรงงาน

ตารางที่ 43 ความสัมพันธ์ของการปรับตัวระยะยาว เปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ ประมวลผลออกเป็นสัดส่วนผู้ตอบ)

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 $P = 0.06586$

$N = 13$

$N = 8$

$N = 9$

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05

จากตารางที่ 43 ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขนาดองค์กร กับปัจจัยการปรับตัวระยะยาวต่อปัญหาขาดแคลนแรงงาน มีค่า P เท่ากับ 0.06586 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านขนาดองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวระยะยาวต่อปัญหาขาดแคลนแรงงาน (เป็นอิสระต่อกัน) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05 โดยสามารถสังเกตได้ว่า องค์กรขนาดเล็ก จะปรับตัวโดยการจ้างผู้รับเหมาช่วงเป็นหลักสัดส่วนร้อยละ 76.92 รองลงมา คือ การจ้างแรงงานต่างด้าวและใช้เครื่องจักรทดแทนแรงงาน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 69.23 เท่ากัน (องค์กรขนาดกลาง ปรับตัวโดยการจ้างผู้รับเหมาช่วง เพิ่มค่าจ้าง และจ้างทำงานล่วงเวลาเป็นหลัก และองค์กรขนาดใหญ่ จ้างแรงงานต่างด้าวและใช้เครื่องจักรทดแทนเป็นหลัก คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 55.56 เท่ากันรองลงมา คือ เพิ่มสวัสดิการแรงงาน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 44.44

สมมติฐานที่ 12 : ปัจจัยด้านขนาดสถานประกอบการ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความต้องการความช่วยเหลือจากรัฐบาล

H_0 = ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการความช่วยเหลือจากรัฐบาล

H_1 = ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับความต้องการความช่วยเหลือจากรัฐบาล

ตารางที่ 44 ความสัมพันธ์ของความต้องการความช่วยเหลือจากรัฐบาล เปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ ประมวลผลออกเป็นสัดส่วนผู้ตอบ) ทดสอบด้วยไคสแควร์

ขนาดสถานประกอบการ		ขนาดย่อม	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ความช่วยเหลือจากรัฐบาลที่ต้องการ	ช่วยจัดหาแรงงาน	46.15 (6)	37.50 (3)	55.56 (5)
	ผ่อนผันแรงงานต่างด้าว	46.15 (6)	37.50 (3)	66.67 (6)
	ช่วยเหลือส่วนต่างค่าแรง	61.54 (8)	75.00 (6)	44.44 (4)
	อบรมทักษะ	38.46 (5)	37.50 (3)	33.33 (3)
	ลดภาษีเครื่องจักร	15.38 (2)	25.00 (2)	33.33 (3)
	ลดการก่อสร้างขนาดใหญ่*	0.00 (0)	0.00 (0)	0.00 (0)
	ออกสินเชื่อ SMEs	46.15 (6)	25.00 (2)	33.33 (3)
	อื่นๆ	15.38 (2)	12.50 (1)	0.00 (0)

Fisher's Exact P = 0.9832

N = 13

N = 8

N = 9

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05

จากตารางที่ 44 ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขนาดองค์กร กับปัจจัยความต้องการความช่วยเหลือจากรัฐบาล มีค่า P เท่ากับ 0.9832 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านขนาดองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความต้องการความช่วยเหลือจากรัฐบาล (เป็นอิสระต่อกัน) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05 โดยสามารถสังเกตได้ว่า องค์กรขนาดเล็ก และขนาดกลาง ต้องการให้รัฐบาลช่วยเหลือส่วนต่างค่าแรงที่ปรับเพิ่มขึ้น คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 61.54 ร้อยละ 75.00 ตามลำดับส่วนขององค์กรขนาดใหญ่ ต้องการให้รัฐบาลผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานมากที่สุด คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 66.67

สมมติฐานที่ 13 : ปัจจัยด้านขนาดสถานประกอบการ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยสถานการณ์ปัญหาแรงงานหลังเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ทดสอบด้วยไคสแควร์)

H_0 = ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ปัญหาแรงงานหลังเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

H_1 = ขนาดสถานประกอบการที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ปัญหาแรงงานหลังเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ตารางที่ 45 ความสัมพันธ์ของสถานการณ์หลังเปิด AEC เปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ

ขนาดสถานประกอบการ		สถานการณ์หลังเปิด AEC		
		ดีขึ้น	ไม่เปลี่ยนแปลง	แย่ลง
ขนาดย่อม	N = 13	53.85 (7)	30.77 (4)	15.38 (2)
ขนาดกลาง	N = 8	37.50 (3)	25.00 (2)	37.50 (3)
ขนาดใหญ่	N = 9	55.56 (5)	11.11 (1)	33.33 (3)

Fisher's Exact P = 0.6629

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05

จากตารางที่ 45 ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขนาดองค์กร กับปัจจัยสถานการณ์ปัญหาแรงงานหลังเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีค่า P เท่ากับ 0.6629 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าปัจจัยด้านขนาดองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยสถานการณ์ปัญหาแรงงานหลังเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (เป็นอิสระต่อกัน) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05 โดยสามารถสังเกตได้ว่า ในองค์กรขนาดกลางและขนาดใหญ่ คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 53.85 ร้อยละ 55.56 ในสถานประกอบการขนาดเล็ก และใหญ่ ตามลำดับ เห็นว่าสถานการณ์จะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ส่วนองค์กรขนาดกลางไม่สามารถสรุปผลได้แน่ชัด

ข้อสังเกตผลจากการสำรวจแบบสอบถาม

จากข้อมูลการสำรวจแบบสอบถาม เมื่อแบ่งกลุ่มตามสถานประกอบการ พบว่าคำตอบที่ได้รับมีความเกี่ยวเนื่องกันในแต่ละขนาดสถานประกอบการ ในการปรับตัวต่อปัญหาแรงงาน

ในวิสาหกิจขนาดย่อม จะปรับตัวโดยจ้างผู้รับเหมาช่วงเป็นหลัก และเพิ่มค่าจ้างในระยะสั้น และจ้างผู้รับเหมาช่วง กับจ้างแรงงานต่างด้าวในระยะยาวในวิสาหกิจขนาดกลาง จะปรับตัวโดยจ้างผู้รับเหมาช่วงเป็นหลัก และจ้างทำงานล่วงเวลาในระยะสั้น และจ้างผู้รับเหมาช่วง กับเพิ่มค่าจ้างในระยะยาว ซึ่งเมื่อสอบถามความต้องการความช่วยเหลือจากรัฐบาล พบว่าต้องการให้ช่วยเหลือส่วนต่างค่าแรงที่เพิ่มขึ้นมากที่สุด

ทั้งนี้อาจสรุปได้ว่า วิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม ได้รับผลกระทบจากปัญหาขาดแคลนแรงงาน และปรับตัวโดยใช้ผู้รับเหมาช่วง กับการปรับเพิ่มค่าจ้าง ซึ่งส่งผลให้ต้นทุนด้านแรงงานสูงขึ้น จึงต้องการให้รัฐบาลช่วยเหลือส่วนต่างค่าแรงที่ปรับเพิ่มขึ้นมากที่สุด

ในวิสาหกิจขนาดใหญ่ ใช้การปรับตัวโดยจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นหลัก ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ดังนั้นเมื่อสอบถามความต้องการความช่วยเหลือจากรัฐบาล จึงพบว่า คำตอบส่วนใหญ่ต้องการให้ช่วยเหลือผ่อนผันแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานมากที่สุด

จากการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขนาดองค์กรและปัจจัยอื่นที่ศึกษาโดยใช้วิธีทดสอบของฟิชเชอร์ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในทั้ง 13 สมมติฐาน กล่าวคือ ขนาดองค์กรไม่มีผลต่อการตอบคำถามในแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญ

สรุปผลการศึกษา

ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก และข้อมูลจากการแปลงผลแบบสอบถาม สามารถนำมาอ้างอิงกัน ตามหลักการของ Methodology Triangulation ซึ่งพบว่า ข้อมูลที่ได้เป็นไปในทางเดียวกัน โดยไม่พบความแตกต่างของคำตอบจากสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยข้อมูลที่ได้สามารถนำมาสรุปเป็นหัวข้อดังนี้

1. ด้านข้อมูลทั่วไป

พบว่าระยะเวลาดำเนินการองค์กร จะสัมพันธ์โดยตรงกับขนาดองค์กร โดยองค์กรขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จะมีจำนวนองค์กรที่ประกอบการมานานกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 46 ร้อยละ 75 และ ร้อยละ 100 ตามลำดับ

ในด้านรูปแบบองค์กรเกือบทุกขนาดองค์กร ต่างอยู่ในรูปแบบบริษัทจำกัด และเป็นผู้รับเหมาโดยตรง ทั้งนี้ส่วนใหญ่จะมีความเชี่ยวชาญด้านงานก่อสร้างอาคาร และบริษัทขนาดใหญ่จะมีความเชี่ยวชาญหลายด้านมากกว่าบริษัทขนาดกลางและขนาดย่อม จากข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ข้อจำกัดหลักของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คือ ด้านบุคลากรและเงินทุน เช่น การสรรหาอุปกรณ์ทำงานเฉพาะด้าน หรือช่างเทคนิคชำนาญการ เป็นต้น ทำให้จำเป็นต้องเจาะจงความเชี่ยวชาญเพียงแขนงเดียว

การรับสมัครงานใหม่จะเน้นใช้สื่อของบริษัท เช่น ติดป้ายประกาศหน้าบริษัท หรือตามเว็บไซต์ โดยบริษัทขนาดกลางและขนาดย่อมจะรวมไปถึงการให้พนักงานชักชวนคนรู้จักเข้ามาทำงานด้วย จากข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การให้พนักงานชักชวนคนรู้จักเข้ามาทำงานด้วยนั้นมีประโยชน์ ทั้งต่อฝ่ายลูกจ้างที่ได้ทราบสภาพปัจจุบันของกิจการจากคนชักชวน และต่อกิจการที่ได้พนักงานที่สามารถไว้วางใจได้ในระดับหนึ่ง เนื่องจากเป็นคนรู้จักของพนักงานปัจจุบัน ทั้งนี้ในทุกขนาดองค์กร จะให้ความสำคัญกับประสบการณ์การทำงานของผู้สมัครมากที่สุดในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับระยะเวลาการดำเนินกิจการของสถานประกอบการส่วนใหญ่ที่มีระยะเวลาการดำเนินการมาอย่างยาวนาน แสดงให้เห็นถึงบทบาทความจำเป็นของประสบการณ์การทำงานที่มีต่อการดำเนินกิจการ

2. ด้านปัญหาแรงงาน

สรุปปัญหาด้านแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง พบว่า เกือบทุกบริษัท ไม่ว่าจะเป็นบริษัทขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ต่างก็ประสบปัญหาด้านแรงงาน โดยเฉพาะปัญหาขาดแคลนแรงงาน ซึ่งปัญหาขาดแคลนแรงงานเป็นธรรมชาติในอุตสาหกรรมก่อสร้างอยู่เดิม ประกอบกับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ต้นปี 2556 หลังจากเกิดมหาอุทกภัย ตามที่ศูนย์วิจัยกสิกรไทยได้ทำการสำรวจภาพรวมอุตสาหกรรมก่อสร้างปี 2556 และยังมีปัญหามากขึ้น เนื่องจากได้รับผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าจ้าง ตามนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาล ที่ปรับใช้ทั่วประเทศเมื่อ 1 มกราคม 2556 ที่ผ่านมา ส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม

ผลกระทบทางตรงจากต้นทุนค่าแรงที่สูงขึ้น ทำให้ต้นทุนงานก่อสร้างเพิ่มขึ้น และผลกระทบทางอ้อมจากการที่แรงงานมีทางเลือกมากขึ้น และเปลี่ยนไปทำงานอื่น ซึ่งข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า แรงงานบางส่วนกลับไปทำการเกษตรแทน เนื่องจากมีโครงการจำนำข้าวของรัฐบาลที่ให้รายได้ไม่น้อยไปกว่าการทำงานก่อสร้าง และมีสภาพการทำงานที่ดีกว่า ปลอดภัยกว่างานก่อสร้างทำให้ปัญหาขาดแคลนแรงงานรุนแรงยิ่งขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีตลาดแรงงาน ที่ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น แต่จำนวนผู้ใช้แรงงานกลับลดลง ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานอย่างมาก โดยงานวิจัย ของเสาวลักษณ์ วิศวกรานต์ (2543) ศึกษาความสอดคล้องของค่าจ้างขั้นต่ำต่อการจ้างแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง และหัตถอุตสาหกรรม ในช่วงปี 2537 ถึงปี 2539 พบว่า การปรับค่าจ้างขั้นต่ำไม่มีความสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของผลิตภาพแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมทั้งสอง โดยผลิตภาพของแรงงานลดลง แต่ค่าแรงขั้นต่ำกลับปรับตัวสูงขึ้นซึ่งยังส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการ

3. ด้านการปรับตัวต่อปัญหาแรงงาน

การปรับตัวของบริษัทต่อปัญหาขาดแคลนแรงงาน พบว่า ในระยะสั้น องค์กรขนาดเล็กจะปรับตัวโดยจ้างผู้รับเหมาช่วงเป็นหลัก ในขณะที่องค์กรขนาดกลางปรับตัวโดยจ้างทำงานล่วงเวลาและจ้างผู้รับเหมาช่วง ส่วนองค์กรขนาดใหญ่ปรับตัวโดยเพิ่มค่าจ้างแรงงาน และจ้างแรงงานต่างด้าว

ในระยะยาว องค์กรขนาดเล็กจะปรับตัวโดยจ้างผู้รับเหมาช่วงเป็นหลัก ในขณะที่องค์กรขนาดกลางปรับตัวโดยจ้างผู้รับเหมาช่วงและใช้เครื่องจักรทดแทนแรงงาน ส่วนองค์กรขนาดใหญ่ปรับตัวโดยเน้นใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทดแทนแรงงาน

เมื่อกล่าวโดยสรุป องค์กรขนาดเล็กและขนาดกลาง ปรับตัวโดยใช้ผู้รับเหมาช่วงเป็นหลัก แต่องค์กรขนาดใหญ่เน้นการใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่ เพื่อทดแทนแรงงาน ประกอบกับการใช้แรงงานต่างด้าว สอดคล้องกับที่สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของ SMEs ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ที่กล่าวว่าวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีจุดอ่อน ที่ไม่ค่อยมีการนำอุปกรณ์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่

มาปรับใช้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีเงินทุนไม่เพียงพอ และไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ พุทธอารักษ์วงศ์ (2549) และ เรย์มอนด์ หลุยส์ (Raymond, Louis. 2004) เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่เข้ามาปรับใช้ โดยงานวิจัยของ นรินทร์ พุทธอารักษ์วงศ์ พบว่า การใช้ชิ้นส่วนเสา-คานสำเร็จรูปในการสร้างบ้านนั้นส่งผลให้ใช้แรงงานลดลงถึง 2 ใน 3 ส่วน และลดระยะเวลาก่อสร้างลงร้อยละ 14 และงานวิจัยของ เรย์มอนด์ หลุยส์ กล่าวว่า การจะนำเทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่เข้ามาใช้ จะต้องศึกษาความพร้อมก่อน และควรศึกษาว่าจะใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่นี้มาก-น้อยแค่ไหน เพียงพอต่อความต้องการหรือไม่

ทั้งนี้หากดูถึงสาเหตุที่องค์กรขนาดเล็กและขนาดกลาง ไม่ใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนการขาดแคลนแรงงาน จะพบว่า เนื่องจากการขออนุญาตมีขั้นตอนยุ่งยาก เสียค่าใช้จ่ายไม่คุ้มค่า และเสี่ยงต่อการที่แรงงานต่างด้าวหนีไปทำงานบริษัทอื่นหลังจากได้ใบอนุญาต ทำให้ผู้ประกอบการองค์กรขนาดเล็กและขนาดกลางส่วนใหญ่ตัดสินใจปรับตัวโดยใช้วิธีอื่น ซึ่งวิธีการจ้างผู้รับเหมาช่วงนับเป็นวิธีที่ดี เพราะง่ายต่อการควบคุมดูแล สามารถเพิ่ม-ลดคนได้ง่ายกว่าการจ้างประจำ รวมถึงสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายได้แม่นยำกว่า แต่ทั้งนี้ก็มีข้อเสียตรงที่ผู้รับเหมาช่วงอาจเบี่ยงงาน หรือไม่สามารถทำงานต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานได้ เช่น ในฤดูกาลเก็บเกี่ยว เป็นต้น โดยงานวิจัยของ รัชนีกร กวินวราเสฏฐ์ (2554) ที่ศึกษาการบริหารจัดการแรงงานในอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย เปรียบเทียบระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานกัมพูชา ผลจากการศึกษา พบว่า แรงงานไทยมีปัญหามากกว่าแรงงานกัมพูชาในด้านปัจจัยทางกายภาพและลักษณะนิสัย ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านความคาดหวังในการทำงาน ส่วนแรงงานกัมพูชามีปัญหามากกว่าแรงงานไทยในด้านปัจจัยด้านทักษะการทำงาน และปัจจัยด้านอื่นๆ

ทั้งนี้การจ้างผู้รับเหมาช่วง สอดคล้องกับทฤษฎีการเสนอขายแรงงานหรืออุปทานแรงงานของแต่ละบุคคล ซึ่งกล่าวว่าแต่ละบุคคลจะตัดสินใจเลือกเวลาทำงานในตลาดแรงงานหรือพักผ่อน ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจสูงสุดว่าจะเลือกทำงานแค่มิรายได้พอกิน แต่มีเวลาพักผ่อนมาก หรือมีรายได้เยอะแต่พักผ่อนน้อย ซึ่งจะต้องขึ้นอยู่กับรายได้ต่อหน่วยผลงานนั้นๆ ด้วย และสอดคล้องกับทฤษฎีการจ่ายค่าจ้าง แบบจ่ายตามผลงาน และการจ้างให้แก่อุปกรณ์ที่รวมตัวกันทำงาน ซึ่งมีข้อดี สามารถเพิ่มคน-ลดคนได้คล่องตัวกว่าการจ้างเอง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างของ พัทธพร ฉันทะณี (ม.ป.ป.) ด้านผลผลิตของลูกจ้าง ที่หากลูกจ้างมีผลผลิตที่สูง ก็จะได้ผลตอบแทนที่สูงตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ในปี 2556 ถึง 2558 ภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างจะเติบโตอย่างต่อเนื่อง
2. ความสำคัญเร่งด่วนของปัญหาด้านแรงงานของสถานประกอบการที่ควรให้ความสนใจมากที่สุด คือ ปัญหาขาดแคลนแรงงานก่อสร้าง
3. แนวทางการปรับตัวของสถานประกอบการต่อสถานการณ์ปัญหาขาดแคลนแรงงานในระยะสั้นและระยะยาว เช่น การตัดสินใจใช้แรงงานต่างด้าว ใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาทดแทนแรงงาน หรืออบรมเพื่อเพิ่มทักษะบุคลากรเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน เป็นต้น โดยการเลือกใช้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของสถานประกอบการ ทั้งในด้านบุคลากรและเงินทุน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาฉบับนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาปัญหาด้านแรงงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ ได้ โดยจะต้องทำการศึกษาลักษณะเฉพาะของแต่ละอุตสาหกรรมนั้นด้วย
2. การศึกษาฉบับนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาปัญหาด้านอื่นๆ ในอุตสาหกรรมก่อสร้างได้ โดยจะต้องทำการศึกษาลักษณะเฉพาะด้านของอุตสาหกรรมด้วย
3. ควรกำหนดกรอบการศึกษาให้แคบลงในด้านพื้นที่
4. ควรทำการสำรวจแบบสอบถามจำนวนกลุ่มตัวอย่างมากขึ้น



บรรณานุกรม

- กัณตนา ตันติพิพัฒน์. (2556). ปัญหา แรงงานป็นจัน. สืบค้นเมื่อ 30 กรกฎาคม 2556, จาก <http://72.41.229.178/?p=5379>
- ค่าจ้าง 300 แผลงฤทธิ์ธุรกิจก่อสร้างขาดแคลนแรงงาน. (2556, 3 มกราคม). หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ. สืบค้นเมื่อ 30 กรกฎาคม 2556, จาก <http://www.thairath.co.th/content/eco/317648>
- ชวลิต สละ. (2551). หลักเศรษฐศาสตร์แรงงานเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนวัฒน์ รื่นวงศ์. (2552). สภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ประชากรศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนีสร์ สมเจตนะพันธ์. (2554). แรงจูงใจในการทำงานของวิศวกรในองค์กรอุตสาหกรรมก่อสร้างประเทศไทย. สารนิพนธ์ วศ.ม. (วิศวกรรมและการบริหารการก่อสร้าง). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ธีระพงษ์ กระการดี. (ม.ป.ป.). การทดสอบโคสแคร์. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2556, จาก <http://www.stvc.ac.th/elearning/stat/csu12.html>
- นรินทร์ พุทธอารักษ์วงศ์. (2549). การเปรียบเทียบการก่อสร้างเดี่ยว 2 ชั้น ด้วยชั้นส่วนสำเร็จรูปเสาคาน กับการก่อสร้างระบบเดิม. วิทยานิพนธ์ ศพ.ม. (เคหพัฒนาศาสตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นรุฑ ฤทธิมน้อย. (2549). การศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จด้านเวลาในการก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรร. สารนิพนธ์ วศ.ม. (วิศวกรรมและการบริหารการก่อสร้าง). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- นิคม จันทรวิฑูร. (2536, มิถุนายน). แรงงาน. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2556, จาก <http://www.royin.go.th/th/knowledge/detail.php?ID=660>
- พัทธพร ฉันทะนี. (ม.ป.ป.). ตลาดแรงงาน. อุรุยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย. (2548). การย้ายถิ่นเข้ามาทำงานและการถูกหลอกลวงของแรงงานต่างชาติในประเทศไทย. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รัฐบาลไทย. (2556, กุมภาพันธ์). กระทรวงแรงงาน ลงนามความร่วมมือ 16 องค์กรธุรกิจ
ก่อสร้าง แก้ววิกฤตขาดแคลนแรงงาน. สืบค้นเมื่อ 30 กรกฎาคม 2556, จาก
<http://www.thaigov.go.th/th/news-ministry/2012-08-15-09-43-46/item/75040>
- รัศรินทร์ กวินวราเสฏฐ์. (2554). การเปรียบเทียบปัญหาในการบริหารจัดการแรงงานใน
อุตสาหกรรมก่อสร้างไทย : กรณีศึกษาแรงงานไทยและแรงงานกัมพูชา.
สารนิพนธ์ วศ.ม. (วิศวกรรมและการบริหารการก่อสร้าง). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- รายา ชยกร คลองขาว. (2553). การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า. สืบค้นเมื่อ 24
กรกฎาคม 2556, จาก <http://www.gotoknow.org/posts/400912>
- รุจิโรจน์ จริยะปัญญา. (2554). การศึกษาปัจจัยที่มีต่อแนวโน้มที่ทำให้จำนวนแรงงาน
ก่อสร้างไทยลดลง ในจังหวัดสมุทรสาคร. สารนิพนธ์ วศ.ม. (วิศวกรรมและการ
บริหารการก่อสร้าง). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าธนบุรี.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2556, 15 มีนาคม). ปังเล็ก ปีทองก่อสร้างไทย แต่ยังต้องเผชิญกับ
วิกฤติแรงงาน. กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยกสิกรไทย.
- สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2551). นิยาม SMEs. สืบค้นเมื่อ 5
มีนาคม 2555, จาก <http://www.ismed.or.th/SME2/src/bin/controller.php>
- สมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์. (2556). ปัญหาและแนวทางแก้ไขการขาดแคลนแรงงานในภาค
ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์. กรุงเทพฯ : ธนาคารอาคารสงเคราะห์.
- สำนักข้อมูลและวิจัย. (2555). แผนปฏิบัติการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
อุตสาหกรรมก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์. สืบค้นเมื่อ 30 กรกฎาคม 2556, จาก
[http://www.sme.go.th/SiteCollectionDocuments/วิจัย SMEs/สาขาเผยแพร่/](http://www.sme.go.th/SiteCollectionDocuments/วิจัย SMEs/สาขาเผยแพร่/อุตสาหกรรมก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์.pdf)
อุตสาหกรรมก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์.pdf
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556). ข้อมูลพื้นที่การก่อสร้าง ไตรมาส 1/2556. กรุงเทพฯ :
สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- (ม.ป.ป.). นิยาม "ผู้มีงานทำ". สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2556, จาก
http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/service/serv_ifsdef.html
- สิทธิพร สุวรรณสุต. (2556, มกราคม). เก็บมาแล้ว มกราคม 2556. สืบค้นเมื่อ 30 กรกฎาคม
2556, จาก http://pd.co.th/v5/th/talking_detail.php?t_id=00158
- เสาวณี จันทะพงษ์ ; และ อุทุมพร พลาญกุล. (2554). การขาดแคลนแรงงานไทย : สภาพ
ปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2556, จาก
http://www.senate.go.th/w3c/senate/pictures/comm/57/file_1343115661.pdf

เสาวลักษณ์ วิศวกรานต์. (2543). ผลกระทบของค่าจ้างขั้นต่ำต่อการจ้างแรงงานไร้ฝีมือ.

วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์แรงงานและทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรรธรณ หอยจันทร์. (2556). จับตาอสังหาฯ-ก่อสร้างวิกฤติขาดแรงงาน. สืบค้นเมื่อ 30 กรกฎาคม 2556, จาก <http://www.bangkokbiznews.com/home/detail/property/property/20130430/502986/จับตาอสังหาฯ-ก่อสร้างวิกฤติขาดแรงงาน.html>

Kumagai, Shotaro. (2012, August 3). **Why is the Unemployment Rate in Thailand So Low?**. Retrieved July 30, 2013, from <http://www.esri.go.jp/jp/workshop/120803/120803-05.pdf>

Raymond, Louis. (2004). **Operations Management and Advanced Manufacturing Technologies in SMEs**. Retrieved July 30, 2013, from <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1528919>

Wikipedia. (2013). **Fisher's Exact Test**. Retrieved July 30, 2013, from http://en.wikipedia.org/wiki/Fisher's_exact_test





ภาคผนวก

TNI

ภาคผนวก ก.
สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก



สถานประกอบการ A

ลักษณะธุรกิจ : รับเหมางานระบบในอาคารและโรงงาน ได้แก่ ระบบทำความเย็น ระบบไฟฟ้า ระบบประปา

ขนาดองค์กร : วิสาหกิจขนาดกลาง

วันที่สัมภาษณ์ : 31 พฤษภาคม 2556

รายละเอียดการสัมภาษณ์ :

ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

บริษัทก่อตั้งมาประมาณ 7 ปี โดยก่อตั้งร่วมกับหุ้นส่วนอีก 1 ท่าน รับงานวางระบบปรับอากาศ และระบบไฟฟ้าให้แก่โรงงานอุตสาหกรรมเป็นหลัก โดยเป็นผู้รับเหมาโดยตรง รับงานจากบริษัทเจ้าของโรงงาน ซึ่งเกือบทั้งหมดเป็นภาคเอกชน

จำนวนแรงงาน

มีแรงงานระดับสั่งการประมาณ 40 ท่าน และแรงงานระดับปฏิบัติการจำนวนประมาณ 200 ท่าน

โครงสร้างค่าจ้าง และค่าจ้างขั้นต่ำ

ส่วนใหญ่จ่ายอัตราเริ่มต้นเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำ แต่มีการปรับเพิ่มค่าจ้าง และโบนัสรายปีตามผลงาน และจำนวนปีการทำงาน

ปัญหาด้านแรงงาน

มีปัญหาขาดแคลนแรงงานมากที่สุด โดยเฉพาะตำแหน่งพนักงานเขียนแบบที่ต้องอาศัยทักษะจากการทำงานจริง รวมถึงการขาดแคลนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีฝีมือ ที่จำเป็นต่อการนำทีม และสอนงานแก่พนักงานระดับปฏิบัติการไร้ฝีมือ

สาเหตุของปัญหาขาดแคลนแรงงาน

คาดว่าเนื่องจากสภาพการทำงานที่ไม่จูงใจ เช่น ต้องทำงานกลางแจ้ง รวมถึงต้องเสี่ยงอันตรายจากการทำงาน

การจ้างแรงงานต่างด้าว

มีการใช้แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนร้อยละ 30-40 โดยสาเหตุหลัก คือ ไม่สามารถหาแรงงานไทยได้

การปรับตัวต่อนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ

ผลจากนโยบายส่งผลให้ต้นทุนค่าแรงการก่อสร้างเพิ่มขึ้น คิดเป็นประมาณร้อยละ 10 ของมูลค่าโครงการ ซึ่งบริษัทต้องแบกรับภาระต้นทุนไว้เอง เนื่องจากภาวะตลาดที่มีการแข่งขันค่อนข้างสูง

การปรับตัวต่อปัญหาด้านแรงงาน

ในระยะสั้น จะมุ่งเน้นหาผู้รับเหมาช่วง เนื่องจากเป็นสัญญาแบบเหมาจ่าย สะดวกในการควบคุมดูแล รวมถึงให้พนักงานชั่วคราวญาติ และคนรู้จักเข้ามาทำงาน ในระยะยาว ต้องการ

ให้รัฐบาลช่วยอบรมทักษะแรงงาน เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ซึ่งช่วยลดปริมาณแรงงานที่ต้องการลงได้

อนาคตของอุตสาหกรรมก่อสร้าง

มีโครงการลงทุนขนาดใหญ่จากภาครัฐ ส่งผลให้มีการเติบโตในภาคก่อสร้างอย่างต่อเนื่อง แต่หลังจากเปิดประชาคมเศรษฐกิจเสรีอาเซียน คาดว่าปัญหาแรงงานจะไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก เนื่องจากในบางอาชีพ เช่น วิศวกร จะต้องมีการใบอนุญาตในการทำงาน

สถานประกอบการ B

ลักษณะธุรกิจ : รับเหมาก่อสร้างอาคารสำนักงานครบวงจร และปรับปรุงอาคารสำนักงาน

ขนาดองค์กร : วิสาหกิจขนาดใหญ่

วันที่สัมภาษณ์ : 14 มิถุนายน 2556

รายละเอียดการสัมภาษณ์ :

ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

บริษัทก่อตั้งมายาวนานกว่าสิบปี โดยก่อตั้งในรูปแบบบริษัทมหาชน ในช่วงแรกประมูลงานจากรัฐบาลเป็นหลัก แต่ต่อมาได้ปรับเปลี่ยนเป็นรับงานภาคเอกชนเป็นหลัก โดยรับเหมาก่อสร้างอาคารครบวงจร ตั้งแต่งานฐานราก งานโครงสร้าง จนถึงตกแต่งภายใน รวมถึงรับงานปรับปรุงอาคารสำนักงาน เช่น งานปรับปรุงห้องสรรพสินค้าสยามเซ็นเตอร์

จำนวนแรงงาน

มีแรงงานระดับสั่งการประมาณ 80 ท่าน และแรงงานระดับปฏิบัติการจำนวนประมาณ 2,000 ท่าน

โครงสร้างค่าจ้าง และค่าจ้างขั้นต่ำ

ส่วนใหญ่จ่ายอัตราเริ่มต้นเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำ แต่มีการปรับเพิ่มค่าจ้าง และโบนัสรายปีตามผลงาน และจำนวนปีการทำงาน

ปัญหาด้านแรงงาน

มีปัญหาขาดแคลนแรงงานมากที่สุด ในทุกระดับฝีมือ รองลงมา คือ ปัญหาทักษะแรงงาน

สาเหตุของปัญหาขาดแคลนแรงงาน

เนื่องจากไม่มีช่างเกิดใหม่ หรือมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการทดแทนแรงงานเก่า และความต้องการของตลาดที่กำลังเติบโต ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากสภาพการทำงานที่ไม่จูงใจ

การจ้างแรงงานต่างด้าว

มีการใช้แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนร้อยละ 70 โดยสาเหตุหลัก คือ แรงงานไทยขาดแคลน

การปรับตัวต่อนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ

บริษัทปรับตัวโดยเพิ่มราคาก่อสร้างตามต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้น รวมถึงการใช้เทคโนโลยีการก่อสร้างที่ช่วยลดระยะเวลา และจำนวนแรงงาน เช่น ระบบเสา คาน และผนังสำเร็จรูป

การปรับตัวต่อปัญหาด้านแรงงาน

ในระยะสั้น มุ่งเน้นใช้การจ้างแรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย ในระยะยาว ใช้เทคโนโลยีการก่อสร้างที่สามารถช่วยลดจำนวนแรงงาน และระยะเวลาการก่อสร้าง รวมถึงอบรมพัฒนาทักษะแรงงานให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น ต้องการให้รัฐบาลออกนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวว่าจะสนับสนุนการใช้แรงงานต่างด้าวหรือไม่ เนื่องจากตอนนี้ประสบปัญหาขั้นตอนการขอใบอนุญาตการทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างมาก

อนาคตของอุตสาหกรรมก่อสร้าง

มีโครงการลงทุนขนาดใหญ่จากภาครัฐ ส่งผลให้มีการเติบโตในภาคก่อสร้าง โดยเฉพาะกลุ่มก่อสร้างระบบคมนาคมขนส่ง ซึ่งบริษัทจะได้รับผลประโยชน์ทางอ้อมหลังจากการก่อสร้างระบบคมนาคมแล้วเสร็จ เนื่องจากการก่อสร้างอาคารต่างๆ จะต้องรอหลังเส้นทางคมนาคมพัฒนาไปแล้ว โดยหลังจากเปิดประชาคมเศรษฐกิจเสรีอาเซียน คาดว่าปัญหาแรงงานจะเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีโอกาสเข้ามาทำงานในประเทศได้ง่ายขึ้น

สถานประกอบการ C

ลักษณะธุรกิจ : รับเหมาก่อสร้างทั่วไป

ขนาดองค์กร : วิสาหกิจขนาดเล็ก

วันที่สัมภาษณ์ : 24 พฤษภาคม 2556

รายละเอียดการสัมภาษณ์ :

ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

บริษัทก่อตั้งมาประมาณ 5 ปี โดยก่อตั้งในรูปแบบบริษัทจำกัด โดยเน้นประมูลงานจากรัฐบาลเป็นหลัก รับงานก่อสร้างของราชการประเภท ก่อสร้างอาคาร และปรับปรุงอาคาร มูลค่าโครงการ 500,000-10,000,000 บาท

จำนวนแรงงาน

มีพนักงานระดับสั่งการประมาณ 13 คน ที่เหลือใช้ผู้รับเหมาช่วงในการก่อสร้าง

โครงสร้างค่าจ้าง และค่าจ้างขั้นต่ำ

เนื่องจากพนักงานของบริษัทเป็นพนักงานระดับสั่งการ จึงจ่ายเกินค่าจ้างขั้นต่ำเกินกว่าร้อยละสิบ ในส่วนของแรงงานปฏิบัติการ ใช้การจ่ายค่าจ้างแบบเหมาจ่ายตามผลงาน

ปัญหาด้านแรงงาน

มีปัญหาขาดแคลนแรงงานมากที่สุด โดยเฉพาะแรงงานวิชาชีพ และแรงงานมีฝีมือ รองลงมาคือปัญหาทักษะแรงงาน และปัญหาอัตราการขาด ลา มาสายสูง

สาเหตุของปัญหาขาดแคลนแรงงาน

เนื่องจากความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมที่เพิ่มสูงขึ้น เช่นเดียวกับความ ต้องการแรงงานในประเทศโดยรวม รวมถึงอัตราค่าตอบแทนที่ไม่จูงใจ เนื่องจากช่องว่าง ระหว่างค่าจ้างแรงงานก่อสร้าง และค่าจ้างแรงงานทั่วไปลดน้อยลง เช่น จากเดิมช่างก่อสร้างได้ ค่าจ้างวันละ 300 บาท เด็กเสิร์ฟอาหารได้ค่าจ้างวันละ 200 บาท หลังการปรับขึ้นนโยบาย ค่าจ้างขั้นต่ำ ช่างก่อสร้างได้ค่าจ้างวันละ 350 บาท เด็กเสิร์ฟอาหารได้ค่าจ้างวันละ 300 บาท เป็นต้น

การจ้างแรงงานต่างด้าว

บริษัทไม่มีการใช้แรงงานต่างด้าว แต่ในส่วนของผู้รับเหมาช่วงบางรายอาจมีการจ้าง แรงงานต่างด้าว แต่สัดส่วนไม่มากนัก เนื่องจากผู้รับเหมาช่วงส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มคนสนิท หรือ เป็นญาติกัน

การปรับตัวต่อนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ

ในส่วนโครงการปัจจุบัน รับภาระต้นทุนที่เพิ่มขึ้น แต่ในส่วนโครงการในอนาคตจะเพิ่ม ราคาก่อสร้างตามต้นทุนที่เพิ่มขึ้น รวมถึงพิจารณานำเครื่องจักรมาใช้ทดแทนแรงงาน

การปรับตัวต่อปัญหาด้านแรงงาน

ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จะใช้การจ้างผู้รับเหมาช่วง เนื่องจากง่ายต่อการ ควบคุมดูแล ในส่วนพนักงานของบริษัทจะเพิ่มค่าจ้างเพื่อจูงใจพนักงาน รวมถึงพิจารณานำ เครื่องจักรมาใช้ทดแทนแรงงานโดยต้องการให้รัฐบาลช่วยเหลือในการจัดหาแรงงาน และ ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานได้มากขึ้น รวมถึงอบรมเพิ่มทักษะ คุณภาพแรงงาน

อนาคตของอุตสาหกรรมก่อสร้าง

มีโครงการลงทุนขนาดใหญ่จากภาครัฐ ส่งผลให้มีการเติบโตในภาคก่อสร้าง ซึ่งส่ง ผลดีต่อบริษัทเนื่องจากรับงานจากรัฐบาลเป็นหลัก

สถานประกอบการ D

ลักษณะธุรกิจ : รับเหมาก่อสร้างทั่วไป

ขนาดองค์กร : วิสาหกิจขนาดเล็ก

วันที่สัมภาษณ์ : 15 มิถุนายน 2556

รายละเอียดการสัมภาษณ์ :

ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

บริษัทก่อตั้งมานานกว่า 20 ปี โดยก่อตั้งในรูปแบบบริษัทจำกัด โดยเน้นประมูลงานจากรัฐบาลเป็นหลัก รับงานก่อสร้างของราชการประเภทเชื่อมกันดิน และงานก่อสร้างทั่วไป

จำนวนแรงงาน

มีพนักงานระดับสั่งการประมาณ 9 คน ที่เหลือใช้ผู้รับเหมาช่วงในการก่อสร้าง

โครงสร้างค่าจ้าง และค่าจ้างขั้นต่ำ

หากเป็นพนักงานใหม่ จะจ่ายในอัตราเดียวกับค่าจ้างขั้นต่ำ แต่เนื่องจากพนักงานของบริษัทเป็นพนักงานที่อยู่กับบริษัทมาเป็นระยะเวลานาน จึงจ่ายเกินค่าจ้างขั้นต่ำเกินกว่าร้อยละสิบ ในส่วนของแรงงานปฏิบัติการ ใช้การจ่ายค่าจ้างแบบเหมาจ่ายตามผลงาน

ปัญหาด้านแรงงาน

มีปัญหาขาดแคลนแรงงานมากที่สุด โดยเฉพาะแรงงานวิชาชีพ และแรงงานมีฝีมือ รองลงมา คือ ปัญหาอัตราค่าจ้างที่สูงขึ้นเนื่องจากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ และแรงงานขาดทักษะ

สาเหตุของปัญหาขาดแคลนแรงงาน

เนื่องจากความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เพิ่มสูงขึ้น ประกอบกับการที่แรงงานมีทางเลือกมากขึ้นจากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ และนโยบายจูงใจเข้า ส่งผลให้แรงงานระดับปฏิบัติการบางส่วนตัดสินใจกลับไปทำงานที่ภูมิลำเนาเดิม หรือทำนาข้าวแทน เนื่องจากรายได้ไม่ต่างกันมากนัก หรืออาจจะมียาได้ดีกว่าทำงานก่อสร้าง

การจ้างแรงงานต่างด้าว

บริษัทไม่มีการใช้แรงงานต่างด้าว เนื่องจากมีขั้นตอนในการขออนุญาตที่ยุ่งยาก รวมทั้งไม่สามารถเข้าถึงแหล่งแรงงานได้ แต่ในส่วนของผู้รับเหมาช่วงบางรายอาจมีการจ้างแรงงานต่างด้าว แต่สัดส่วนไม่มากนัก เนื่องจากผู้รับเหมาช่วงส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มคนสนิท หรือเป็นญาติกัน

การปรับตัวต่อนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ

จ้างผู้รับเหมาช่วง เพื่อสะดวกต่อการควบคุมค่าใช้จ่าย เหม่าจ่ายเงินตามผลงาน และชะลอการรับงานลง

การปรับตัวต่อปัญหาด้านแรงงาน

ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จะใช้การจ้างผู้รับเหมาช่วง เนื่องจากง่ายต่อการควบคุมดูแล ในส่วนพนักงานของบริษัทจะเพิ่มค่าจ้างเพื่อจูงใจพนักงาน รวมถึงพิจารณาจ้าง

แรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนโดยต้องการให้รัฐบาลช่วยเหลือผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานได้มากขึ้น ช่วยการจัดหาแรงงาน รวมถึงอบรมเพิ่มทักษะ คุณภาพแรงงาน

อนาคตของอุตสาหกรรมก่อสร้าง

มีโครงการลงทุนขนาดใหญ่จากภาครัฐในระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน และคมนาคมขนส่ง ส่งผลให้มีการเติบโตในภาคก่อสร้าง ซึ่งส่งผลดีต่อบริษัทเนื่องจากรับงานจากรัฐบาลเป็นหลัก ทั้งนี้หากลดการทุจริตในภาครัฐได้จะส่งผลดีอย่างมาก โดยหลังจากเปิดเขตเศรษฐกิจเสรีอาเซียน ปัญหาขาดแคลนแรงงานจะผ่อนคลายลง เนื่องจากแรงงานต่างด้าวสามารถเข้ามาทำงานในประเทศได้ง่ายขึ้น

สถานประกอบการ E

ลักษณะธุรกิจ : รับเหมาก่อสร้างโครงการขนาดใหญ่

ขนาดองค์กร : วิสาหกิจขนาดใหญ่

วันที่สัมภาษณ์ : 7 มิถุนายน 2556

รายละเอียดการสัมภาษณ์ :

ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

บริษัทมีขีดความสามารถที่จะรับทำงานทุกประเภท ตั้งแต่งานอาคาร งานระบบคมนาคมขนส่งขนาดใหญ่ ไปจนถึงงานก่อสร้างโรงไฟฟ้าพลังน้ำขนาดใหญ่ในประเทศเพื่อนบ้าน เป็นหนึ่งในบริษัทที่ใหญ่ในวงการก่อสร้างของประเทศไทย ทั้งนี้ในการสัมภาษณ์จะใช้ข้อมูลจากสถานีก่อสร้างแห่งเดียวเท่านั้น เนื่องจากปัญหาขาดแรงงานในแต่ละสถานีก่อสร้างจะแตกต่างกันตามพื้นที่

จำนวนแรงงาน

มีพนักงานรวมประมาณ 250 ท่าน โดยครึ่งหนึ่งเป็นพนักงานของบริษัท ในจำนวนนี้เป็นพนักงานระดับสั่งการของบริษัทจำนวน 25 ท่าน

โครงสร้างค่าจ้าง และค่าจ้างขั้นต่ำ

หากเป็นพนักงานใหม่ จะจ่ายค่าจ้างโดยดูจากประสบการณ์การทำงาน คุณวุฒิการศึกษา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับงานแต่ละประเภทด้วย แต่โดยส่วนใหญ่จะจ่ายเกินค่าจ้างขั้นต่ำเกินกว่าร้อยละสิบ ในส่วนของผู้รับเหมาช่วง ใช้การจ่ายค่าจ้างแบบเหมาจ่ายตามผลงาน

ปัญหาด้านแรงงาน

มีปัญหาขาดแคลนแรงงานมากที่สุด แต่ไม่รุนแรงมากนัก รองลงมา คือ ปัญหาทักษะแรงงาน และปัญหาค่าจ้างที่สูงขึ้นเนื่องจากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ

สาเหตุของปัญหาขาดแคลนแรงงาน

เนื่องจากความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เพิ่มสูงขึ้น รวมถึงความต้องการแรงงานโดยรวมของประเทศที่เพิ่มสูงขึ้น และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่จูงใจ ส่งผล

ให้เกิดภาวะขาดแคลนแรงงาน ซึ่งปัญหาขาดแคลนแรงงานนี้มีมาก่อนการบังคับใช้นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาลเมื่อต้นปี 2556

การจ้างแรงงานต่างด้าว

บริษัทไม่มีการใช้แรงงานต่างด้าว เนื่องจากไม่มีนโยบายการรับแรงงานต่างด้าวในขณะนี้ และยังสามารถหาแรงงานไทยได้เพียงพอ คาดว่าเนื่องมาจากชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือของบริษัท

การปรับตัวต่อนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ

ไม่ได้รับผลกระทบมากนัก เนื่องจากเดิมจ่ายค่าตอบแทนสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำค่อนข้างมากอยู่แล้ว

การปรับตัวต่อปัญหาด้านแรงงาน

ในระยะสั้นจะสนใจโดยเพิ่มค่าจ้าง และสวัสดิการแรงงาน รวมถึงจ้างทำงานล่วงเวลาทดแทนจำนวนแรงงานที่ขาดแคลน ในระยะยาวจะใช้วิธีจ้างผู้รับเหมาช่วง เพิ่มสวัสดิการแรงงาน และจ้างทำงานล่วงเวลา โดยต้องการให้รัฐบาลช่วยจัดหาแรงงาน และช่วยเหลือส่วนต่างค่าแรงที่ปรับเพิ่มขึ้น

อนาคตของอุตสาหกรรมก่อสร้าง

มีโครงการลงทุนขนาดใหญ่จากภาครัฐในระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน และคมนาคมขนส่ง ซึ่งส่งผลดีโดยตรงต่อบริษัท เนื่องจากรับงานโครงการขนาดใหญ่เป็นหลัก โดยหลังจากเปิดเขตเศรษฐกิจเสรีอาเซียน ปัญหาขาดแคลนแรงงานจะผ่อนคลายลง เนื่องจากแรงงานต่างด้าวสามารถเข้ามาทำงานในประเทศได้ง่ายขึ้น

สถานประกอบการ F

ลักษณะธุรกิจ : รับเหมาก่อสร้างเขื่อนฐานราก และเขื่อนกันดิน

ขนาดองค์กร : วิสาหกิจขนาดเล็ก

วันที่สัมภาษณ์ : 11 มิถุนายน 2556

รายละเอียดการสัมภาษณ์ :

ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

บริษัทก่อตั้งมานานกว่า 10 ปี โดยเน้นรับงานด้านเสาเข็มรากฐาน และเขื่อนกันดิน ดาดท้องคลอง มีเทคนิคการก่อสร้างเฉพาะทางที่ส่งผลให้ลดระยะเวลา และต้นทุนก่อสร้างลงได้ ส่วนใหญ่ประมาณงานกับทางราชการเป็นหลัก

จำนวนแรงงาน

มีพนักงานรวมประมาณ 30 ท่าน ในจำนวนนี้เป็นพนักงานระดับสั่งการของบริษัทจำนวน 5 ท่าน

โครงสร้างค่าจ้าง และค่าจ้างขั้นต่ำ

หากเป็นพนักงานใหม่ จะจ่ายโดยดูจากประสบการณ์การทำงาน และทักษะฝีมือ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับงานแต่ละประเภทด้วยแต่โดยส่วนใหญ่จะจ่ายเกินค่าจ้างขั้นต่ำเกินกว่าร้อยละสิบ ในส่วนของผู้รับเหมาช่วง ใช้การจ่ายค่าจ้างแบบเหมาจ่ายตามผลงาน

ปัญหาด้านแรงงาน

มีปัญหาด้านขาดแคลนแรงงานมากที่สุด โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ รองลงมา คือ อัตราค่าจ้างที่สูงขึ้นเนื่องจากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ และปัญหาทักษะแรงงาน

สาเหตุของปัญหาด้านขาดแคลนแรงงาน

เนื่องจากความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เพิ่มสูงขึ้น และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่จูงใจ ประกอบกับแรงงานมีทางเลือกมากขึ้น แรงงานมีฝีมือบางส่วนกลับไปทำนาข้าวที่ภูมิลำเนาเดิม เนื่องจากมีรายได้มากกว่า และมีสภาพการทำงานที่ดีกว่า

การจ้างแรงงานต่างด้าว

บริษัทมีการใช้แรงงานต่างด้าวร้อยละ 15 เนื่องจากขาดแคลนแรงงานไทย ส่วนสัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่น้อยเนื่องมาจากมีขั้นตอนในการขออนุญาตที่ยุ่งยาก รวมทั้งไม่สามารถเข้าถึงแหล่งแรงงานได้

การปรับตัวก่อนนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ

จ้างผู้รับเหมาช่วงเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน พิจารณาการใช้แรงงานต่างด้าวทดแทน และชะลอการรับงานลง

การปรับตัวต่อปัญหาด้านแรงงาน

ในระยะสั้นใช้วิธีจ้างผู้รับเหมาช่วง และใช้เครื่องจักรทดแทนแรงงาน เพื่อลดการพึ่งพาแรงงานรายวัน รวมถึงพิจารณาการใช้แรงงานต่างด้าว เนื่องจากมีความอดทนต่องานมากกว่าแรงงานไทย ในระยะยาวจะเน้นใช้เทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่ทดแทนแรงงาน และจ้างผู้รับเหมาช่วงแทนการจ้างแบบรายวัน เนื่องจากง่ายต่อการควบคุมดูแล โดยต้องการให้รัฐบาลลดหย่อนภาษีนำเข้าเครื่องจักรทดแทนแรงงาน ออกเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ และช่วยเหลือเงินส่วนต่างค่าแรงที่ปรับเพิ่มขึ้น

อนาคตของอุตสาหกรรมก่อสร้าง

มีโครงการลงทุนขนาดใหญ่จากภาครัฐในระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน และคมนาคมขนส่ง โดยเฉพาะบ่อบก้นน้ำท่วมของรัฐบาลที่ส่งผลดีโดยตรงต่อบริษัท เนื่องจากรับงานด้านเชื่อมกันดินจากรัฐบาลอยู่แล้ว ทั้งนี้อุปสรรคสำคัญในขณะนี้ คือ มีการทุจริตในวงการก่อสร้างของภาครัฐบาลมากขึ้นกว่าแต่ก่อน ส่งผลให้บริษัทไม่สามารถรับงานในวงเงินที่กำหนดให้ได้ หรือหากรับงานก็ต้องลดคุณภาพการก่อสร้างลง

ภาคผนวก ข.
แบบสำรวจผู้ประกอบการ

TNI

แบบสำรวจข้อมูลด้านปัญหาแรงงาน

ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาธุรกิจ
อุตสาหกรรมที่สอดคล้องเหมาะสม กับสถานประกอบการ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง สำหรับ
ความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ และกรอกข้อมูลให้ครบถ้วนตรงตามความเป็น
จริงที่สุด ข้อมูลของผู้ประกอบการจะถูกเก็บเป็นความลับ

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐานของสถานประกอบการ

1. ชื่อสถานประกอบการ/บริษัท (โปรดระบุ)

.....

2. ชื่อผู้ประกอบการ/เจ้าของกิจการ (โปรดระบุ)

.....

3. ชื่อผู้ติดต่อ/ประสานงาน

.....

ตำแหน่ง.....โทรศัพท์..... ต่อ.....

โทรสาร.....มือถือ.....

e-Mail : ประสิทธิภาพการทำงานปี

4. สถานที่ตั้ง

■ ที่ตั้งสำนักงาน เลขที่..... หมู่ที่..... ซอย..... ถนน.....

ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต..... จังหวัด.....

รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์..... โทรสาร.....

■ ที่ตั้งโรงงาน เลขที่..... หมู่ที่..... ซอย..... ถนน.....

ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต..... จังหวัด.....

รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์..... โทรสาร.....

เงินทุนจดทะเบียน.....ล้านบาท

5. กิจการของท่านดำเนินมาเป็นระยะเวลา

☐ ต่ำกว่า 3 ปี

☐ 3-5 ปี

☐ 6-10 ปี

☐ นานกว่า 10ปี (โปรดระบุ)ปี

6. รูปแบบธุรกิจของท่าน

- ☐ บุคคลธรรมดา
☐ บริษัทจำกัด

- ☐ มีหุ้นส่วน/ห้างหุ้นส่วน จำกัด
☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

7. สถานภาพของกิจการ (ตอบได้มากกว่า 1ข้อ)

- ☐ เจ้าของโครงการ
☐ ผู้รับเหมาช่วง

- ☐ ผู้รับเหมาโดยตรง
☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

8. ความชำนาญทางการก่อสร้าง (ตอบได้มากกว่า 1ข้อ)

- ☐ งานอาคาร ☐ งานทาง สะพาน และท่อเหลี่ยม
☐ งานชลประทาน ☐ งานระบบ ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลด้านบุคลากร และแรงงาน

โปรดใช้คำนิยามต่อไปนี้ ตอบคำถามในของส่วนที่ 2

- แรงงานวิชาชีพฝ่ายผลิต หมายถึง วิศวกร โฟร์แมน เจ้าหน้าที่งานวิจัย และพัฒนา เป็นต้น
- แรงงานฝ่ายผลิต หมายถึง แรงงานภาคสนาม ช่างก่อสร้าง พนักงานขับรถบรรทุก เป็นต้น
- แรงงานอื่นๆ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารจัดการ และสนับสนุนเช่น งานบัญชี งานขาย งานบริการ เป็นต้น

9. จำนวนแรงงาน หน่วย : คน

จำนวนคนงานเฉลี่ย ตลอดทั้งปี 2555	แรงงานวิชาชีพ ฝ่ายผลิต (1)	แรงงาน ฝ่ายผลิต (2)	แรงงานอื่น ๆ (3)	รวม (1+2+3)
1. พนักงานของบริษัท				
2. คนงานชั่วคราวในโรงงาน / รับเหมาช่วง				

10. กิจกรรมของท่านใช้วิธีการใด ในการรับสมัครงาน (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ ติดประกาศหน้าสำนักงาน เว็บไซต์บริษัท
- ☐ ให้พนักงาน ชักชวนญาติ คนรู้จักมาทำงาน
- ☐ ออกรับสมัครงานตามแหล่งชุมชน
- ☐ ใช้บริษัทจัดหาแรงงาน, นายหน้า
- ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 3 : โครงสร้างค่าจ้าง และค่าจ้างขั้นต่ำ

11. กิจกรรมของท่าน ใช้ปัจจัยใด ในการกำหนดค่าจ้างแรงงานใหม่

(เรียงตามลำดับความสำคัญ 1-3 โดย 1 คือสำคัญที่สุด)

- ___ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย
- ___ อัตราค่าจ้าง ของกิจการในพื้นที่เดียวกัน
- ___ อัตราค่าจ้างของกิจการ ประเภทเดียวกัน
- ___ ลักษณะงานที่เปิดรับสมัคร
- ___ ประสบการณ์การทำงานของผู้สมัคร
- ___ คุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัคร
- ___ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

12. อัตราค่าจ้างแรงงานที่กิจการจ่ายปัจจุบัน อยู่ในระดับใด

- | | |
|--|---|
| ☐ ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | ☐ เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ |
| ☐ สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่เกิน 10% | ☐ สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเกิน 10% |

13. กิจการของท่าน ได้รับผลกระทบจากนโยบายการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท เมื่อต้นปี 2556 ที่ผ่านมาหรือไม่

ไม่ได้รับผลกระทบ เนื่องจาก (ตอบได้หลายข้อ)

- ☐ สัดส่วนแรงงานไร้ฝีมือ มีไม่มาก
- ☐ ค่าจ้างขั้นต่ำปรับเพิ่มขึ้นไม่มาก
- ☐ จ่ายค่าจ้างเท่ากับแรงงานขั้นต่ำ
- ☐ ค่าจ้างแรงงานที่จ่าย สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำอยู่แล้ว
- ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ได้รับผลกระทบ และปรับตัวโดย (ตอบได้หลายข้อ)

- ☐ ลดสวัสดิการด้านอื่นที่แรงงานได้รับ
- ☐ จ้างแรงงานต่างด้าว ทดแทนแรงงานไทย
- ☐ จ้างOut Sourceในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการผลิต
- ☐ จ้างผู้รับเหมาช่วง
- ☐ ลด จำนวนการจ้างงานรวม
- ☐ นำเครื่องจักรมาทดแทนแรงงาน
- ☐ รับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นโดยคงราคาก่อสร้าง
- ☐ เพิ่มราคาก่อสร้างตามต้นทุนที่เพิ่มขึ้น
- ☐ รับงานก่อสร้างน้อยลง หรือชะลอการรับงาน
- ☐ รับงานก่อสร้างขนาดโครงการเล็กลง
- ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 4 : ปัญหาด้านแรงงาน

14. กิจการของท่าน ได้รับผลกระทบจากปัญหาด้านแรงงานด้านใดมากที่สุด

(เรียงตามลำดับความสำคัญ 1-3 โดย 1 คือ สำคัญที่สุด)

- | | |
|--|--------------------------------|
| _____ อัตราค่าจ้างที่สูงขึ้นจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ | _____ การขาดแคลนแรงงาน |
| _____ อัตราการลาออกสูง | _____ พนักงานไม่มีทักษะ |
| _____ อัตราการ ขาด ลา มาสายสูง | _____ พนักงานไม่เชื่อฟังคำสั่ง |
| _____ อื่นๆ (โปรดระบุ)..... | |

15. ความยากง่ายในการหาแรงงานของธุรกิจของท่านในปัจจุบันหลังการบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท

☐ ง่ายขึ้น

เนื่องจาก () ค่าตอบแทนแรงใจแรงงานใหม่

() โรงงานผลิตปิดตัวลงหลายแห่ง มีแรงงานออกสู่ตลาดจำนวนมาก

() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

☐ ไม่เปลี่ยนแปลง

เนื่องจาก () มีช่องทางในการหาแรงงานเฉพาะกลุ่มอยู่แล้ว

() บริษัทจ่ายค่าตอบแทนสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำค่อนข้างมาก

() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

☐ ยากขึ้น

เนื่องจาก () แรงงานกลับไปทำงานที่ภูมิลำเนาเดิม

() แรงงานมีทางเลือกมากขึ้น (มีงานหลากหลาย อัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกันมากนัก)

() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

16. โปรดแสดงความยาก-ง่าย ในการจ้างแรงงานของกิจการ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง

ประเภทของแรงงาน	ระดับความยากง่าย ในการจ้างแรงงาน		
	ง่าย	ปานกลาง	ยาก
ก. แรงงานวิชาชีพ			
ข. แรงงานฝ่ายผลิตที่มีฝีมือ			
ค. แรงงานฝ่ายผลิตที่ไร้ฝีมือ			
ง. อื่นๆ			

17. หากกิจการท่านประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน ท่านคิดว่าน่าจะมีสาเหตุมาจากสิ่งใดมากที่สุด (เรียงลำดับสำคัญ 1-3 โดย 1 คือ สำคัญที่สุด)

- ___ นโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300บาทต่อวัน
- ___ ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เพิ่มสูงขึ้น
- ___ ความต้องการแรงงานในประเทศโดยรวมที่เพิ่มสูงขึ้น
- ___ สัดส่วนโครงสร้างประชากรผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น
- ___ อัตราค่าตอบแทนไม่จูงใจ
- ___ สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่จูงใจ เช่น ต้องทำงานกลางแจ้ง เนื้อตัวสกปรก
- ___ งานมีความเสี่ยงต่ออันตรายสูง เช่น ตกจากที่สูง ของหนักหล่นทับ
- ___ แรงงานไหลออกนอกประเทศ
- ___ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

18. กิจการของท่าน มีการจ้างแรงงานต่างด้าวหรือไม่

☐ ไม่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว

เนื่องจาก () มีแรงงานเพียงพออยู่แล้ว

- () ต้องการใช้แรงงานภายในประเทศ
- () มีขั้นตอนในการขออนุญาตที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายไม่คุ้มค่า
- () ไม่มีช่องทางการหาแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย
- () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

โปรดข้ามไป ข้อ 21

☐ มีการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยคิดเป็นสัดส่วน _____% ของจำนวนแรงงานทั้งหมด

19. อัตราค่าจ้างที่จ่ายให้แก่แรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับใด เมื่อเทียบกับแรงงานไทยที่มีทักษะระดับเดียวกัน

☐ จ่ายต่ำกว่าแรงงานไทย ☐ จ่ายเท่ากับแรงงานไทย ☐ จ่ายสูงกว่าแรงงานไทย

20. **ปัจจัยใด** ทำให้กิจการท่านเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว

(เรียงลำดับสำคัญ 1-3 โดย 1 คือ สำคัญที่สุด)

- ___ แรงงานไทยหายาก/ขาดแคลน
- ___ คุณสมบัติแรงงานไทยไม่ตรงตามที่ต้องการ
- ___ แรงงานต่างด้าวไม่เกี่ยงลักษณะงาน
- ___ ค่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกว่า
- ___ แรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพดีกว่า
- ___ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

21. หากกิจการท่านประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน ท่านจะ

ปรับตัวในระยะสั้นภายใน 1 ปีอย่างไร (เรียงลำดับสำคัญ 1-3 โดย 1 คือ สำคัญที่สุด)

___ ใช้เครื่องจักรทดแทนกำลังแรงงาน	___ จ้างงานน้อยลง
___ เพิ่มสวัสดิการต่างๆ	___ เพิ่มค่าจ้างแรงงาน
___ จ้างทำงานล่วงเวลา	___ จ้างแรงงานต่างด้าว
___ จ้างผู้รับเหมาช่วง	___ ใช้บริษัทจัดหาแรงงาน
___ อื่นๆ (โปรดระบุ).....	

ปรับตัวระยะยาวอย่างไร (เรียงลำดับสำคัญ 1-3 โดย 1 คือ สำคัญที่สุด)

____ ใช้เครื่องจักรทดแทนกำลังแรงงาน
 ____ ย้ายฐานการผลิตไปต่างประเทศ
 ____ เพิ่มสวัสดิการต่างๆ
 ____ เพิ่มค่าจ้างแรงงาน
 ____ จ้างทำงานล่วงเวลา
 ____ จ้างแรงงานต่างด้าว
 ____ จ้างผู้รับเหมาช่วง
 ____ ใช้บริษัทจัดหาแรงงาน
 ____ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

22. ท่านต้องการให้รัฐบาล ช่วยเหลือบรรเทาผลกระทบจากปัญหาด้านแรงงานอย่างไร (เรียงลำดับสำคัญ 1-3 โดย 1 คือ สำคัญที่สุด)

ช่วยจัดหาแรงงานให้ผ่านทางกรมแรงงาน
 ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานได้มากขึ้น
 ช่วยเหลือเงินส่วนต่างค่าแรงปรับเพิ่มขึ้น
 ช่วยอบรมทักษะ เพิ่มคุณภาพแรงงาน
 ลดหย่อนภาษีนำเข้าเครื่องจักรทดแทนแรงงาน
 ลดปริมาณโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่
 ออกเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำสำหรับ SMEs
 อื่นๆ (โปรดระบุ).....

23. ท่านคิดว่า ในอนาคต หลังเปิดประชาคมเศรษฐกิจเสรีอาเซียน (AEC) สถานการณ์ปัญหา
ด้านแรงงานจะมีแนวโน้มอย่างไร

☒ ดีขึ้น ☐ ไม่เปลี่ยนแปลง ☐ แย่ลง

เนื่องจาก () แรงงานต่างด้าวไหลเข้าประเทศ
() แรงงานไหลออกนอกประเทศ
() สามารถนำเข้าเครื่องจักรได้อย่างเสรี
() เป็นอุตสาหกรรมเฉพาะทาง ไม่ได้รับผลกระทบจากการเปิด AEC
() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

จบการสอบถาม ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่าน