

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ความต้องการแรงงานของธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน

ชื่อผู้เขียน นายเกริก ศรีวัฒนะ

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ

อาจารย์นิตยา วัฒนคุณ	ประธานกรรมการ
อาจารย์นันทนา คำนวน	กรรมการ
อาจารย์อรพิน สันติธีรากุล	กรรมการ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง “ความต้องการแรงงานของธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานของธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน และปัญหาด้านแรงงาน ของธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน

วิธีการศึกษาใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ รวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน จำนวน 38 ราย แล้วนำข้อมูลที่ได้ มาประมวลผลและวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ และอัตราร้อยละ

ผลจากการศึกษา พบว่า ธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูนส่วนใหญ่มีรูปแบบการประกอบธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วน จำกัด ลักษณะงานที่ธุรกิจรับงาน เป็นงานอาคาร ส่วนใหญ่มีผู้ว่าจ้างเป็นหน่วยงานของรัฐมีมูลค่าของงานน้อยกว่า 1 ล้านบาท ถึง 5 ล้านบาท ระยะเวลาเปิดดำเนินการ 1 – 5 ปี มีเงินลงทุน 1 – 5 ล้านบาท มีเงินทุนหมุนเวียน 1 – 5 ล้านบาท และการรับงานมีการติดต่อกับผู้ว่าจ้างโดยตรง

กิจการส่วนใหญ่ทำการวางแผนดำเนินธุรกิจระยะสั้น และเนื่องจากมีการแข่งขันกันสูงในธุรกิจ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่จึงมีการวางแผนความต้องการแรงงานด้วยซึ่งจะทำให้เมื่อมีการรับงานก่อสร้างโครงการใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวางแผนความต้องการแรงงานเพื่อให้เกิดการใช้แรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การวางแผนความต้องการแรงงานส่วนใหญ่ ใช้วิธีการหน้างานแจ้งความต้องการขึ้นมา ในการคาดคะเนความต้องการแรงงาน มีปัจจัยด้านงบประมาณสำหรับการว่าจ้าง เป็นปัจจัยหลัก

ส่วนใหญ่ทำการวิเคราะห์งานเมื่อเริ่มในงาน โครงการใหม่

ด้านคุณสมบัติของแรงงานที่ต้องการในธุรกิจก่อสร้าง 3 ระดับ คือ ระดับบริหาร ระดับฝีมือ ระดับกรรมกร พบว่า

คุณสมบัติแรงงานในระดับบริหารของธุรกิจก่อสร้างส่วนใหญ่ ไม่จำกัดเพศ มีอายุอยู่ในช่วง 36 – 45 ปี ไม่จำกัดสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่ต้องการศึกษาระดับปริญญาตรี ไม่จำกัดภูมิภาค และมีความสามารถพิเศษด้านมนุษยสัมพันธ์

คุณสมบัติแรงงานในระดับฝีมือของธุรกิจก่อสร้างส่วนใหญ่ไม่จำกัดเพศ อายุอยู่ในช่วง 26 – 35 ปี ไม่จำกัดสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่ไม่จำกัดคุณวุฒิการศึกษา และภูมิภาค ต้องสามารถทำงานนอกพื้นที่ และขยับย่นต์ได้

คุณสมบัติแรงงานในระดับกรรมกรของธุรกิจก่อสร้างส่วนใหญ่ไม่จำกัดเพศ อายุอยู่ในช่วง 18 – 25 ปี ไม่จำกัดสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่ไม่จำกัดคุณวุฒิการศึกษา และภูมิภาค และต้องสามารถทำงานนอกพื้นที่ได้

ด้านปริมาณแรงงานที่ต้องการในธุรกิจก่อสร้าง 3 ระดับ คือ ระดับบริหาร ระดับฝีมือ และระดับกรรมกร พบว่า

ปริมาณแรงงานในระดับบริหารของธุรกิจก่อสร้าง ส่วนใหญ่ต้องการวิศวกร หัวหน้าฝ่ายธุรการติดต่อประสานงาน และผู้จัดการทั่วไป ตามลำดับ

ปริมาณแรงงานในระดับฝีมือของธุรกิจก่อสร้าง ส่วนใหญ่ต้องการช่างไม้ ช่างปูน ช่างทาสี ช่างเหล็ก และผู้ควบคุมงาน (โฟร์แมน) ตามลำดับ

ปริมาณแรงงานในระดับกรรมกรของธุรกิจก่อสร้าง ส่วนใหญ่ต้องการกรรมกรงานดิน และกรรมกรงานปูน

ด้านการสรรหาและการคัดเลือกแรงงาน ธุรกิจก่อสร้างทำการสรรหาคัดเลือกแรงงานจากแหล่งภายในกิจการสำหรับในระดับบริหาร ส่วนจากแหล่งภายนอกกิจการสำหรับแรงงานในระดับฝีมือ และระดับกรรมกร โดยใช้หลักเกณฑ์การรู้จักสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นส่วนใหญ่

ปัญหาด้านแรงงานของธุรกิจก่อสร้างส่วนใหญ่ในระดับบริหารคือ มีปริมาณแรงงานมากเกินไปเกินความต้องการ และค่าจ้างแรงงานสูงกว่าความสามารถ ในระดับฝีมือ คือมีปริมาณน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการ และไม่มีความรับผิดชอบต่อเวลา ในระดับกรรมกร ปัญหาส่วนใหญ่ คือ การขาดงานบ่อย

Independent Study Title Demand for Labour of Construction Business,
Changwat Lamphun

Author Mr. Kerek Sreewatthana

M.B.A. Business Administration

Examining Committee

Lecturer Nitaya Watnkun Chairman

Lecturer Nantana Kumnuan Member

Lecturer Orapin Santidhirakul Member

Abstract

The purposes of this independent study were to study demand for labour and labour problems of construction business in Changwat Lamphun.

The study methods were gathering data from questionnaires of 38 construction business entrepreneurs and interviewing them. The data were processed and analyzed by the statistical method such as frequency and percentage.

The study results were found that most of construction business enterprises in Changwat Lamphun were limited partnerships. And work classification mostly was building construction. Most of construction work employed by the government sectors. Each construction value was ranged from less than 1 million to 5 million bahts. Age of enterprises were range from one to five years. Established assets were 1 – 5 million bahts with working capital of 1 – 5 million bahts as well. And they were direct contractors.

Most of the entrepreneurs planned their short-term operation. Because of high competition, they also planned for labour demand which usually was conducted at the start time of the new construction projects. The purpose of the planning for labour demand was effective utilization of labour.

Labour demand mostly was planned by using bottom-up approach technique in forecasting demand which was mainly depended on the wage budget.

Most of construction enterprises analyzed their jobs at the start time of the new projects. They mostly analyzed the qualification of their labour into three levels which were executive level, skilled level and unskilled level.

It was found that in executive level, they were both male and female with age between 36 to 45 years. Mostly, they had bachelor's degree. Their marital status and domicile were not specified. The human relations skill was required.

For skilled level, they were both sexes with age between 26 to 35 years. Their marital status, domicile and education level were not specified. They should be able to drive and work overnight.

For unskilled level, they were both sexes with age between 18 to 25 years. Their marital status, domicile and education level were not specified. They should also be able to work overnight.

Moreover, it was found that in executive level, most of construction enterprises had the requirement for engineers, chief of coordinators and general managers, respectively.

For skilled level, they required carpenters, masons, painters and foremen, respectively.

For unskilled level, they required unskilled workers for ground leveling and concrete mixing.

The positions in executive level usually were fulfilled by internal recruiting and selecting. And external recruiting was used for skilled and unskilled levels which mostly were considered on their personal affiliation.

The important problems of human resource in executive level were the excess number of executive and the high executive salary. In skilled level were the lack of skilled employees and no responsibility on time. In unskilled level was the absence of workers.