

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และทำการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน จำนวน 45 ราย พบว่ามีกิจการที่เปิดดำเนินการอยู่ จำนวน 42 ราย และได้รับข้อมูล จำนวน 38 ราย จำนวนที่ขาดหายไปเนื่องจาก

1. มีกิจการที่ยกเลิกการดำเนินการ โดยแจ้งขมรมผู้รับเหมาก่อสร้าง จังหวัดลำพูน แล้ว จำนวน 2 ราย และไม่ได้ผลจากการสอบถามครั้งนี้
2. มีกิจการที่ยกเลิกการดำเนินการ โดยมีได้แจ้งขมรมผู้รับเหมาก่อสร้าง จังหวัดลำพูน จำนวน 1 ราย และไม่ได้ผลจากการสอบถามครั้งนี้
3. มีกิจการที่ไม่ยินดีให้ข้อมูล เนื่องจากถือว่าวิธีการจัดการธุรกิจเป็นความลับเฉพาะกิจ การไม่สามารถเปิดเผยได้ จำนวน 4 ราย และไม่ได้ผลจากการสอบถามครั้งนี้

จากข้อมูลที่ได้จากผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้าง จำนวน 38 ราย ได้นำมาประมวลผล โดยวิเคราะห์ทางสถิติ ใช้ค่าจำนวน (Number) อัตราร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน (ตารางที่ 1 ถึงตารางที่ 8)

- รูปแบบกิจการของธุรกิจก่อสร้าง
- ระยะเวลาในการดำเนินงานของธุรกิจก่อสร้าง
- เงินลงทุนเริ่มแรกเมื่อเปิดดำเนินการของธุรกิจก่อสร้าง
- เงินทุนหมุนเวียนในปัจจุบันของธุรกิจก่อสร้าง
- ประเภทงานที่ธุรกิจก่อสร้างรับเหมา
- มูลค่าผลงานการก่อสร้างสูงสุดต่อสัญญาของธุรกิจก่อสร้างที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน
- ประเภทของผู้ว่าจ้างงานของธุรกิจก่อสร้าง
- วิธีการรับงานของธุรกิจก่อสร้าง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความต้องการแรงงานของธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน (ตารางที่ 9 ถึงตารางที่ 35)

- การวางแผนกลยุทธ์ (ตารางที่ 9)
- ความต้องการแรงงาน (ตารางที่ 10)

- การวางแผนความต้องการแรงงาน (ตารางที่ 11 ถึงตารางที่ 17)
- คุณสมบัติแรงงานตามระดับของแรงงาน (ตารางที่ 18 ถึงตารางที่ 23)
- ปริมาณแรงงานตามระดับแรงงาน (ตารางที่ 24 ถึงตารางที่ 26)
- การสรรหาและการคัดเลือกแรงงาน (ตารางที่ 27 ถึงตารางที่ 30)
- การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา (ตารางที่ 31 ถึงตารางที่ 33)
- การให้ค่าตอบแทน (ตารางที่ 34 ถึงตารางที่ 35)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัญหา และวิธีการแก้ไขปัญหาของธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน
(ตารางที่ 36 ถึงตารางที่ 38)

- ปัญหาด้านแรงงานและระดับของแรงงานที่มีปัญหาด้านแรงงานของธุรกิจก่อสร้าง
- ปัญหาด้านแรงงานที่ประสบ จำแนกตามระดับของแรงงานของธุรกิจก่อสร้าง
- แนวทางการลดค่าใช้จ่ายให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน จำแนกตามระดับของแรงงานของธุรกิจก่อสร้าง

ส่วนที่ 4 ข้อมูลแสดงความสัมพันธ์ของปริมาณแรงงานตามระดับของแรงงาน และปัญหาด้านแรงงานจำแนกตามประเภทงานก่อสร้าง (ตารางที่ 39 ถึงตารางที่ 40)

- ปริมาณแรงงานตามระดับของแรงงาน จำแนกตามประเภทงานก่อสร้างที่ธุรกิจรับงาน
- ระดับของแรงงานที่มีปัญหาด้านแรงงาน จำแนกตามประเภทงานก่อสร้างที่ธุรกิจรับงาน

ส่วนที่ 5 ข้อมูลแสดงความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจก่อสร้าง และการจัดการแรงงาน (ตารางที่ 41 ถึงตารางที่ 45)

- การเปลี่ยนแปลงความต้องการแรงงานตามระดับของแรงงานในทัศนะของผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างในช่วงปี พ.ศ. 2543 – 2544
- ทิศทางของธุรกิจก่อสร้างในช่วงปี พ.ศ. 2543 – 2544 ตามทัศนะของผู้ประกอบการ
- ปัจจัยภายนอกส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจก่อสร้างตามทัศนะของผู้ประกอบการ
- แนวทางการประกอบธุรกิจก่อสร้างของผู้ประกอบการในช่วง 2 – 5 ปี ข้างหน้าตามทัศนะของผู้ประกอบการ

- แนวทางการจัดการแรงงานของธุรกิจก่อสร้างในอนาคตตามทัศนะของผู้ประกอบการ
- ความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับธุรกิจก่อสร้าง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน

ตารางที่ 1 แสดงรูปแบบกิจการของธุรกิจก่อสร้าง

รูปแบบการประกอบธุรกิจ	จำนวน	ร้อยละ (%)
- กิจการเจ้าของคนเดียว	4	10.5
- ห้างหุ้นส่วน จำกัด	28	73.7
- บริษัท	6	15.8
- อื่น ๆ	-	-
รวม	38	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่มีรูปแบบการประกอบธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วน ร้อยละ 73.7 แบบบริษัท ร้อยละ 15.8 และมีธุรกิจที่มีรูปแบบเป็นกิจการเจ้าของคนเดียว ร้อยละ 10.5

ตารางที่ 2 แสดงระยะเวลาในการดำเนินงานของธุรกิจก่อสร้าง

ระยะเวลาในการดำเนินงานของธุรกิจ	จำนวน	ร้อยละ (%)
- 1 - 5 ปี	14	36.8
- 6 - 10 ปี	12	31.6
- 11 - 15 ปี	9	23.7
- มากกว่า 15 ปี	3	7.9
รวม	38	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำเนินงานมาเป็นเวลา 1 - 5 ปี ร้อยละ 36.8 เวลา 6 - 10 ปี ร้อยละ 31.6 เวลา 11 - 15 ปี ร้อยละ 23.7 และมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 7.9

ตารางที่ 3 แสดงเงินลงทุนเริ่มแรกเมื่อเปิดดำเนินการของธุรกิจก่อสร้าง

เงินลงทุนเริ่มแรกเมื่อเปิดดำเนินการของกิจการ	จำนวน	ร้อยละ (%)
- น้อยกว่า 1 ล้านบาท	17	44.7
- 1 - 5 ล้านบาท	19	50.0
- 6 - 10 ล้านบาท	1	2.6
- 11 - 20 ล้านบาท	1	2.6
- มากกว่า 20 ล้านบาท	0	0
รวม	38	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่มีเงินลงทุนเริ่มแรกเมื่อเปิดดำเนินการ 1 - 5 ล้านบาท ร้อยละ 54.0 น้อยกว่า 1 ล้านบาท ร้อยละ 44.7 6 - 10 ล้านบาท ร้อยละ 2.6 11 - 20 ล้านบาท ร้อยละ 2.6 และไม่มีกิจการใดมีเงินลงทุนเริ่มแรกมากกว่า 20 ล้านบาท

ตารางที่ 4 แสดงเงินทุนหมุนเวียนในปัจจุบันของกิจการธุรกิจก่อสร้าง

เงินทุนในปัจจุบันของกิจการ	จำนวน	ร้อยละ (%)
- น้อยกว่า 1 ล้านบาท	13	34.2
- 1 - 5 ล้านบาท	16	42.1
- 6 - 10 ล้านบาท	4	10.5
- 11 - 20 ล้านบาท	1	2.6
- มากกว่า 20 ล้านบาท	4	10.5
รวม	38	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่เงินทุนหมุนเวียนในปัจจุบัน 1 - 5 ล้านบาท ร้อยละ 42.1 น้อยกว่า 1 ล้านบาท ร้อยละ 34.2 มากกว่า 20 ล้านบาท และ 11 - 20 ล้านบาท ร้อยละ 10.5 และ 11 - 20 ล้านบาท ร้อยละ 2.6

ตารางที่ 5 แสดงประเภทงานก่อสร้างที่ธุรกิจก่อสร้างรับงาน

ประเภทงานก่อสร้าง	จำนวน	ร้อยละ (%)
- งานอาคาร	26	68.4
- งานทางหลวง	8	21.1
- งานก่อสร้างขนาดใหญ่	2	5.3
- งานไฟฟ้า	1	2.6
- อื่น ๆ	1	2.6
รวม	38	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน มีการรับงานประเภทงานอาคาร ร้อยละ 68.4 รับงานประเภทงานทางหลวง ร้อยละ 21.1 รับงานประเภทงานก่อสร้างขนาดใหญ่ ร้อยละ 5.3 รับงานประเภทอื่นซึ่งระบุเป็นตคแต่งภูมิทัศน์และสวนและงานไฟฟ้า ร้อยละ 2.6

ตารางที่ 6 แสดงมูลค่าของผลงานการก่อสร้างสูงสุดต่อสัญญาของธุรกิจก่อสร้างที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

มูลค่าของผลงานการก่อสร้าง	จำนวน	ร้อยละ (%)
- น้อยกว่า 1 ล้านบาท	11	28.9
- 1 - 5 ล้านบาท	10	26.3
- 6 - 10 ล้านบาท	6	15.8
- 11 - 20 ล้านบาท	6	15.8
- 21 - 31 ล้านบาท	3	7.9
- มากกว่า 50 ล้านบาท	2	5.3
รวม	38	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่ ร้อยละ 28.9 มีมูลค่าของผลงานการก่อสร้างสูงสุดต่อสัญญาที่ใช้อยู่ในปัจจุบันน้อยกว่า 1 ล้านบาท ร้อยละ 26.3 มีมูลค่าผลงาน 1 - 5 ล้านบาท 6 - 10 ล้านบาท และ 11 - 20 ล้านบาท ร้อยละ 15.8 21 - 31 ล้านบาท ร้อยละ 7.9 และมากกว่า 50 ล้านบาท ร้อยละ 5.3

ตารางที่ 7 แสดงประเภทของผู้ว่าจ้างงานของธุรกิจก่อสร้าง

ประเภทของผู้ว่าจ้างงาน	จำนวน	ร้อยละ (%)
- หน่วยงานรัฐ	34	89.5
- รัฐวิสาหกิจ	16	42.6
- เอกชน	26	68.4
- องค์กรปกครองท้องถิ่น	19	50.0
- อื่น ๆ	0	0

จากตารางที่ 7 พบว่ามีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 38 ราย และมีผู้ตอบแบบสอบถามบางรายเลือกคำตอบมากกว่า 1 ข้อ คือ มีผู้ว่าจ้างงานหลายประเภท พบว่า ร้อยละ 89.5 ของธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน มีผู้ว่าจ้างเป็นหน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองท้องถิ่น ร้อยละ 68.4 เอกชน 50.0 และร้อยละ 42.6 เป็นรัฐวิสาหกิจ

ตารางที่ 8 แสดงวิธีการรับงานของธุรกิจก่อสร้าง

วิธีการรับงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง	จำนวน	ร้อยละ (%)
- ติดต่อตกลงหรือประมูลรับงานกับผู้ว่าจ้างโดยตรง	23	60.5
- รับเหมาช่วงจากธุรกิจรับเหมาก่อสร้างอื่น	0	0
- ทั้งแบบติดต่อตกลงเองและแบบรับเหมาช่วง	15	39.5
- อื่น ๆ	-	-
รวม	38	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน มีรูปแบบการรับงานส่วนใหญ่ โดยติดต่อตกลงหรือประมูลรับงานกับผู้ว่าจ้างโดยตรง ร้อยละ 60.5 ทั้งแบบติดต่อตกลงเองและแบบรับเหมาช่วง ร้อยละ 36.8

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความต้องการแรงงานของธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน

ตารางที่ 9 แสดงการวางแผนและรูปแบบการวางแผนกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจก่อสร้าง

การวางแผนกลยุทธ์	จำนวน	ร้อยละ (%)
- ไม่มีการวางแผน	7	18.5
- มีการวางแผน	31	81.5
รวม	38	100.0
รูปแบบการวางแผน		
- แผนระยะสั้น (ไม่เกิน - 2 ปี)	19	61.3
- แผนระยะกลาง (2 - 5 ปี)	9	29.0
- แผนระยะยาว (5 ปีขึ้นไป)	3	9.7
- อื่น ๆ	0	0
รวม	31	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน มีการวางแผน ร้อยละ 81.5 ไม่มีการวางแผน ร้อยละ 18.5 และกิจการที่มีการวางแผน จำนวน 31 ราย ส่วนใหญ่มีการวางแผนระยะสั้น (ไม่เกิน 2 ปี) ร้อยละ 61.3 แผนระยะกลาง (2 - 5 ปี) ร้อยละ 29.0 และแผนระยะยาว (5 ปีขึ้นไป) ร้อยละ 9.7

ตารางที่ 10 แสดงความต้องการและสาเหตุความต้องการแรงงานของธุรกิจก่อสร้าง

ความต้องการแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ (%)
- ไม่มีความต้องการ	5	13.2
- มีความต้องการ	33	86.8
รวม	38	100.0
สาเหตุความต้องการ		
- มีการรับงานก่อสร้างโครงการใหม่	23	69.7
- ทดแทนแรงงานเก่าที่ออกจากงาน	11	33.3
- ปรับปรุงระบบการทำงาน	11	33.3
- รองรับแผนการขยายงานที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า	8	24.2

จากตารางที่ 10 พบว่ามีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 38 ราย พบว่า ร้อยละ 86.8 ของธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน มีความต้องการแรงงาน ร้อยละ 13.2 ไม่มีความต้องการและมีผู้ตอบแบบสอบถามบางรายเลือกคำตอบมากกว่า 1 ข้อ มีสาเหตุความต้องการหลายสาเหตุ กิจการที่มีความต้องการ จำนวน 33 ราย พบว่า ร้อยละ 69.7 ของธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน มีสาเหตุความต้องการแรงงาน เมื่อมีการรับงานก่อสร้างโครงการใหม่ ร้อยละ 33.3 เพื่อทดแทนแรงงานเก่าที่ออกจากงาน และปรับปรุงระบบทำงาน และร้อยละ 24.2 เพื่อรองรับแผนการขยายงานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

ตารางที่ 11 แสดงการวางแผนและสาเหตุการวางแผนความต้องการแรงงานของธุรกิจก่อสร้าง

การวางแผนความต้องการแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ (%)
- ไม่มีการวางแผน	11	28.9
- มีการวางแผน	27	71.1
รวม	38	100.0
สาเหตุของการวางแผน		
- สถานการณ์ทางด้านภาวะเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	13	48.1
- การแข่งขันสูงขึ้น	14	51.9
- การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี จึงจำเป็นต้องหาบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ	4	14.8
- กฎหมายและข้อกำหนดของรัฐในด้านแรงงาน	8	29.6
- การขยายงานหรือลดขนาดอย่างรวดเร็วของกิจการ	12	44.4
- การเปลี่ยนแปลงกระบวนการก่อสร้าง	6	22.2
- ภาวะการจ้างงานของตลาดแรงงานนั้น	8	29.6
- ความรู้ความสามารถของแรงงานต่ำกว่าความคาดหวังของกิจการในงานที่ทำ	9	33.3
- อื่น ๆ ระบุ.....	0	0

จากตารางที่ 11 มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 38 ราย พบว่า ร้อยละ 71.1 ของธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน มีการวางแผนความต้องการแรงงาน ร้อยละ 28.9 ไม่มีการวางแผน และมีผู้ตอบแบบสอบถามบางรายเลือกคำตอบมากกว่า 1 ข้อ คือ มีสาเหตุการวางแผนหลายสาเหตุ จากกิจการที่มีการวางแผน จำนวน 27 ราย พบว่าร้อยละ 51.9 ของธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน มีสาเหตุการวางแผนมาจากการแข่งขันที่สูงขึ้น ร้อยละ 48.1 มาจากสถานการณ์ทางด้านภาวะเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ร้อยละ 44.4 มาจากการขยายงานหรือลดขนาดอย่างรวดเร็วของกิจการ ร้อยละ 33.3 มาจากความรู้ความสามารถของแรงงานต่ำกว่าความคาดหวังของกิจการในงานที่ทำ ร้อยละ 29.6 มาจากภาวะการจ้างงานของตลาดแรงงานนั้น และกฎหมายของรัฐในด้านแรงงาน ร้อยละ 22.2 จากการเปลี่ยนแปลงกระบวนการก่อสร้าง และร้อยละ 14.8 มาจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี จึงจำเป็นต้องหาบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ

ตารางที่ 12 แสดงวัตถุประสงค์ของการวางแผนความต้องการแรงงานของธุรกิจก่อสร้าง

วัตถุประสงค์การวางแผนความต้องการแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ (%)
- เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการใช้แรงงานในการทำงาน	25	73.7
- เพื่อการใช้ประโยชน์ในการพัฒนาแรงงาน	8	13.2
- เพื่อให้การดำเนินการว่าจ้างมีประสิทธิภาพ	29	76.3

จากตารางที่ 12 มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 38 ราย และมีผู้ตอบแบบสอบถามบางรายเลือกคำตอบมากกว่า 1 ข้อ คือ มีหลายวัตถุประสงค์ พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่มีเหตุผลในการวางแผนความต้องการแรงงาน เพื่อให้การดำเนินการว่าจ้างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 76.3 เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการใช้แรงงานในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 73.7 เพื่อการใช้ประโยชน์ในการพัฒนาแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 13.2 ตามลำดับ และอื่น ๆ ระบุว่าเพื่อให้มีงานทำในท้องถิ่น ร้อยละ 2.6

ตารางที่ 13 แสดงผู้ทำหน้าที่ วางแผนความต้องการแรงงานของธุรกิจก่อสร้าง

ผู้มีหน้าที่วางแผน	จำนวน	ร้อยละ (%)
- เจ้าของกิจการ (เจ้าของคนเดียว / ผู้ถือหุ้น / หุ้นส่วน)	33	86.8
- ผู้จัดการโครงการ	4	10.6
- ฝ่ายบุคคล	1	2.6
- ที่ปรึกษา	0	0
- อื่น ๆ ระบุ.....	0	0
รวม	38	100.00

จากตารางที่ 13 พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่ผู้มีหน้าที่วางแผนความต้องการ โดยเจ้าของกิจการ ร้อยละ 86.8 ร้อยละ 10.6 โดยผู้จัดการโครงการ และร้อยละ 2.6 โดยฝ่ายบุคคล

ตารางที่ 14 แสดงเทคนิคหรือวิธีการวางแผนความต้องการแรงงานของธุรกิจก่อสร้าง

เทคนิคหรือวิธีการวางแผน	จำนวน	ร้อยละ (%)
- เทคนิค "ตำแหน่งเข้าทำงานเท่ากับตำแหน่งที่ลาออกจากงาน" (Zero - Base Forecasting)	1	2.6
- เทคนิค "หน้างานแจ้งความต้องการขึ้นมา" (Bottom Up Approach)	17	44.7
- เทคนิค "ใช้หน่วยพยากรณ์เป็นตัวตั้ง" (Use of Predictor Variables)	11	28.9
- เทคนิค "ใช้สถานการณ์จำลอง" (Simulation)	9	23.7
- อื่น ๆ ระบุ.....	0	0
รวม	38	100.00

จากตารางที่ 14 พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่ใช้เทคนิค "หน้างานแจ้งความต้องการขึ้นมา" (Bottom Up Approach) ร้อยละ 44.7 ร้อยละ 28.9 ใช้เทคนิค "ใช้หน่วยพยากรณ์เป็นตัวตั้ง" (Use of Predictor Variables) ร้อยละ 23.7 ใช้เทคนิค "ใช้สถานการณ์จำลอง" (Simulation) และใช้เทคนิค "ตำแหน่งเข้าทำงานเท่ากับตำแหน่งที่ลาออกจากงาน" ร้อยละ 2.6

ตารางที่ 15 แสดงปัจจัยกำหนดความต้องการแรงงานในอนาคตของธุรกิจก่อสร้าง

ปัจจัยกำหนดความต้องการแรงงานในอนาคต	จำนวน	ร้อยละ (%)
- จำนวนแรงงานในปัจจุบัน	7	18.4
- งบประมาณสำหรับการว่าจ้าง	20	52.6
- แผนการที่จะนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้	9	23.7
- อัตราการเข้า - ออกของแรงงาน	10	26.3
- แผนการขยายกำลังการรับงานของกิจการ	16	42.1
- อัตราการขาดงาน	2	5.3
- อื่น ๆ ระบุ.....	2	5.3

จากตารางที่ 15 มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 38 ราย และมีผู้ตอบแบบสอบถามบางรายเลือกคำตอบมากกว่า 1 ข้อ คือ มีปัจจัยกำหนดความต้องการหลายปัจจัย พบว่าธุรกิจก่อสร้างจังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่มีปัจจัยกำหนดความต้องการแรงงานในอนาคต คือ งบประมาณสำหรับการว่าจ้าง คิดเป็นร้อยละ 52.6 แผนการขยายกำลังการรับงานของกิจการ คิดเป็นร้อยละ 42.1 อัตราการเข้า - ออกของแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 26.3 แผนการที่จะนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ คิดเป็นร้อยละ 23.7 และจำนวนพนักงานในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 18.4 อัตราการขาดงานคิดเป็นร้อยละ 5.3 และอื่น ๆ ระบุว่าการมีงานอย่างต่อเนื่อง และขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของแรงงานในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 5.3

ตารางที่ 16 แสดงการวิเคราะห์งานและโอกาสในการทำการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ของ
ธุรกิจก่อสร้าง

การวิเคราะห์งาน	จำนวน	ร้อยละ (%)
- ไม่ทำการวิเคราะห์งาน	3	7.9
- ทำการวิเคราะห์งาน	35	92.1
รวม	38	100.0
โอกาสในการวิเคราะห์งาน		
- เมื่อมีการจัดรูปงานหรือปรับปรุงกิจการ	9	25.7
- เมื่อเริ่มงาน โครงการใหม่	25	71.4
- เมื่อมีการเปลี่ยนวิธีการทำงานเนื่องจากเทคโนโลยี วิธีการ ระบบ ฯลฯ	1	2.8
- อื่น ๆ ระบุ.....	0	0
รวม	35	100.00

จากตารางที่ 16 พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน ทำการวิเคราะห์งาน ร้อยละ 92.1 ไม่ทำการวิเคราะห์งาน ร้อยละ 7.9 และมีกิจการที่ทำวิเคราะห์ จำนวน 35 ราย ส่วนใหญ่ทำการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เมื่อเริ่มงาน โครงการใหม่ ร้อยละ 71.4 ร้อยละ 25.7 เมื่อมีการจัดรูปงานหรือปรับปรุงกิจการ และร้อยละ 2.8 เมื่อมีการเปลี่ยนวิธีการทำงานเนื่องจากเทคโนโลยี วิธีการระบบ ฯลฯ

ตารางที่ 17 แสดงวิธีการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ของธุรกิจก่อสร้าง

วิธีการวิเคราะห์งาน	จำนวน	ร้อยละ (%)
- การสังเกตการปฏิบัติงาน	10	28.6
- การออกแบบสอบถามให้ผู้ปฏิบัติงานกรอก	0	0
- การสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงาน	0	0
- การให้เลือกรายการ โดยผู้ปฏิบัติงาน	0	0
- การเก็บบันทึกประจำวันของผู้ปฏิบัติงาน	8	22.9
- การประชุมของผู้เชี่ยวชาญ	1	2.8
- วิธีผสมรวมกันมากกว่า 2 วิธีขึ้นไป	16	45.7
รวม	35	100.00

จากตารางที่ 17 พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน ที่ทำการวิเคราะห์งาน 35 ราย ส่วนใหญ่ใช้วิธีผสมรวมกันมากกว่า 2 วิธีขึ้นไปในการวิเคราะห์งาน ร้อยละ 45.7 ร้อยละ 28.6 โดยการสังเกตการปฏิบัติงาน ร้อยละ 22.9 โดยการเก็บบันทึกประจำวันของผู้ปฏิบัติงาน และโดยการประชุมของผู้เชี่ยวชาญ ร้อยละ 2.8

ตารางที่ 18 แสดงคุณสมบัติแรงงานตามระดับของแรงงาน จำแนกตามเพศของแรงงานที่ต้องการของธุรกิจก่อสร้าง

เพศ	ระดับบริหาร		ระดับฝีมือ		ระดับกรรมกร	
	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)
- ชาย	12	31.6	16	42.1	6	15.8
- หญิง	2	5.3	1	2.6	0	0
- ไม่จำกัดเพศ	24	63.2	21	55.3	32	84.2
รวม	38	100.0	38	100.0	38	100.0

จากตารางที่ 18 พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่มีความต้องการแรงงานด้านเพศดังนี้

ระดับบริหาร ไม่จำกัดเพศ เพศชาย และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.2, 31.6 และ 5.3 ตามลำดับ

ระดับฝีมือ ไม่จำกัดเพศ เพศชาย และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.3, 42.1 และ 2.6 ตามลำดับ

ระดับกรรมกร ไม่จำกัดเพศ เพศชาย และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 84.2, 15.8 และ 0.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงคุณสมบัติแรงงานตามระดับของแรงงาน จำแนกตามอายุของแรงงานที่ต้องการของธุรกิจก่อสร้าง

อายุ	ระดับบริหาร		ระดับฝีมือ		ระดับกรรมกร	
	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)
- ต่ำกว่า 18 ปี	0	0	0	0	0	0
- 18 – 25 ปี	0	0	8	21.1	23	60.5
- 26 – 35 ปี	17	44.7	29	76.3	14	36.8
- 36 – 45 ปี	19	50.0	1	2.6	1	2.6
- มากกว่า 45 ปี	2	5.3	0	0	0	0
รวม	38	100.0	38	100.0	38	100.0

จากตารางที่ 19 พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่มีความต้องการแรงงานด้านอายุดังนี้

ระดับบริหาร ช่วงอายุ 36 – 45 ปี ช่วง 26 – 35 ปี และมากกว่า 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.0, 44.7 และ 5.3 ตามลำดับ

ระดับฝีมือ ช่วงอายุ 26 – 35 ปี ช่วง 18 – 25 ปี และช่วง 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 76.3, 21.1 และ 2.6 ตามลำดับ

ระดับกรรมกร ช่วงอายุ 18 – 25 ปี ช่วง 26 – 35 ปี และช่วง 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.5, 36.8 และ 2.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงคุณสมบัติแรงงานตามระดับของแรงงาน จำแนกตามสถานภาพสมรสของ
แรงงานที่ต้องการของธุรกิจก่อสร้าง

สถานภาพ	ระดับบริหาร		ระดับฝีมือ		ระดับกรรมกร	
	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)
- โสด	0	0	3	7.9	1	2.6
- สมรส	1	2.6	3	7.9	1	2.6
- ไม่จำกัดสถานภาพ	37	97.4	32	84.2	36	94.7
รวม	38	100.0	38	100.0	38	100.0

จากตารางที่ 20 พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่มีความต้องการแรงงาน
ด้านสถานภาพดังนี้

ระดับบริหาร ไม่จำกัดสถานภาพ สมรส และ โสด คิดเป็นร้อยละ 97.4, 2.6 และ 0.0
ตามลำดับ

ระดับฝีมือ ไม่จำกัดสถานภาพ สมรส และ โสด คิดเป็นร้อยละ 84.2, 7.9 และ 7.9
ตามลำดับ

ระดับกรรมกร ไม่จำกัดสถานภาพ สมรส และ โสด คิดเป็นร้อยละ 94.7, 2.6 และ
2.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงคุณสมบัติแรงงานตามระดับของแรงงาน จำแนกตามการศึกษาของแรงงานที่
ต้องการของธุรกิจก่อสร้าง

การศึกษา	ระดับบริหาร		ระดับฝีมือ		ระดับกรรมกร	
	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)
- ต่ำกว่าประถมศึกษา	0	0	0	0	5	13.2
- ประถมศึกษา	0	0	7	18.4	9	23.7
- มัธยมศึกษา	0	0	3	7.9	0	0
- อาชีวศึกษา	12	31.6	7	18.4	0	0
- ปริญญาตรี	19	50.0	0	0	0	0
- ปริญญาโท	0	0	0	0	0	0
- สูงกว่าปริญญาโท	0	0	0	0	0	0
- ไม่จำกัดการศึกษา	7	18.4	21	55.3	24	63.2
รวม	38	100.0	38	100.0	38	100.0

จากตารางที่ 21 พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่มีความต้องการแรงงาน
ด้านการศึกษา ดังนี้

ระดับบริหาร ปริญญาตรี อาชีวศึกษา และไม่จำกัดการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 50.0,
31.6 และ 18.4 ตามลำดับ

ระดับฝีมือ ไม่จำกัดการศึกษา อาชีวศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา คิดเป็น
ร้อยละ 55.3, 18.4, 18.4 และ 7.9 ตามลำดับ

ระดับกรรมกร ไม่จำกัดการศึกษา ประถมศึกษา และต่ำกว่าประถมศึกษา คิดเป็น
ร้อยละ 63.2, 23.7 และ 13.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงคุณสมบัติแรงงานตามระดับของแรงงาน จำแนกตามภูมิลำเนาของแรงงานที่
ต้องการของธุรกิจก่อสร้าง

ภูมิลำเนา	ระดับบริหาร		ระดับฝีมือ		ระดับกรรมกร	
	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)
- อำเภอเมืองลำพูน	6	15.8	4	10.5	4	10.5
- ภายในจังหวัดลำพูน	11	28.9	13	34.2	9	23.7
- บริเวณใกล้เคียงพื้นที่	1	2.6	4	10.5	8	21.1
- ไม่จำกัดภูมิลำเนา	20	52.6	17	44.7	17	44.7
รวม	38	100.0	38	100.0	38	100.0

จากตารางที่ 22 พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่มีความต้องการแรงงาน
ด้านภูมิลำเนา ดังนี้

ระดับบริหาร ไม่จำกัดภูมิลำเนา ภายในจังหวัดลำพูน อำเภอเมืองลำพูนและบริเวณ
ใกล้เคียงพื้นที่ คิดเป็นร้อยละ 52.6, 28.9, 15.8 และ 2.6 ตามลำดับ

ระดับฝีมือ ไม่จำกัดภูมิลำเนา ภายในจังหวัดลำพูน บริเวณใกล้เคียงพื้นที่ และอำเภอ
เมืองลำพูน คิดเป็นร้อยละ 44.7, 34.2, 10.5 และ 10.5 ตามลำดับ

ระดับกรรมกร ไม่จำกัดภูมิลำเนา ภายในจังหวัดลำพูน บริเวณใกล้เคียงพื้นที่ และ
อำเภอเมืองลำพูน คิดเป็นร้อยละ 44.7, 23.7, 21.1 และ 10.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงคุณสมบัติแรงงานตามระดับของแรงงาน จำแนกตามความสามารถพิเศษของแรงงานที่ต้องการของธุรกิจก่อสร้าง

ความสามารถพิเศษ	ระดับบริหาร		ระดับฝีมือ		ระดับกรรมกร	
	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)
คอมพิวเตอร์	17	44.7	15	39.5	0	0
ภาษาอังกฤษ	8	21.1	2	5.3	0	0
ภาษาญี่ปุ่น	3	7.9	0	0	0	0
ขับรถยนต์	22	57.9	25	65.8	6	15.8
ขับรถจักรยานยนต์	8	21.1	15	39.5	8	21.1
มนุษย์สัมพันธ์	22	57.9	17	44.7	6	15.8
ช่างเสริมนอกพื้นที่	13	34.2	18	47.4	23	60.5
อื่น ๆ ระบุ.....	2	5.3	2	5.3	9	23.7

จากตารางที่ 23 มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 38 ราย และมีผู้ตอบแบบสอบถามบางรายเลือกคำตอบมากกว่า 1 ข้อ พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่มีความต้องการด้านความสามารถพิเศษ ดังนี้

ในระดับบริหารต้องการแรงงานที่มีความสามารถพิเศษด้านมนุษย์สัมพันธ์ ร้อยละ 57.9 เท่ากับขับรถยนต์ คิดเป็นร้อยละ 57.9 เท่ากัน รองลงมาด้านคอมพิวเตอร์ ช่างเสริมนอกพื้นที่ ขับขี่รถจักรยานยนต์ และภาษาอังกฤษ ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 44.7, 34.2, 21.1 และ 21.1 ส่วนภาษาญี่ปุ่นและอื่น ๆ ที่ระบุไว้ว่า ความตั้งใจทำงาน ขยันนั้น คิดเป็นร้อยละ 7.9 และ 5.3 ตามลำดับ

ในระดับฝีมือ ความต้องการแรงงานที่มีความสามารถพิเศษ ขับรถยนต์ได้ร้อยละ 65.8 ช่างเสริมนอกพื้นที่ มนุษย์สัมพันธ์ ขับขี่รถจักรยานยนต์ เท่ากับคอมพิวเตอร์ คิดเป็นร้อยละ 47.4, 44.7 และ 39.5 ส่วนภาษาอังกฤษ และอื่น ๆ ที่ระบุความขยัน ร่วมกับตั้งใจทำงาน คิดเป็น ร้อยละ 5.3 เท่ากัน

ในระดับกรรมกรต้องการแรงงานที่มีความสามารถพิเศษ ช่างเสริมนอกพื้นที่ได้ร้อยละ 60.5 อื่น ๆ ที่ระบุความขยัน ร่วมกับตั้งใจทำงาน และไม่จำเป็นต้องมีความสามารถพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 23.7 ร้อยละ 21.1 ขับขี่รถจักรยานยนต์ ร้อยละ 15.8 เท่ากัน ของขับรถยนต์และมนุษย์สัมพันธ์

ตารางที่ 24 แสดงปริมาณแรงงานระดับบริหาร จำแนกตามตำแหน่งที่ต้องการแรงงานของธุรกิจก่อสร้าง

ตำแหน่งที่ต้องการแรงงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
- กรรมการผู้จัดการ	12	7.5
- ผู้จัดการทั่วไป	26	16.4
- หัวหน้าฝ่ายจัดซื้อ	12	7.5
- หัวหน้าฝ่ายธุรการและติดต่อประสานงาน	30	18.9
- หัวหน้าฝ่ายบัญชี	19	11.9
- หัวหน้าฝ่ายการเงิน	8	5.0
- หัวหน้าฝ่ายบุคคล	7	4.4
- หัวหน้าฝ่ายขาย	6	3.8
- วิศวกร	32	20.0
- สถาปนิก	6	3.8
- อื่น ๆ ระบุ	1	0.6
รวม	159	100

จากตารางที่ 24 พบว่าธุรกิจก่อสร้างจังหวัดลำพูน มีความต้องการแรงงานระดับบริหาร จำนวน 159 คน ส่วนใหญ่มีความต้องการในตำแหน่งวิศวกรมากที่สุด ร้อยละ 20 รองลงมา มีความต้องการในตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายธุรการและติดต่อประสานงาน ผู้จัดการทั่วไป และหัวหน้าฝ่ายบัญชี ร้อยละ 18.9, 16.4 และ 11.9 ตามลำดับ ส่วนตำแหน่งกรรมการผู้จัดการมีความต้องการในปริมาณเท่ากับหัวหน้าฝ่ายจัดซื้อ คิดเป็นร้อยละ 7.5 หัวหน้าฝ่ายการเงิน หัวหน้าฝ่ายบุคคล หัวหน้าฝ่ายขายเท่ากับสถาปนิก และอื่น ๆ ระบุการบริหารเอง คิดเป็นร้อยละ 5.0, 4.4, 3.8, 3.8 และ 0.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 25 แสดงปริมาณแรงงานระดับฝีมือ จำแนกตามตำแหน่งที่ต้องการแรงงานของธุรกิจก่อสร้าง

ตำแหน่งงานที่ต้องการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
- ผู้ควบคุมงาน (โฟร์แมน)	67	9.1
- ช่างไฟ	35	4.8
- ช่างฉาบปูน	133	18.1
- ช่างไม้	188	25.6
- ช่างสี	94	12.8
- ช่างเหล็ก	81	11.0
- ช่างเขียนแบบ	22	3.0
- พนักงานบัญชี	30	4.0
- พนักงานจัดซื้อ	15	2.0
- พนักงานธุรการ	17	2.3
- พนักงานฝ่ายบุคคล	12	1.6
- หัวหน้าคนงาน	40	5.4
- อื่น ๆ ระบุ	1	0.1
รวม	735	100

จากตารางที่ 25 พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน มีความต้องการแรงงานระดับฝีมือ จำนวน 735 คน ส่วนใหญ่มีความต้องการในตำแหน่งช่างไม้มากที่สุด ร้อยละ 25.6 รองลงมาเป็น ตำแหน่งช่างฉาบปูน ช่างสี ช่างเหล็ก และผู้ควบคุมงาน (โฟร์แมน) คิดเป็นร้อยละ 18.1, 12.8, 11.0 และ 9.1 ตามลำดับ ส่วนตำแหน่งหัวหน้าคนช่างไฟ พนักงานบัญชี ช่างเขียนแบบ พนักงานธุรการ พนักงานจัดซื้อ พนักงานฝ่ายบุคคล และอื่น ๆ ระบุว่าจ้างบริษัทอื่นทำบัญชี คิดเป็นร้อยละ 5.4, 4.8, 4.0, 3.0, 2.3, 2.0, 1.6 และ 0.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 26 แสดงปริมาณแรงงานระดับกรรมกร จำแนกตามตำแหน่งที่ต้องการแรงงานของรัฐกิจก่อสร้าง

ตำแหน่งงานที่ต้องการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
- กรรมกรงานดิน	247	35.1
- กรรมกรงานปูน	193	27.5
- กรรมกรงานไม้	128	18.2
- กรรมกรงานเหล็ก	117	16.6
- อื่น ๆ ระบุ	18	2.6
รวม	703	100

จากตารางที่ 26 พบว่ารัฐกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน มีความต้องการแรงงานระดับกรรมกร จำนวน 703 คน ส่วนใหญ่มีความต้องการในตำแหน่งกรรมกรงานดินมากที่สุด ร้อยละ 35.1 รองลงมาเป็นตำแหน่งกรรมกรงานปูน ร้อยละ 27.5 ส่วนตำแหน่งกรรมกรงานไม้ มีความต้องการใกล้เคียงกับกรรมกรงานเหล็ก คิดเป็นร้อยละ 18.2 กับร้อยละ 16.6 และอื่น ๆ ระบุว่าต้องการกรรมกรงานไฟฟ้า ร้อยละ 2.6

ตารางที่ 27 แสดงแหล่งแรงงานของการสรรหาแรงงาน จำแนกตามระดับของแรงงานของรัฐกิจก่อสร้าง

แหล่งแรงงานของกิจการ	ระดับบริหาร		ระดับฝีมือ		ระดับกรรมกร	
	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)
- ภายนอกกิจการ	11	28.9	30	78.9	28	73.7
- ภายในกิจการ	31	81.6	13	34.2	11	28.9

จากตารางที่ 27 มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 38 ราย และมีผู้ตอบแบบสอบถามบางรายเลือกตอบคำถามมากกว่า 1 ข้อ คือ มีแหล่งแรงงานของการสรรหามากกว่า 1 แหล่ง พบว่ารัฐกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน ร้อยละ 81.6 ของระดับบริหาร สรรหาจากภายในกิจการ และร้อยละ 28.9 สรรหาจากแหล่งภายนอกกิจการ ส่วนระดับฝีมือ และระดับกรรมกร ร้อยละ 78.9 และ 73.7 สรรหาจากแหล่งภายนอกกิจการ และสรรหาจากแหล่งภายในกิจการ คิดเป็นร้อยละ 34.2 และ 28.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 28 แสดงวิธีการสรรหาแรงงานจากแหล่งภายนอกกิจการ จำแนกตามระดับของแรงงาน
ของธุรกิจก่อสร้าง

วิธีการหาแรงงานจากภายนอก	ระดับบริหาร		ระดับฝีมือ		ระดับกรรมกร	
	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)
- ประกาศรับสมัครโดยทั่วไป	9	23.7	14	36.8	14	36.8
- ติดต่อหรือทาบทามโดยเฉพาะเจาะจง	9	23.7	11	28.9	4	10.5
- รับจากคนเก่าที่เคยทำงานมาก่อน	1	2.6	13	34.2	9	23.7
- ติดต่อกับสำนักงานจัดหางาน	0	0	4	10.5	1	2.6
- ติดต่อผ่านสถาบันการศึกษา	1	2.6	6	15.8	0	0
- คนทำงานปัจจุบันแนะนำมา	30	78.9	23	60.5	14	36.8
- ติดต่อผ่านสมาคมแรงงาน	1	2.6	2	5.3	3	7.9
- การจ้างงานเป็นครั้งคราว	9	23.7	14	36.8	17	44.7
- การประมูลตัวมาจากบริษัทคู่แข่ง	0	0	0	0	0	0
- อื่น ๆ ระบุ.....	0	0	0	0	0	0

จากตารางที่ 28 มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 38 ราย และมีผู้ตอบแบบสอบถามบางรายเลือกคำตอบมากกว่า 1 ข้อ คือมีวิธีการสรรหาแรงงานจากแหล่งภายนอกกิจการได้หลายวิธี พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่ใช้วิธีการสรรหาแรงงาน ดังนี้

ระดับบริหารใช้วิธีการสรรหาแรงงาน โดยวิธีคนทำงานปัจจุบันแนะนำมา ร้อยละ 78.9 ประกาศรับสมัครโดยทั่วไป ติดต่อหรือทาบทามโดยเฉพาะเจาะจง และการจ้างงานเป็นครั้งคราว เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 23.7 ส่วนวิธีการรับคนเก่าที่เคยทำงานมาก่อน ติดต่อผ่านสถาบันการศึกษา และติดต่อผ่านสมาคมแรงงานนั้นเท่ากัน ร้อยละ 2.6

ระดับฝีมือใช้วิธีสรรหาแรงงานโดยวิธีคนทำงานปัจจุบันแนะนำมา ร้อยละ 60.5 การประกาศรับสมัครโดยทั่วไปเท่ากับการจ้างงานเป็นครั้งคราว คิดเป็นร้อยละ 36.8

ส่วนวิธีการรับคนเก่าที่เคยทำงานมาก่อน ติดต่อหรือทาบทามโดยเฉพาะเจาะจง ติดต่อผ่านสถาบันการศึกษา ติดต่อกับสำนักงานจัดหางาน และติดต่อผ่านสมาคมแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 34.2, 28.9, 15.8, 10.5 และ 5.3 ตามลำดับ

ระดับกรรมกรใช้วิธีการสรรหาแรงงาน โดยวิธีจ้างเป็นครั้งคราว ร้อยละ 44.7 ประกาศรับสมัครโดยทั่วไปเท่ากับ วิธีคนทำงานปัจจุบันและนำมา คิดเป็นร้อยละ 36.8 ส่วนวิธีการรับคนเก่าที่เคยทำงานมาก่อน ติดต่อกับหรือทาบทามโดยเฉพาะเจาะจง ติดต่อกับสมาคมแรงงาน และติดต่อสำนักงานจัดหางาน คิดเป็นร้อยละ 23.7 และ 2.6 โดยไม่ใช้วิธีการติดต่อผ่านสถาบันการศึกษาและประมวลตัวมาจากบริษัทคู่แข่ง ซึ่งในระดับบริหาร และระดับฝีมือไม่ใช้วิธีสรรหาจากการประมวลตัวมาจากบริษัทคู่แข่งเช่นกัน

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University

ตารางที่ 29 แสดงวิธีการสรรหาแรงงานจากแหล่งภายในกิจการ จำแนกตามระดับของแรงงาน
ของธุรกิจก่อสร้าง

วิธีการสรรหาแรงงานจาก แหล่งภายใน	ระดับบริหาร		ระดับฝีมือ		ระดับกรรมกร	
	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)
- ประกาศรับสมัครในตำแหน่งที่ ว่าง โดยผ่านการคัดเลือกอีกครั้ง	5	13.2	6	15.8	3	7.9
- เลื่อนตำแหน่งตามอาวุโส	6	15.8	4	10.5	0	0
- แต่งตั้งโดยพิจารณาตามความ สามารถของแรงงาน	37	97.4	36	94.7	35	92.1
- อื่น ๆ ระบุ.....	0	0	0	0	0	0

จากตารางที่ 29 มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 38 ราย และมีผู้ตอบแบบสอบถามบางรายเลือกคำตอบมากกว่า 1 ข้อ คือ มีวิธีการสรรหาแรงงานจากแหล่งภายในได้หลายวิธี พบว่าส่วนใหญ่ของธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน ใช้วิธีการแต่งตั้งโดยในระดับบริหารใช้วิธีพิจารณาตามความสามารถของแรงงาน ร้อยละ 97.4 เลื่อนตำแหน่งตามอาวุโส และประกาศรับสมัครในตำแหน่งที่ว่าง คิดเป็นร้อยละ 15.8 และ 13.2 ตามลำดับ ในระดับฝีมือใช้วิธีพิจารณาตามความสามารถของแรงงาน ร้อยละ 94.7 ประกาศรับสมัครในตำแหน่งที่ว่างโดยผ่านการคัดเลือกอีกครั้ง และเลื่อนตำแหน่งตามอาวุโส คิดเป็นร้อยละ 15.8 และ 10.5 ตามลำดับ รองลงมาในระดับกรรมกรใช้วิธีพิจารณาตามความสามารถของแรงงาน ร้อยละ 92.1 การประกาศรับสมัครในตำแหน่งที่ว่างโดยผ่านการคัดเลือกอีกครั้ง คิดเป็นร้อยละ 7.9

ตารางที่ 30 แสดงวิธีการคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน จำแนกตามระดับของแรงงานของธุรกิจ ก่อสร้าง

วิธีการคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน	ระดับบริหาร		ระดับฝีมือ		ระดับกรรมกร	
	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)
- พิจารณาจากใบสมัคร	6	15.8	9	23.7	1	2.6
- สอบข้อเขียน	1	2.6	4	10.5	0	0
- สอบสัมภาษณ์	8	21.1	14	36.8	8	21.1
- ทดลองปฏิบัติงาน	15	39.5	24	63.2	14	36.8
- พิจารณาประวัติการทำงาน	14	36.8	21	55.3	10	26.3
- ใช้การรู้จักสัมพันธ์ส่วนตัวกับคนในกิจการ	21	55.3	21	55.3	22	57.9
- ไม่ใช่เครื่องมือคัดเลือกใด ๆ	3	7.9	5	13.2	10	26.3
- อื่น ๆ	0	0	0	0	0	0

จากตารางที่ 30 มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 38 ราย และมีผู้ตอบแบบสอบถามบางรายเลือกคำตอบมากกว่า 1 ข้อ คือ มีวิธีการคัดเลือกบุคคลหลายวิธี พบว่า ส่วนใหญ่ของธุรกิจก่อสร้างจังหวัดลำพูน มีวิธีการคัดเลือก ดังนี้

แรงงานระดับบริหารใช้วิธีการคัดเลือก ร้อยละ 55.3 โดยวิธีการรู้จักสัมพันธ์ส่วนตัวกับคนในกิจการ ร้อยละ 39.5 ทดลองปฏิบัติงาน ร้อยละ 36.8 พิจารณาประวัติการทำงาน รองลงมา ใช้วิธีสอบสัมภาษณ์ พิจารณาจากใบสมัคร ไม่ใช่เครื่องมือคัดเลือกใด ๆ และสอบข้อเขียนคิดเป็นร้อยละ 21.1 15.8, 7.9 และ 2.6 ตามลำดับ

แรงงานระดับฝีมือใช้วิธีการทดลองปฏิบัติงานมากที่สุด ร้อยละ 63.2 ร้อยละ 55.3 เท่ากัน ใช้วิธีพิจารณาประวัติการทำงาน และใช้การรู้จักสัมพันธ์ส่วนตัวกับคนในกิจการ รองลงมา ใช้วิธีสอบสัมภาษณ์ พิจารณาจากใบสมัคร ไม่ใช่เครื่องมือคัดเลือกใด ๆ และสอบข้อเขียน คิดเป็น 36.8, 23.7, 13.2 และ 10.5 ตามลำดับ

แรงงานระดับกรรมกรใช้วิธีการคัดเลือก ร้อยละ 57.9 โดยวิธีใช้การรู้จักสัมพันธ์ส่วนตัวกับคนในกิจการ ร้อยละ 36.8 ทดลองปฏิบัติงาน ร้อยละ 26.3 เท่ากัน ใช้วิธีพิจารณาประวัติการทำงานและไม่ใช่เครื่องมือคัดเลือกใด ๆ รองลงมา ใช้วิธีสอบสัมภาษณ์ ร้อยละ 21.1 และร้อยละ 2.6 ใช้วิธีพิจารณาจากใบสมัคร

ตารางที่ 31 แสดงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับของแรงงานของ
ธุรกิจก่อสร้าง

หลักเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ระดับบริหาร		ระดับฝีมือ		ระดับกรรมกร	
	ความถี่	ร้อยละ (%)	ความถี่	ร้อยละ (%)	ความถี่	ร้อยละ (%)
- พิจารณาจากความสามารถในงานที่ได้ รับมอบหมาย	34	89.5	34	89.5	17	44.7
- พิจารณาจากความสามารถในงานนอก เหนือจากที่ได้รับมอบหมาย	16	42.1	11	28.9	2	5.3
- พิจารณาจากความขยันขันแข็ง	14	36.8	23	60.5	30	78.9
- พิจารณาจากระยะเวลาที่เข้ามาทำงาน ในกิจการ	4	10.5	11	28.9	7	18.4
- พิจารณาจากการลาหยุด	1	2.6	6	15.8	11	28.9
- พิจารณาจากความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	13	34.2	16	42.1	9	23.7
- อื่น ๆ	0	0	0	0	0	0

จากตารางที่ 31 มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 38 ราย และมีผู้ตอบแบบสอบถามบางรายเลือกคำตอบมากกว่า 1 ข้อ คือ ใช้หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานหลายหลักเกณฑ์ พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่พิจารณาโดยใช้หลักเกณฑ์ดังนี้

ระดับบริหาร ร้อยละ 89.5 พิจารณาโดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พิจารณาจากความสามารถในงานนอกเหนือจากที่ได้รับมอบหมาย ความขยันขันแข็ง ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ระยะเวลาที่เข้ามาทำงานในกิจการ และการลาหยุด คิดเป็นร้อยละ 42.1 36.8 34.2 10.5 และ 2.6 ตามลำดับ

ระดับฝีมือ คือ ความขยันขันแข็ง ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ระยะเวลาที่เข้ามาทำงานในกิจการ ความสามารถในงานนอกเหนือจากที่ได้รับมอบหมายและการลาหยุด คิดเป็น ร้อยละ 89.5, 60.5, 42.1, 28.9 และ 15.8 ตามลำดับ

ระดับกรรมกร คือ พิจารณาโดยใช้หลักความขยันขันแข็ง ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย การลาหยุด ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ระยะเวลาที่เข้ามาทำงานในกิจการและความสามารถในงานนอกเหนือจากที่ได้รับมอบหมาย คิดเป็นร้อยละ 78.9, 44.7, 28.9, 23.7, 18.4 และ 5.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 32 แสดงรูปแบบการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานของแรงงาน จำแนกตามระดับของแรงงานของธุรกิจก่อสร้าง

รูปแบบการพัฒนาความรู้ความสามารถ ในการทำงานของแรงงาน	ระดับบริหาร		ระดับฝีมือ		ระดับกรรมกร	
	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)
- การฝึกอบรมในที่ทำางาน ระหว่างการ ทำงาน (On the Job Training)	23	60.5	21	55.3	30	78.9
- การฝึกอบรมในที่ทำางาน นอกเวลา งาน	7	18.4	8	21.1	2	5.3
- ส่งไปฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน	13	34.2	12	31.6	0	0
- ให้ทุนการศึกษาในสาขาที่กิจการ ต้องการ	6	15.8	4	10.5	0	0
- จัดกิจกรรมเสริมความรู้	4	10.5	6	15.8	1	2.6
- อื่น ๆ	0	0	0	0	0	0

จากตารางที่ 32 มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 38 ราย และมีผู้ตอบแบบสอบถามบางรายเลือกคำตอบมากกว่า 1 ข้อ คือ มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานหลายรูปแบบ พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน ที่มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานของแรงงาน จะมีรูปแบบการพัฒนา ในระดับบริหารคือ การฝึกอบรมให้ที่ทำงานระหว่างการทำงาน (On The Job Training) ร้อยละ 60.5 การส่งไปฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน การฝึกอบรมในที่ทำางานนอกเวลา งาน ให้ทุนการศึกษาในสาขาที่กิจการต้องการ และจัดกิจกรรมเสริมความรู้ คิดเป็นร้อยละ 34.2, 18.4, 15.8 และ 10.5 ตามลำดับ

ระดับฝีมือคือ การฝึกอบรมในที่ทำางานระหว่างการทำงาน (On The Job Training) ร้อยละ 55.3 การส่งไปฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน การฝึกอบรมในที่ทำางานนอกเวลา งาน จัดกิจกรรมเสริมความรู้ และให้ทุนการศึกษาในสาขาที่กิจการต้องการ คิดเป็นร้อยละ 31.6, 21.1, 15.8 และ 10.5 ตามลำดับ

ระดับกรรมกรคือ การฝึกอบรมในที่ทำางานระหว่างการทำงาน (On The Job Training) ร้อยละ 78.9 การฝึกอบรมในที่ทำางานนอกเวลา งาน และจัดกิจกรรมเสริมความรู้ คิดเป็นร้อยละ 18.4, 5.3 และ 2.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 33 แสดงการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ประโยชน์ จำแนกตามระดับของ
แรงงานของธุรกิจก่อสร้าง

การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ประโยชน์	ระดับบริหาร		ระดับฝีมือ		ระดับกรรมกร	
	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)
- ใช้พิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนในการทำงาน	30	78.9	34	89.5	27	71.1
- ใช้พิจารณาโยกย้าย-เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน	11	28.9	13	34.2	2	5.3
- ใช้พิจารณาคัดตำแหน่งเมื่อผลงานไม่น่าพอใจ	8	21.1	10	26.3	0	0
- ใช้พิจารณาฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ทักษะการทำงาน	4	10.5	10	26.3	7	18.4
- ใช้พิจารณามอบหมายงาน	16	42.1	17	44.7	22	57.9
- อื่น ๆ	0	0	0	0	0	0

จากตารางที่ 33 มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 38 ราย และมีผู้ตอบแบบสอบถามบางรายเลือกคำตอบมากกว่า 1 ข้อ คือ มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ประโยชน์หลายทาง พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน จะนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานไปใช้ดังนี้

ในแรงงานระดับบริหาร ใช้พิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนในการทำงาน ใช้พิจารณามอบหมายงาน ใช้พิจารณาโยกย้าย-เลื่อนตำแหน่ง นำไปใช้พิจารณาคัดตำแหน่ง เมื่อผลงานไม่น่าพอใจ ใช้พิจารณาฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ทักษะการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 78.9, 42.1, 28.9, 21.1 และ 10.5 ตามลำดับ

ในแรงงานระดับฝีมือ ใช้พิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนในการทำงาน ใช้พิจารณามอบหมายงาน ใช้พิจารณาโยกย้าย-เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน ใช้พิจารณาคัดตำแหน่งเมื่อผลงานไม่น่าพอใจ และใช้พิจารณาฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ทักษะการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 89.5, 44.7, 34.2, 26.3 และ 26.3 ตามลำดับ

ในแรงงานระดับกรรมกร ใช้พิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนในการทำงาน ใช้พิจารณามอบหมายงาน ใช้พิจารณาฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ทักษะการทำงานและใช้พิจารณาโยกย้าย-เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน คิดเป็นร้อยละ 71.1, 57.9, 18.4 และ 5.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 34 แสดงรูปแบบการให้ค่าตอบแทนการทำงาน จำแนกตามระดับของแรงงานของธุรกิจก่อสร้าง

รูปแบบการให้ค่าตอบแทนการทำงาน	ระดับบริหาร		ระดับฝีมือ		ระดับกรรมกร	
	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)
- ค่าจ้างรายวัน	2	5.3	15	39.5	30	78.9
- ค่าจ้างรายเดือน	19	50	20	52.6	7	18.4
- ค่าจ้างรายวัน + เงินโบนัสหรือปันผล	1	2.6	5	13.2	12	31.6
- ค่าจ้างรายเดือน + เงินโบนัสหรือปันผล	23	60.5	18	47.4	1	2.6
- อื่น ๆ	0	0	1	2.6	1	2.6

จากตารางที่ 34 มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 38 ราย และมีผู้ตอบแบบสอบถามบางรายเลือกคำตอบมากกว่า 1 ข้อ คือ มีการให้ค่าตอบแทนการทำงานหลายรูปแบบ พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน มีรูปแบบการให้ค่าตอบแทน ดังนี้

ในระดับบริหาร แบบค่าจ้างรายเดือน + เงินโบนัสหรือปันผล แบบค่าจ้างรายเดือน แบบค่าจ้างรายวันและแบบค่าจ้างรายวัน + เงินโบนัสหรือปันผล คิดเป็นร้อยละ 60.5, 50.0, 5.3 และ 2.6 ตามลำดับ

ในระดับฝีมือแบบค่าจ้างรายเดือน แบบค่าจ้างรายเดือน + เงินโบนัสหรือเงินปันผล แบบค่าจ้างรายวัน แบบค่าจ้างรายวัน + เงินโบนัสหรือปันผล อื่น ๆ ระบุว่าเป็นแบบสลิปห้าวันจ่ายครั้ง คิดเป็นร้อยละ 78.9, 31.6, 18.4, 2.6 และ 2.6 ตามลำดับ

ในระดับกรรมกรแบบค่าจ้างรายวัน แบบค่าจ้างรายวัน + เงินโบนัสหรือปันผล ค่าจ้างรายเดือน ค่าจ้างรายเดือน + เงินโบนัสหรือปันผล และอื่น ๆ ระบุว่าเป็นแบบสลิปห้าวันจ่ายครั้ง คิดเป็นร้อยละ 78.9, 31.6, 18.4, 2.6 และ 2.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 35 แสดงหลักเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนในการทำงาน จำแนกตามระดับของ
แรงงานของรัฐกิจก่อสร้าง

หลักเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนในการทำงาน	ระดับบริหาร		ระดับฝีมือ		ระดับกรรมกร	
	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)
- ผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	34	89.5	36	94.7	21	55.3
- ระยะเวลาที่เข้ามาทำงานในกิจการ	16	31.6	7	18.4	6	15.8
- ค่าแรงงานขั้นต่ำ ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด	2	5.3	4	10.5	23	60.5
- อื่น ๆ	0	0	0	0	0	0

จากตารางที่ 35 มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 38 ราย และมีผู้ตอบแบบสอบถามบางรายเลือกคำตอบมากกว่า 1 ข้อ คือ ใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนในการทำงานหลายหลักเกณฑ์ พบว่ารัฐกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน มีหลักเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนในการทำงานของแรงงาน ดังนี้

ระดับบริหาร พิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่เข้ามาทำงานในกิจการ และค่าแรงงานขั้นต่ำ ตามที่กฎหมายกำหนด คิดเป็นร้อยละ 89.5, 31.6 และ 5.3 ตามลำดับ

ระดับฝีมือ พิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่เข้ามาทำงานในกิจการ และค่าแรงขั้นต่ำ ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด คิดเป็นร้อยละ 94.7, 18.4 และ 10.5 ตามลำดับ

ระดับกรรมกร พิจารณาจากค่าแรงขั้นต่ำ ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด ผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่เข้ามาทำงานในกิจการ คิดเป็นร้อยละ 60.5, 55.3 และ 15.8 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัญหา และวิธีการแก้ไขปัญหาของธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน

ตารางที่ 36 แสดงปัญหาด้านแรงงาน และระดับของแรงงานที่มีปัญหาด้านแรงงานของธุรกิจก่อสร้าง

ปัญหาด้านแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ (%)
- ไม่มีปัญหาทุกระดับ	3	4.9
- มีปัญหา	35	95.1
รวม	38	100.0
จากกิจการที่มีปัญหา 35 ราย ระดับของแรงงานที่มีปัญหา		
- ระดับบริหาร	4	11.4
- ระดับฝีมือ	29	82.9
- ระดับกรรมกร	30	85.7

จากตารางที่ 36 มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 38 ราย พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน มีปัญหาด้านแรงงาน ร้อยละ 95.1 และไม่มีปัญหา ร้อยละ 4.9

จากกิจการที่มีปัญหาด้านแรงงาน จำนวน 35 ราย และมีผู้ตอบแบบสอบถามบางรายเลือกคำตอบมากกว่า 1 ข้อ คือมี ปัญหาด้านแรงงานหลายระดับ พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน มีปัญหาด้านแรงงานในระดับกรรมกรมากที่สุด ร้อยละ 85.7 มีปัญหารองลงมาในระดับฝีมือ ร้อยละ 82.9 มีปัญหาด้านแรงงานน้อยที่สุดในระดับบริหาร ร้อยละ 11.4

ตารางที่ 37 แสดงปัญหาด้านแรงงานที่ประสบ จำแนกตามระดับของแรงงานของธุรกิจก่อสร้าง

ปัญหาด้านแรงงานที่ประสบ	ระดับบริหาร		ระดับฝีมือ		ระดับกรรมกร	
	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)
- การลาหยุดงาน การขาดงานบ่อย	2	5.7	10	28.5	20	57.1
- ขาดแคลนปริมาณแรงงาน	1	2.8	5	14.3	8	22.9
- แรงงานมีประสิทธิภาพต่ำ	3	8.5	13	37.1	14	40.0
- ขาดความเข้าใจกฎระเบียบต่าง ๆ	0	0	5	14.3	10	18.5
- ขาดความรู้ความเข้าใจในงาน	2	5.7	8	22.9	11	31.4
- ขาดความรับผิดชอบต่อเวลา	0	0	14	40.0	13	37.1
- ความรู้ความสามารถไม่ตรงกับงาน	0	0	7	20.0	6	17.1
- อัตราการหมุนเวียนสูง	0	0	3	8.5	7	20.0
- ปัญหาด้านสุขภาพ	0	0	1	2.8	6	17.1
- อัตราค่าจ้างสูงกว่าความสามารถ	10	28.5	6	17.1	7	20.0
- อื่น ๆ ระบุ	3	8.5	2	5.7	2	5.7

จากตารางที่ 37 มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 35 ราย และมีผู้ตอบแบบสอบถามบางราย เลือกคำตอบมากกว่า 1 ข้อ คือ มีปัญหาด้านแรงงานที่ประสบหลายปัญหา พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน มีปัญหาด้านแรงงานที่ประสบ ดังนี้

ในแรงงานระดับบริหาร ร้อยละ 28.5 มีปัญหาด้านอัตราค่าจ้างสูงกว่าความสามารถ รองลงมา ร้อยละ 8.5 เท่ากันมีปัญหาแรงงานมีประสิทธิภาพต่ำ และอื่น ๆ ระบุว่าไม่มีงานให้ทำ ร้อยละ 5.7 เท่ากันมีปัญหากการลาหยุด ขาดงานบ่อย และขาดความรู้ความเข้าใจในงาน

ในแรงงานระดับฝีมือ ร้อยละ 40.0 มีปัญหาด้านขาดความรับผิดชอบต่อเวลา ร้อยละ 37.1 แรงงานมีประสิทธิภาพต่ำ ร้อยละ 28.5 การลาหยุด การขาดงานบ่อย ร้อยละ 22.9 ขาดความรู้ความเข้าใจในงาน ส่วนปัญหาความรู้ความสามารถไม่ตรงกับงาน ปัญหาอัตราค่าจ้างสูงกว่าความสามารถ ขาดแคลนปริมาณแรงงาน ขาดความเข้าใจกฎระเบียบต่าง ๆ อัตราการหมุนเวียนสูง อื่น ๆ ระบุว่า ไม่มีงานทำ และปัญหาด้านสุขภาพ ร้อยละ 20.0, 17.1, 14.3, 14.3, 8.5, 5.7 และ 2.8 ตามลำดับ

ในแรงงานระดับกรรมกร ร้อยละ 57.1 มีปัญหาด้านการลาหยุด การขาดงานบ่อย ร้อยละ 40.0 แรงงานมีประสิทธิภาพต่ำ ร้อยละ 37.1 ขาดความรับผิดชอบต่อเวลา ร้อยละ 31.4 ขาดความรู้ความเข้าใจในงาน ร้อยละ 28.5 ขาดความเข้าใจกฎระเบียบต่าง ๆ ร้อยละ 22.9 ขาดแคลนปริมาณแรง

งาน ร้อยละ 20.0 อัตราการหมุนเวียนสูง ร้อยละ 20.0 อัตราค่าจ้างสูงกว่าความสามารถ ร้อยละ 17.1 ปัญหาด้านสุขภาพ ร้อยละ 17.1 ความรู้ความสามารถไม่ตรงกับงาน และร้อยละ 5.7 อื่น ๆ ระบุว่า ปัญหาไม่มีงานทำ

ตารางที่ 38 แสดงแนวทางการลดค่าใช้จ่ายให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน จำแนกตามระดับของแรงงานของธุรกิจก่อสร้าง

แนวทางการลดค่าใช้จ่าย	ระดับบริหาร		ระดับฝีมือ		ระดับกรรมกร	
	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)
- ลดเงินเดือน	23	60.5	13	34.2	9	23.7
- ลดเวลาทำงาน	10	26.3	9	23.7	8	21.1
- ลดจำนวนแรงงาน	15	39.5	24	63.2	31	81.6
- ลดสวัสดิการ	13	34.2	9	23.7	5	13.2
อื่น ๆ	0	0	0	0	0	0

จากตารางที่ 38 มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 38 ราย และมีผู้ตอบแบบสอบถามบางราย เลือกคำตอบมากกว่า 1 ข้อ คือ มีแนวทางการลดค่าใช้จ่ายให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานได้หลายวิธี พบว่า ธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน ลดค่าใช้จ่ายในแนวทางที่แตกต่างกันตามระดับของแรงงาน ดังนี้

ในระดับบริหารใช้แนวทางลดเงินเดือนมากที่สุด ร้อยละ 60.5 ใช้แนวทางลดจำนวนแรงงาน ลดสวัสดิการ และลดเวลาทำงาน ร้อยละ 39.5, 34.2 และ 26.3 ตามลำดับ

ในระดับฝีมือใช้แนวทางลดจำนวนแรงงานมากที่สุด ร้อยละ 63.2 ใช้แนวทางลดเงินเดือน ลดเวลาทำงานและลดสวัสดิการ ร้อยละ 34.2, 23.7 และ 23.7 ตามลำดับ

ในระดับกรรมกรใช้แนวทางลดจำนวนแรงงานมากที่สุด ร้อยละ 81.6 ใช้แนวทางลดเงินเดือน ลดเวลาทำงานและลดสวัสดิการ ร้อยละ 23.7, 21.1 และ 13.2 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลแสดงความสัมพันธ์ของปริมาณแรงงานตามระดับของแรงงาน และปัญหาด้านแรงงาน
จำแนกตามประเภทงานก่อสร้าง

ตารางที่ 39 แสดงปริมาณแรงงานตามระดับแรงงาน จำแนกตามประเภทงานก่อสร้างที่ธุรกิจรับงาน

ประเภทงานก่อสร้าง	ระดับบริหาร		ระดับฝีมือ		ระดับกรรมกร		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
- งานอาคาร	100	8.8	568	50.3	432	40.9	1,130	100
- งานทางหลวง	34	14.3	77	32.4	126	53.1	237	100
- งานก่อสร้างขนาดใหญ่	6	4.0	68	45.6	75	50.4	149	100
- งานไฟฟ้า	18	22.5	22	27.5	40	50.0	80	100
- อื่น ๆ	1	100	0	0	0	0	1	100
รวม	159	70.0	735	46.0	703	44.0	1,597	100

จากตารางที่ 39 พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน มีความต้องการปริมาณแรงงานแตกต่างกันตามระดับของแรงงาน และประเภทงานก่อสร้าง ดังนี้

งานอาคาร ต้องการปริมาณแรงงานมากที่สุดในระดับฝีมือ จำนวน 568 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 ระดับกรรมกร จำนวน 432 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 และระดับบริหาร จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 รวมทุกระดับแรงงาน จำนวน 1,130 คน

งานทางหลวง ต้องการปริมาณแรงงานมากที่สุดในระดับกรรมกร จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 ระดับฝีมือ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 และระดับบริหาร จำนวน 34 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.3 รวมทุกระดับแรงงาน จำนวน 237 คน

งานก่อสร้างขนาดใหญ่ ต้องการปริมาณแรงงานมากที่สุดในระดับกรรมกร จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 ระดับฝีมือ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 และระดับบริหาร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 รวมทุกระดับแรงงาน จำนวน 149 คน

งานไฟฟ้า ต้องการปริมาณแรงงานมากที่สุดในระดับกรรมกร จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 ระดับฝีมือ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และระดับบริหาร จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 รวมทุกระดับแรงงาน จำนวน 80 คน

อื่น ๆ ระบุงานตกแต่งสวนและภูมิทัศน์ ต้องการปริมาณแรงงานระดับบริหาร 1 คน

ตารางที่ 40 แสดงระดับของแรงงานที่มีปัญหาด้านแรงงาน จำแนกตามประเภทงานก่อสร้างที่ธุรกิจ
รับงาน

ประเภทงานก่อสร้าง	ไม่มีปัญหา		ปัญหาระดับ บริหาร		ปัญหาระดับฝีมือ		ปัญหาระดับกรรมกร		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)
- งานอาคาร	2	4.0	4	8.0	22	44.0	22	44.0	50	100
- งานทางหลวง	0	0	0	0	5	45.5	6	54.5	11	100
- งานก่อสร้างขนาดใหญ่	1	33.3	0	0	1	33.3	1	33.4	3	100
- งานไฟฟ้า	0	0	0	0	1	100.0	0	0	1	100
- อื่น ๆ	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100

จากตารางที่ 40 พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน จำแนกตามประเภทงานก่อสร้างที่
ธุรกิจรับงาน มีปัญหาด้านแรงงานแตกต่างกันเล็กน้อย ประเภทงานอาคาร มีปัญหามากที่สุด ในแรง
งานระดับฝีมือ และระดับกรรมกรคือ ร้อยละ 44 รองลงมามีปัญหาในระดับบริหาร และไม่มีปัญหา
ร้อยละ 8 และ 4.0 ตามลำดับ

ประเภทงานทางหลวง มีปัญหาในระดับกรรมกรมากที่สุด ร้อยละ 54.5 รองลงมาระดับฝึ
มือ ร้อยละ 45.5 ไม่มีปัญหาในระดับบริหาร ประเภทงานก่อสร้างขนาดใหญ่ มีปัญหาในระดับฝีมือ
เท่ากับในระดับกรรมกร ร้อยละ 33.3 และไม่มีปัญหาในระดับบริหาร รวมถึงระบุว่าไม่มีปัญหา 33.7

ประเภทงานไฟฟ้า มีปัญหาในระดับฝีมือ เท่ากันร้อยละ 100

ประเภทงานอื่น ๆ ระบุว่า ตกแต่งสวนและภูมิทัศน์ มีปัญหาด้านแรงงานในระดับ
กรรมกร

ส่วนที่ 5 ข้อมูลแสดงความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจก่อสร้าง และการจัดการแรงงาน

ตารางที่ 41 แสดงการเปลี่ยนแปลงความต้องการแรงงาน จำแนกตามระดับของแรงงานในทัศนะของผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างในช่วง พ.ศ. 2543 - 2544

การเปลี่ยนแปลงความต้องการ	ระดับบริหาร		ระดับฝีมือ		ระดับกรรมกร	
	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)	จำนวน	ร้อยละ (%)
- เพิ่มขึ้น	10	26.3	24	63.2	20	52.6
- ลดลง	5	13.2	4	10.5	6	15.8
- คงที่	23	60.5	10	26.3	12	31.6
- อื่น ๆ	0	0	0	0	0	0
รวม	38	100	38	100	38	100

จากตารางที่ 41 พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน มีทัศนะต่อการเปลี่ยนแปลงความต้องการแรงงานในช่วงระยะเวลา ปี พ.ศ. 2543 - 2544 แตกต่างกันตามระดับของแรงงาน คือ ระดับบริหาร ความต้องการแรงงานคงที่ เพิ่มขึ้น และลดลง คิดเป็นร้อยละ 60.5, 26.3 และ 13.2 ตามลำดับ

ระดับฝีมือ ความต้องการแรงงาน เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น คงที่ และลดลง คิดเป็นร้อยละ 63.2, 26.3 และ 10.5 ตามลำดับ

ระดับกรรมกร ความต้องการแรงงาน เปลี่ยนแปลง เพิ่มขึ้น คงที่ และลดลง คิดเป็นร้อยละ 52.6, 31.6 และ 15.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 42 แสดงทิศทางของธุรกิจก่อสร้างในช่วงปี พ.ศ. 2543 - 2544 ตามทัศนะของผู้ประกอบการ

ทิศทางของธุรกิจ	จำนวน	ร้อยละ (%)
- อยู่ในทิศทางขาขึ้น	8	21.1
- ทรงตัว	19	50.0
- อยู่ในทิศทางขาลง	11	28.9
- อื่น ๆ ระบุ.....	0	0
รวม	38	100.0

จากตารางที่ 42 พบว่าผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าทิศทางของธุรกิจก่อสร้าง ในช่วงปี พ.ศ. 2543 - 2544 อยู่ในทิศทางทรงตัว ร้อยละ 50.0 ร้อยละ 28.9 อยู่ในทิศทางขาลง และร้อยละ 21.1 อยู่ในทิศทางขาขึ้น

ตารางที่ 43 แสดงปัจจัยภายนอกส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจก่อสร้างตามทัศนะของผู้ประกอบการ

ปัจจัยภายนอก	จำนวน	ร้อยละ (%)
- เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ	18	47.4
- เศรษฐกิจโลก	2	5.3
- งบประมาณรัฐด้านการก่อสร้าง	31	81.6
- นโยบายรัฐบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	15	39.5
- แรงงาน	6	15.8
- คู่แข่ง	13	34.2
- ภัยธรรมชาติ	3	7.9
- วัสดุอุปกรณ์ก่อสร้าง	22	57.9
- กฎหมายและข้อกำหนดต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	11	28.9
- อื่น ๆ ระบุ	0	0

จากตารางที่ 43 มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 38 ราย และมีผู้ตอบแบบสอบถามบางรายเลือกคำตอบมากกว่า 1 ข้อ คือมีปัจจัยภายนอกส่งผลกระทบต่อหลายปัจจัย พบว่าส่วนใหญ่ของธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน มีงบประมาณรัฐด้านการก่อสร้าง เป็นปัจจัยภายนอกส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจก่อสร้างถึง ร้อยละ 81.6 รองลงมา ร้อยละ 57.9 เป็นวัสดุอุปกรณ์ก่อสร้าง ร้อยละ 47.4 เป็นเศรษฐกิจ โดยรวมของประเทศ ร้อยละ 39.5 เป็นนโยบายรัฐบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง คู่แข่งชั้น และกฎหมายรวมถึงข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 34.2 และ 28.9 ตามลำดับ

ส่วนภัยธรรมชาติ และเศรษฐกิจโลก คิดเป็นร้อยละ 7.9 และ 5.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 44 แสดงแนวทางการประกอบธุรกิจก่อสร้างของผู้ประกอบการ ในช่วง 2 - 5 ปีข้างหน้า ตามทัศนะของผู้ประกอบการ

แนวทางการประกอบธุรกิจ	จำนวน	ร้อยละ (%)
- ขยายตัว โดยเพิ่มปริมาณการรับงาน	7	18.4
- ขยายตัว โดยเพิ่มขอบเขตของงานให้หลากหลายขึ้น	13	34.2
- ทรงตัวอยู่ในขอบเขตของงานเดิม	16	42.1
- ลดการรับงานก่อสร้าง	2	5.3
- อื่น ๆ ระบุ	0	0
รวม	38	100.0

จากตารางที่ 44 พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่มีแนวทางการประกอบธุรกิจก่อสร้างในแนวทางทรงตัวอยู่ในขอบเขตของเดิม ร้อยละ 42.1 รองลงมาเป็นแนวทางการขยายตัวโดยเพิ่มขอบเขตของงานให้หลากหลายขึ้น ขยายตัวโดยเพิ่มปริมาณการรับงาน และลดการรับงานก่อสร้าง คิดเป็นร้อยละ 34.2, 18.4 และ 5.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 45 แสดงแนวทางการจัดการแรงงานของธุรกิจก่อสร้างในอนาคต ตามทัศนะของผู้ประกอบการ

แนวทางการจัดการแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ (%)
- ไม่เปลี่ยนแปลงแนวทางไปจากที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน	8	21.1
- จะทบทวน ปรับปรุงระบบการจัดการอย่างสม่ำเสมอ	29	76.3
- อื่น ๆ ระบุ	1	2.6
รวม	38	100.0

จากตารางที่ 45 พบว่าธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่มีแนวทางการจัดการแรงงาน โดยจะทบทวนปรับปรุงระบบการจัดการอย่างสม่ำเสมอ ร้อยละ 76.3 ร้อยละ 21.1 โดยไม่เปลี่ยนแปลงแนวทางไปจากที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน และร้อยละ 2.6 อื่น ๆ ระบุว่า จะทำการรับงานน้อยลง ร่วมกับลดคนงาน

ความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน หรือการจัดการแรงงานของธุรกิจก่อสร้าง

เกี่ยวกับการจัดการแรงงาน

- มีแรงงานต่างชาติล้นเกินอยู่ในระบบธุรกิจเป็นจำนวนมาก ควรลดความรุนแรงของปัญหา

- มีแรงงานกลับสู่ท้องถิ่นจากเมืองใหญ่เป็นจำนวนมาก เนื่องจากโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ยุติลง คาดว่าเป็นปัญหาต่อไปในอนาคต

- ควรมีการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยหน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติ ให้มีความรู้ความสามารถในสายงานอาชีพ พร้อมทั้งมอบใบรับรองผล เป็นการเพิ่มความมั่นคงแก่แรงงาน ลดความเสี่ยงจากการถูกออกจางานเมื่อเกิดการลดจำนวนแรงงานขึ้น อีกทั้งยังเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของกิจการ ส่งผลรวมให้เศรษฐกิจดีขึ้นในที่สุด

- แรงงานในจังหวัดลำพูนมีปริมาณเป็นจำนวนมาก แต่ขาดความถนัดความรู้ใจในความเข้าใจในงานนั้น ๆ

เกี่ยวกับโอกาสของธุรกิจก่อสร้าง

- จังหวัดลำพูนติดต่อกับจังหวัดเชียงใหม่ การขยายตัวทางธุรกิจขึ้นอยู่กับ การขยายตัวทางเศรษฐกิจของเชียงใหม่เป็นสำคัญ ดังนั้นภาวะของการก่อสร้างให้จับคู่เศรษฐกิจเชียงใหม่

เกี่ยวกับผู้ประกอบการ

- ผู้ประกอบการจะอยู่รอดได้ต้องรวมตัวกันแบ่งงานกันทำ รายละเอียดรวมกันกับรายเล็ก รายใหญ่รวมกันกับรายใหญ่ ประสานประโยชน์กัน เพื่อรักษาระดับผลตอบแทนจากงานในอยู่ ระดับคุ้มค่าการลงทุนดำเนินการ

- การแข่งขันระหว่างผู้ประกอบการรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ จนถึงที่สุด ถ้าไรถูกลดลงเรื่อย ๆ จนกระทั่งถึงระดับเกือบขาดทุน เนื่องจากผู้ประกอบการรายใหม่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะผู้ประกอบการรายย่อย

เกี่ยวกับการจัดการธุรกิจ

- ทางอยู่รอดในธุรกิจนี้ ต้องลดค่าใช้จ่ายโดยการวางแผนและการกระจายอำนาจตาม ความรับผิดชอบ เพื่อลดระยะเวลาในการดำเนินงานให้สั้นที่สุด เพราะผลกำไรอยู่ที่ระยะเวลาของการ คืนทุน

- การใช้แรงงานจำเป็นต้องอาศัยแรงงานที่มีความรู้ ความสามารถ เพียงพอในงานที่ทำ มิใช่อาศัยแรงงานที่ต้องมาเรียนรู้งานใหม่กับงานของเรา

เกี่ยวกับการดำเนินงานของรัฐ

- ควรปล่อยให้มีการก่อสร้างในท้องถิ่น เพื่อสร้างงาน

- รัฐควรลดการคอร์รัปชันลงในทุกกระดับ ตั้งแต่ข้าราชการเมือง ข้าราชการประจำท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการสร้างงานและพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสามารถแข่งขันกับผู้ประกอบการธุรกิจต่างชาติได้ จึงจะสามารถขยายโอกาสทางการตลาดเข้าสู่ตลาดผู้ว่าจ้างที่ต้องการมาตรฐานงานสูงได้ เช่น ตลาดของผู้ว่าจ้าง ซึ่งเป็น โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน เป็นต้น