การศึกษารูปแบบการจ้างงานแรงงานฝีมือ ในธุรกิจรับเหมาตกแต่งภายใน ประเภทเฟอร์นิเจอร์บิวด์อิน

โดย

นายคทาพงศ์ ณัฐโชติ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการโครงการก่อสร้าง
ภาควิชาเทคนิคสถาปัตยกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2554
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การศึกษารูปแบบการจ้างงานแรงงานฝีมือ
ในธุรกิจรับเหมาตกแต่งภายใน ประเภทเฟอร์นิเจอร์บิวด์อิน

โดย

นายคทาพงศ์ ณัฐโชติ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการโครงการก่อสร้าง
ภาควิชาเทคนิคสถาปัตยกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2554
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE STUDY OF SKILLED LABOURED EMPLOYMENT PRACTICE IN BUILT-IN FURNITURE CONSTRUCTION INDUSTRY

By

Mr. Katapong Nuttachote

An Independent Study in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

Master of Science

Department of Architectural Technology

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2011

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “การศึกษารูปแบบการจ้างงานแรงงานฝีมือในธุรกิจรับเหมาตกแต่งภายใน ประเภทเฟอร์นิเจอร์บิวด์อิน” เสนอโดย นายคทาพงศ์ ณัฐโชติ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโครงการก่อสร้าง

……

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปณิตา วงศ์มหาดเล็ก

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.นนท์ คุณค้ำชู)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปณิตา วงศ์มหาดเล็ก)

...../...../.....

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.องอาจ หุดากร)

...../...../.....

50055301: MAJOR: CONSTRUCTION PROJECT MANAGEMENT
KEY WORD: EMPLOYMENT PRACTICE / INTERIOR CONSTRUCTION / BUILT-IN FURNITURE
KATAPONG NUTTACHOTE: THE STUDY OF SKILLED LABOURED EMPLOYMENT PRACTICE IN BUILT-IN FURNITURE CONSTRUCTION INDUSTRY. AN INDEPENDENT STUDY ADVISOR: ASST.PROF. PANITA WONGMAHADLEK. 86 pp.

The purposes of this research were 1) to study the employment practice of skilled labor for interior contractor in various types of business operation, and 2) to evaluate suitable employment type for interior contractor. The samples of this research are 20 small built-in furniture companies with no more than 10 skilled labor employees in Bangkok, Thailand.

The research instruments were the data gathered via interviews with employers consisting of questions regarding basic information of the organization and the pros and cons in quality, time and budget management in relation to different employment types of skilled labor. The data were analyzed using business genre related factors and construction project management related factors. The method employed is a logical analysis to determine the relations of these factors to the type of employment chosen by employers as well as the suitable skilled labor employment type for built-in furniture industry.

The results of this research were as follow:

1. Business genre and business period/length are the factors in employment type selection for built-in furniture construction organizations.

2. The main objectives in construction management, which are quality, time and cost control, are factors in employment type selection for built-in furniture contractor.

3. The construction management related factors together with the data of experienced built-in furniture contractor lead to the conclusion that the suitable employment type for skilled labor is permanent or full-time.

Department of Architectural Technology Graduate School, Silpakorn University
Student,s signature……. Academic Year 2010
Independent Study Advisor's signature 1……..

50055301: สาขาวิชาการจัดการโครงการก่อสร้าง
คำสำคัญ : การจ้างงานแรงงานฝีมือ / งานตกแต่งภายใน

คทาพงศ์ ณัฐโชติ : การศึกษารูปแบบการจ้างงานแรงงานฝีมือในธุรกิจรับเหมาตกแต่งภายในประเภทเฟอร์นิเจอร์บิวด์อิน. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : ผศ.ปณิตา วงศ์มหาดเล็ก. 86 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมการจ้างงาน (Employment Practice) อันประกอบด้วยรูปแบบของการจ้างงาน และความสัมพันธ์กับการจัดการโครงการก่อสร้าง ขององค์กรธุรกิจรับเหมาตกแต่งภายในที่มีรูปแบบการทำงานต่างกัน 2) ศึกษารูปแบบการจ้างงานที่มีความเหมาะสมกับธุรกิจรับเหมาตกแต่งภายใน ประเภทเฟอร์นิเจอร์บิวด์อิน (built-in) โดยใช้การสัมภาษณ์ฝ่ายนายจ้างหรือผู้มีอำนาจตัดสินใจด้านการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก ที่มีจำนวนแรงงานไม่เกิน 10 คน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 20 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ การรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากสถานประกอบการรับเหมาตกแต่งภายใน ประเภทเฟอร์นิเจอร์บิ้วด์อิน (built-in) โดยประกอบด้วยคำถามด้านข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ และข้อดี-ข้อเสียในด้านการจัดการคุณภาพ เวลาและงบประมาณของแต่ละรูปแบบการจ้างงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการจ้างงาน ได้แก่ รูปแบบองค์กรและการจัดการในด้านการควบคุมคุณภาพ เวลาและงบประมาณโครงการ และวิเคราะห์รูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสม โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก แบบการวิเคราะห์เชิงตรรกะ โดยการเชื่อมโยงในเชิงเหตุและผลในประเด็นต่างๆ

ผลการวิจัย พบว่า

1. การจ้างงานของสถานประกอบการ มีปัจจัยด้านรูปแบบการทำงานขององค์กรและอายุองค์กรเป็นปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรมและรูปแบบการจ้างงาน

2. การจัดการคุณภาพ เวลาและงบประมาณโครงการ เป็นปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรมการจ้าง แต่ไม่ใช่ปัจจัยหลักในการตัดสินใจ

3. เมื่อพิจารณาเฉพาะปัจจัยด้านการจัดการโครงการ และ ทางเลือกของผู้ประกอบการที่มีการก่อตั้งมานาน พบว่า การจ้างประจำมีความเหมาะสมมากที่สุด สำหรับทั้งผู้ประกอบการรับเหมาตกแต่งภายใน ประเภทเฟอร์นิเจอร์บิ้วด์อิน (built-in)

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าวิจัยเล่มนี้สำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปณิตา วงศ์มหาดเล็ก อาจารย์ที่ปรึกษาและควบคุมการค้นคว้าวิจัย ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ส่งผลให้งานวิจัยเล่มนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำภาควิชาเทคนิคสถาปัตยกรรม คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ทุกท่าน ตลอดจนวิทยากรทุกท่านที่ได้ให้องค์ความรู้ ประสบการณ์ เกี่ยวกับวิชาการบริหารจัดการโครงการงานก่อสร้าง

ขอขอบคุณท่านผู้ประกอบการทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ความรู้และข้อมูลในการศึกษาวิจัย และให้คำแนะนำในการศึกษาแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณบุคลากรของมหาวิทยาลัย พี่ๆ เพื่อนๆ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจจนการค้นคว้าวิจัยเล่มนี้สำเร็จลงได้

คุณค่าหรือประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแด่พระคุณบิดามารดา ครูอาจารย์ที่อบรมสั่งสอน แนะนำ ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจอย่างดียิ่งเสมอมา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... จ

กิตติกรรมประกาศ..... ฉ

สารบัญตาราง..... ฌ

สารบัญภาพ..... ญ

บทที่

1 บทนำ..... 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

วัตถุประสงค์ในการศึกษา..... 3

ขอบเขตการศึกษา..... 3

แนวทางการศึกษา..... 3

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 3

อุปสรรค..... 4

2 ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 5

การตกแต่งภายใน..... 5

ธุรกิจรับเหมาตกแต่งภายใน..... 10

การบริหารโครงการก่อสร้างตกแต่งภายใน..... 18

การจัดการบริหารแรงงานก่อสร้างตกแต่งภายใน..... 24

ความต้องการแรงงานและพฤติกรรมการจ้างงาน..... 29

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม..... 37

3 วิธีดำเนินการศึกษาและผลสำรวจ..... 39

วิธีการดำเนินการวิจัย..... 39

ผลสำรวจ..... 42

สรุปผลสำรวจ..... 74

บทที่ หน้า
4 การวิเคราะห์และสรุปผล..... 76
ผลการวิเคราะห์..... 76
สรุปผลการวิเคราะห์..... 77
5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ..... 80
บทสรุป..... 80
ข้อเสนอแนะ..... 82
รายการอ้างอิง..... 83
ประวัติผู้วิจัย..... 86

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	โครงสร้างการจ้างงานภาคการก่อสร้าง.....	30
2	คำนิยามของปัจจัยในการจัดการโครงการ.....	42
3	แสดงผลสำรวจของผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้าง.....	52
4	แสดงผลสำรวจของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง.....	53
5	แสดงข้อดี-ข้อเสียในด้านการควบคุมคุณภาพ เวลาและงบประมาณ..... โครงการของการจ้างงานประจำ	56
6	แสดงข้อดี-ข้อเสียในด้านการควบคุมคุณภาพ เวลาและงบประมาณ..... โครงการของการจ้างเหมาช่วง	60
7	แสดงข้อดี-ข้อเสียในด้านการควบคุมคุณภาพ เวลาและงบประมาณ..... โครงการของการจ้างเหมาแรง	63
8	สรุปผลด้านการจัดการโครงการของแต่ละรูปแบบการจ้างงาน.....	70
9	สรุปผลรูปแบบการจ้างงาน แบ่งตามกลุ่มอายุองค์กร.....	73

สารบัญแผนผัง

แผนผังที่		หน้า
1	โครงสร้างองค์กรบริษัทรับเหมาก่อสร้าง.....	14
2	แสดงส่วนการจ้างทำงานในหน่วยงานก่อสร้างขนาดใหญ่.....	27

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	เปรียบเทียบรูปแบบการจ้างแรงงานฝีมือของผู้ประกอบการ..... ออกแบบและก่อสร้าง จำนวน 10 ราย	54
2	เปรียบเทียบรูปแบบการจ้างแรงงานฝีมือของผู้ประกอบการ..... รับเหมาก่อสร้าง จำนวน 10 ราย	54
3	ความคิดเห็นของผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้างที่จ้างประจำ.....	67
4	ความคิดเห็นของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างที่จ้างประจำ.....	67
5	ความคิดเห็นของผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้างที่จ้างเหมาช่วง.....	68
6	ความคิดเห็นของผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้างที่จ้างเหมาแรง.....	69
7	ความคิดเห็นของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างที่จ้างเหมาแรง.....	69
8	แสดงรูปแบบการจ้างงานของผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้าง..... แบ่งตามกลุ่มอายุ	72
9	แสดงรูปแบบการจ้างงานของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง.....	72
10	แสดงรูปแบบการจ้างงานของผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้าง..... และรับเหมาก่อสร้างอายุ 5 ปีขึ้นไป	74

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

งานตกแต่งภายใน ก่อให้เกิดความสุนทรีย์ที่แฝงไว้กับประโยชน์ใช้สอยที่ตอบสนองการใช้งานพื้นที่ว่างภายในอาคารของมนุษย์ โดยถ่ายทอดผ่านการออกแบบ ตกแต่งและประดับภายในอาคารสาธารณะและที่พักอาศัย จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตผู้คนในปัจจุบัน อุตสาหกรรมก่อสร้างตกแต่งภายในมีการเจริญเติบโตขยายตัวอย่างต่อเนื่องตามอุตสาหกรรมก่อสร้าง จากข้อมูลของศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2554) พบว่าในปี พ.ศ.2550 มีจำนวนผู้ประกอบการด้านก่อสร้างตกแต่งภายในประมาณร้อยละ 16 จากผู้ประกอบการในธุรกิจก่อสร้างทั้งหมด หรือประมาณ 11,000 ราย รองจากผู้ประกอบการก่อสร้างอาคารและโยธา ที่มีสัดส่วนมากที่สุดร้อยละ 78.1 โดยเกือบทั้งหมดเป็นผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม โดยงานตกแต่งภายในรูปแบบหนึ่งที่ได้รับความนิยมอย่างมากในปัจจุบัน ได้แก่ เฟอร์นิเจอร์ติดตายหรือเฟอร์นิเจอร์บิวด์อิน เนื่องจากเป็นเฟอร์นิเจอร์ที่มีการออกแบบให้มีขนาดและรูปแบบเหมาะสมลงตัวกับพื้นที่ๆจะติดตั้ง ทำให้สามารถใช้งานได้อย่างเต็มพื้นที่ และมีความแข็งแรง ทนทาน แต่เนื่องจากเป็นเฟอร์นิเจอร์ที่เจ้าของบ้านหรือโครงการไม่สามารถซื้อมาติดตั้งได้ด้วยตนเอง ต้องมีผู้ออกแบบ และต้องอาศัยฝีมือและทักษะของผู้รับเหมาในการผลิตและติดตั้ง ทำให้เกิดการจ้างงานผู้รับเหมาตกแต่งภายในอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะในอาคารพักอาศัยที่เกิดขึ้นมากกว่าแสนยูนิตต่อปี ไม่ว่าจะเป็นบ้านเดี่ยว ทาวเฮ้าส์ คอนโดมิเนียมหรืออื่นๆ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2553)

ต้นทุนของการก่อสร้างที่ปรับตัวสูงขึ้นในช่วงปีที่ผ่านมา และยังมีแนวโน้มคงตัวอยู่ในระดับสูงต่อเนื่องจากปัจจัยหลายด้าน เช่น ราคาวัสดุก่อสร้าง ราคาน้ำมันและค่าแรง ขณะที่ปัจจัยลบทางเศรษฐกิจหลายด้านยังกดดันราคาซื้อ ทำให้ผู้ประกอบการต้องหาทางปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่าย ให้เหมาะสมกับกำลังซื้อและมีความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่งในธุรกิจเดียวกัน ซึ่งต้นทุนของงานก่อสร้างนั้นแบ่งหลักๆเป็นค่าวัสดุและแรงงาน โดยมูลค่าของค่าแรงจะคิดเป็นประมาณ 25-30% ของมูลค่าทั้งหมดของโครงการ (Thailand trade for machinery and electronic, 2554) แรงงานที่เป็นหัวใจหลักของธุรกิจรับเหมาตกแต่งภายใน ก็คือแรงงานฝีมือ นั่นเอง เนื่องจากเป็นปัจจัยที่แปรผันโดยตรงกับคุณภาพของผลผลิตหรืองาน

เฟอร์นิเจอร์นั้นๆและไม่สามารถหาทดแทนได้ง่ายเหมือนแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งจากการที่อุตสาหกรรมก่อสร้างมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทำให้ความต้องการเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เกิดภาวการณ์ขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือและต้นทุนค่าจ้างที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังมีแรงกดดันจากนโยบายของรัฐบาลใหม่ที่จะปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาทต่อวัน จากสภาพดังกล่าวส่งผลให้พฤติกรรมการจ้างงานของสถานประกอบการต้องมีการเปลี่ยนแปลงไป เช่น ดึงตัวแรงงานที่มีฝีมือจากที่อื่นโดยยอมจ่ายค่าจ้างสูงกว่า หรือต้องจัดให้มีการอบรมแรงงานไร้ฝีมือขึ้นมาทดแทน แต่ก็ยังประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น แรงงานไม่ได้มีทักษะความรู้ตามที่คาดหวังไว้ ขาดความรับผิดชอบต่องาน เปลี่ยนงานบ่อย หรืออื่นๆ ทำให้ยากต่อการบริหารควบคุมสำหรับนายจ้าง ปัจจุบันคุณภาพแรงงานฝีมือยังไม่มีการรับรองจากหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาใด ทำให้เป็นการยากสำหรับนายจ้างที่จะคัดเลือกแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่คาดหวังไว้ ปัญหาดังกล่าวเป็นที่มาของทางเลือกในการจ้างแรงงานแบบไม่ประจำ แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ คือ การจ้างแบบเหมาช่วง การจ้างเหมาเฉพาะแรงงานและจ้างเหมาบางส่วน ซึ่งผลการสำรวจลักษณะการดำเนินการของสถานประกอบการก่อสร้างทั่วประเทศไทยในปี พ.ศ.2552 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2552) พบว่าจากสถานประกอบการก่อสร้างจำนวนทั้งหมด 29,360 แห่ง สัดส่วนมากที่สุด คือ ร้อยละ 59.9 รับเหมาเฉพาะแรงงาน รองลงมาร้อยละ 40.3 รับงานและดำเนินการเองทั้งหมด ร้อยละ 13.7 จ้างเหมาให้ผู้อื่นดำเนินการบางส่วนและร้อยละ 8.2 รับเหมาช่วงงานต่อจากผู้อื่น สัดส่วนของสถานประกอบการซึ่งไม่ได้รับงานและดำเนินการเองทั้งหมดแสดงให้เห็นลักษณะการจ้างงานที่นอกเหลือจากการจ้างแรงงานประจำ อันเป็นที่นิยมแพร่หลายในวงการธุรกิจก่อสร้าง การบริหารแรงงานที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการและองค์กรก่อสร้าง แต่หากพิจารณาเฉพาะด้านสถานประกอบการและแรงงานที่อยู่ในธุรกิจรับเหมาตกแต่งภายใน ประเภทเฟอร์นิเจอร์ติดตายหรือบิ้ว-อิน ปัจจุบันยังไม่มีข้อมูลการศึกษาที่เฉพาะเจาะจง ที่จะแสดงให้เห็นถึงรูปแบบจ้างงานที่ความเกี่ยวพันกับความสำเร็จขององค์กร อันเป็นผลให้เรายังไม่อาจเข้าใจถึงสภาพของตลาดแรงงานในธุรกิจนี้อย่างถ่องแท้

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการจ้างงานแรงงานฝีมือในธุรกิจรับเหมาตกแต่งภายใน ประเภทเฟอร์นิเจอร์บิวด์อิน โดยแบ่งวัตถุประสงค์ที่สำคัญในการศึกษา ออกเป็นประเด็น ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการจ้างงาน (Employment Practice) ที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการโครงการก่อสร้าง ขององค์กรที่มีรูปแบบการทำงานต่างกัน
2. เพื่อศึกษารูปแบบการจ้างงานที่มีความเหมาะสมกับธุรกิจรับเหมาตกแต่งภายในประเภทเฟอร์นิเจอร์บิวด์อิน

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้จะครอบคลุมเฉพาะสถานประกอบการรับเหมาตกแต่งภายในประเภทเฟอร์นิเจอร์บิวด์อิน ขนาดเล็ก ที่มีจำนวนแรงงานไม่เกิน 10 คน ที่เน้นรับเหมาโครงการประเภทบ้านหรือห้องชุดพักอาศัยในกรุงเทพมหานคร จำนวนอย่างน้อย 20 ราย

แนวทางการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะทำการวิจัยเชิงสำรวจโดยมีแนวทางในการศึกษาด้วยวิธีการสำรวจภาคสนาม การสัมภาษณ์ และรวบรวมข้อมูลจากฝ่ายนายจ้างหรือผู้มีอำนาจตัดสินใจด้านการจ้างงานในสถานประกอบการรับเหมาตกแต่งภายใน ตามรายละเอียดในหัวข้อวัตถุประสงค์การศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงพฤติกรรมการจ้างงานของสถานประกอบการรับเหมาตกแต่งภายใน และรูปแบบการจ้างงานที่ผู้ประกอบการเลือกใช้
2. ทราบถึงรูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมกับธุรกิจรับเหมาตกแต่งภายในที่มีรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกัน

อุปสรรค

1. การศึกษาครั้งนี้มีความเฉพาะเจาะจงในด้านของกลุ่มธุรกิจที่ต้องการศึกษา คือ ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างตกแต่งภายใน ประเภทเฟอร์นิเจอร์ติดตาย ซึ่งเป็นธุรกิจที่ยังไม่พบข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการตีพิมพ์มากนัก ทั้งในด้านทฤษฎีและสถิติต่างๆ ทำให้ยากต่อการค้นคว้าวิจัย นอกจากนี้ ข้อมูลรายละเอียดในการจ้างงานเป็นความลับของผู้ประกอบการ

2. จำนวนผู้ประกอบการรับเหมาตกแต่งภายใน โดยเฉพาะรายย่อยมีจำนวนมาก แต่ไม่มีการจดทะเบียนหรือทำรายการเอกสารเป็นหลักฐาน

3. ช่วงเวลาในการดำเนินงานศึกษาค้นคว้าวิจัยมีจำกัดในระยะเวลาอันสั้น

บทที่ 2

ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การตกแต่งภายใน

1. ความหมายของสถาปัตยกรรมภายในและการตกแต่งภายใน

สถาปัตยกรรมภายในหรือมัณฑนศิลป์ เป็นสาขาวิชาชีพควบคุม อยู่ภายใต้สภาสถาปนิก โดยคำจำกัดความถูกระบุใน พรบ.สถาปนิก พ.ศ. 2543 และ กฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดวิชาชีพสถาปัตยกรรมควบคุม พ.ศ. 2549 ว่าหมายถึง วิชาชีพสถาปัตยกรรมที่ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการออกแบบเพื่อสร้างสรรค์องค์ประกอบทางกายภาพและสภาพแวดล้อมภายในอาคาร ส่วนพจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของคำว่า มัณฑนศิลป์ ไว้ว่าคือ ศิลปะการออกแบบและตกแต่งผลิตกรรมหรืองานช่างต่าง ๆ

2. ประวัติความเป็นมาของงานตกแต่งภายใน ในประเทศไทย

เอกชาติ จันทอุไรรัตน์ (2551) ได้กล่าวถึงประวัติงานตกแต่งภายในหรือมัณฑนศิลป์ว่าเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะตนของแต่ละชนชาติ มีรากฐานทางศิลปะวัฒนธรรม องค์ความรู้สั่งสมจากรุ่นสู่รุ่น รับอิทธิพลของการเมือง เศรษฐกิจและสังคมในช่วงสมัยต่างๆ กลายเป็นแบบอย่างประเพณีที่แฝงอยู่ในวิถีการดำเนินชีวิตของผู้คน ถ่ายทอดสู่การออกแบบ ตกแต่งและประดับภายในอาคารสาธารณะและที่พักอาศัย ทั้งด้านประโยชน์ใช้สอยและความพึงพอใจ เป็นสัญลักษณ์บ่งบอกสถานะบุคคลและส่งเสริมภาพลักษณ์แห่งความสุนทรีย์ผ่านฝีมือช่างในอดีต ก่อนพัฒนามาเป็นงานออกแบบสร้างสรรค์ของสถาปนิกและมัณฑนากรที่มีบทบาทอยู่ในสังคมปัจจุบัน โดยการพัฒนาของงานตกแต่งภายใน ในประเทศไทย มีช่วงเวลาที่เกิดเหตุการณ์ที่มีความสำคัญและส่งอิทธิพลต่อวงการตกแต่งภายในจนถึงปัจจุบัน คือ ในช่วงปี พ.ศ.2530 – พ.ศ. 2539 ที่เป็นยุคทองแห่งการตกแต่งภายในเนื่องจากวงการอสังหาริมทรัพย์เติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดภาวะขาดแคลนมัณฑนากรและผู้รับเหมาตกแต่งภายใน เปิดโอกาสให้ผู้รับเหมารายใหม่ๆเริ่มเข้ามาสู่ธุรกิจออกแบบด้วย โดยเป็นสมัยแรกๆที่ผู้รับเหมาเริ่มมีการขึ้นป้ายหน้าร้านว่า “รับเหมาออกแบบตบแต่งภายใน” มัณฑนาการรุ่นใหม่ที่

เริ่มมีประสบการณ์แยกตัวออกมาเปิดสำนักงานและเกิดระบบการทำงานแบบ Turn Key คือทั้งรับออกแบบและรับเหมาตกแต่ง มาจนยุคที่เศรษฐกิจตกต่ำที่สุดในปี พ.ศ.2540 ที่ทำให้สำนักงานออกแบบหลายแห่งต้องปิดตัวลง จนต่อมาในปี พ.ศ.2543 ที่โลกได้ก้าวสู่สหัสวรรษใหม่ในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) เนื่องจากเกิดสื่ออินเทอร์เน็ต (Internet) งานออกแบบตกแต่งภายในจึงก้าวเข้าสู่กระแสความนิยมในแบบโลกแห่งวัฒนธรรมท้องถิ่น (Localization) ที่เน้นความเป็นตะวันออก เช่น โอเรียนทัล ล้านนา อาชีพมัณฑนากรมิได้จำกัดอยู่ในกรอบแบบเดิมอีกต่อไป แต่ได้แตกแขนงออกเป็นผู้เชียวชาญเฉพาะด้านมากขึ้น เช่น Stylist Lighting Consultant เป็นต้น งานตกแต่งภายในยุคปัจจุบันถือเป็นการก้าวสู่กระแสแฟชั่นแห่งการออกแบบตกแต่งภายใน จากนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาลระบบทุนนิยมภายใต้การนำของคุณทักษิณ ชินวัตร กระแสงานแสดงสินค้าในประเทศต่างๆในแต่ละปีเป็นเครื่องกำหนดเทรนด์ (Trend) ของงานออกแบบในกระแสโลกอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ ทำให้นักออกแบบไทยต้องหันมาพัฒนาสินค้าให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและความแตกต่างของกลุ่มผู้บริโภค ขณะที่กระแสแฟชั่นและดนตรีได้เข้าครอบงำสังคมและวงการออกแบบ ก่อเกิดภาษาและไวยากรณ์ใหม่ที่กำหนดลักษณะของงานดีไซน์ เช่น Chic, Cool, Chill รวมถึงงานออกแบบแนวเร้าอารมณ์ (Emotional Design) ที่กลายเป็นค่านิยมของคนรุ่นใหม่ที่ใส่ใจความเป็นปัจเจกชน ประกอบกับความก้าวหน้าด้านคอมพิวเตอร์ในแบบเสมือนจริง ทำให้สามารถสัมผัสกับบรรยากาศภายใน แสงสี และวัสดุตกแต่งได้มากกว่าภาพทัศนียภาพในแบบเดิมๆ รวมถึงเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น หลอดไฟ LED ที่ล้วนมีอิทธิพลในงานออกแบบทั้งภายในและภายนอกแบบก้าวกระโดด งานตกแต่งภายในของไทยได้ปรับกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) จากที่เคยเป็นเพียงแค่ตอบสนองตามการใช้งาน ความมีรสนิยมและสุนทรียะทางอารมณ์ แต่กลับเพิ่มบทบาทครอบคลุมถึงการเป็นส่วนหนึ่งในวิถีการดำเนินชีวิตของผู้คนในสังคมปัจจุบันอย่างเห็นได้ชัด

3. งานตกแต่งภายใน ประเภทเฟอร์นิเจอร์ติดตาย หรือ เฟอร์นิเจอร์บิลท์อิน (Built-in furniture)

เฟอร์นิเจอร์ติดตายหรือเฟอร์นิเจอร์บิลท์อิน เป็นรูปแบบงานตกแต่งภายในที่ได้รับความนิยมในปัจจุบัน เนื่องจากเป็นเฟอร์นิเจอร์ที่มีการออกแบบให้มีขนาดและรูปแบบเหมาะสมลงตัวกับพื้นที่ๆจะติดตั้ง ทำให้สามารถใช้งานได้อย่างเต็มพื้นที่ ซึ่งส่วนมากการประกอบและติดตั้งจะต้องทำโดยผู้รับเหมาตกแต่งภายในเท่านั้น เนื่องจากต้องอาศัยความชำนาญ ฝีมือและทักษะ โดยสามารถผลิตและประกอบชิ้นส่วนที่หน้างาน หรือ ผลิตจากโรงงานก่อนแล้วค่อยนำมาประกอบที่หน้างาน ก็ได้

เฟอร์นิเจอร์บิลท์อิน อาทิเช่น ตู้เสื้อผ้า ตู้โชว์ ตู้ลอย ตู้ครัว ชั้นหนังสือ ชั้นวางโทรทัศน์ รวมถึงเคาท์เตอร์ต่างๆด้วย ลักษณะการติดตั้งเป็นแบบที่ยึดติดกับพื้นที่นั้นๆเลย โดยส่วนมากทำการเจาะยึดติดกับผิวผนัง พื้นหรือฝ้าเพดานภายในห้อง จึงไม่สามารถเคลื่อนย้ายได้เหมือนเฟอร์นิเจอร์ลอยตัว หากจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงหรือเคลื่อนย้าย จะต้องทำการรื้อถอนเท่านั้น (เอกชาติ จันทอุไรรัตน์, 2551)

3.1 ประเภทของเฟอร์นิเจอร์บิลท์อิน

ศิระ จันทร์สวาสดิ์, ศานิต ปันเขื่อนขัติย์และสุพัตร์ ศรีพงษ์สุทธิ์ (2545) ได้อธิบายเกี่ยวกับประเภทของเฟอร์นิเจอร์บิวท์อินไว้ว่า เฟอร์นิเจอร์บิลท์อินโดยทั่วไปจะใช้ไม้เป็นวัสดุพื้นฐานของการผลิต ซึ่งอาจจะแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

3.1.1 **เฟอร์นิเจอร์ที่ทำจากไม้จริง** (Solid wood furniture)

เฟอร์นิเจอร์ที่ทำจากไม้จริง ได้แก่ เฟอร์นิเจอร์ที่ผลิตขึ้นจากไม้ที่ตัดจากต้นไม้ออกมาเป็นชิ้น แล้วนำมาประกอบกันขึ้นเป็นเฟอร์นิเจอร์ มีกรรมวิธีการผลิตที่ง่ายและไม่ซับซ้อน

3.1.2 **เฟอร์นิเจอร์ไม้จริงที่ทำจากไม้สังเคราะห์** (Synthetic wood furniture)

เฟอร์นิเจอร์ไม้จริงที่ทำจากไม้สังเคราะห์ ได้แก่ เฟอร์นิเจอร์ที่ทำขึ้นจากวัสดุสังเคราะห์จากไม้ โดยผ่านกระบวนการทางเคมีหลายขั้นตอน แล้วจึงนำมาขึ้นรูปเป็นแผ่น มีชื่อเรียกว่า MDF Board และ Particle Board เป็นต้น เฟอร์นิเจอร์ที่ทำจากวัสดุสังเคราะห์ประเภทนี้สามารถผลิตได้ในปริมาณมาก สะดวกรวดเร็ว รวมทั้งสามารถควบคุมคุณภาพได้ง่าย จึงนิยมที่จะนำมาผลิตเป็นเฟอร์นิเจอร์ในระบบ Mass Production เช่น เฟอร์นิเจอร์ถอดประกอบ (Knock-down furniture) ที่พบเห็นทั่วไปในท้องตลาด จากการศึกษาพบว่าในปัจจุบันมีการนำเอาแผ่น MDF Board มาใช้ในเฟอร์นิเจอร์มากขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากมีต้นทุนที่ถูกกว่าไม้อัดแต่มีความแข็งแรงมากกว่า และยังสามารถปิดผิวด้วยวัสดุกันรอยประเภทต่างๆได้เป็นอย่างดี โดยวิธีการที่ดีและนิยมมากวิธีหนึ่ง คือการปิดผิวด้วยแผ่น Laminate Sheet หรือ Veneer ไม้จริงก็ได้ (Veneer on MDF Board) ซึ่งหากต้องการให้ได้ผลดีที่สุด แผ่น MDF Board นี้ จะต้องถูกปิดด้วย Veneer หรือ แผ่น Laminate Sheet จนครบทุกด้าน (รวมทั้งด้านขอบ) หรืออย่างน้อยที่สุดคือปิดให้ครบทุกด้านที่มีโอกาสสัมผัส

3.1.3 เฟอร์นิเจอร์ที่ทำจากไม้โครงกรุไม้อัดชนิดต่าง ๆ

เฟอร์นิเจอร์ที่ทำจากไม้โครงกรุไม้อัดชนิดต่างๆ ได้แก่ เฟอร์นิเจอร์ที่ทำจากไม้อัด หรือ Veneer (Ply wood furniture or Veneer wood furniture) หมายถึง เฟอร์นิเจอร์ที่ผลิตขึ้นจากไม้ที่ผ่านการแปรรูปเป็นไม้อัดหรือ Veneer แล้วนำมาติดตั้งบนแผ่นไม้หรือโครงไม้อีกชั้นหนึ่งก่อนจะนำมาประกอบหรือติดตั้งจนเป็นเฟอร์นิเจอร์

ในปัจจุบันการตกแต่งด้วยเฟอร์นิเจอร์บิลท์อินจากไม้โครงกรุไม้อัดได้รับความนิยม เนื่องจาก มีความแข็งแรงทนทานและยังมีความหลากหลายในการออกแบบ โดยในขั้นตอนการผลิตและติดตั้งเฟอร์นิเจอร์ที่ทำจากไม้โครงกรุไม้อัด จะแบ่งงานหลักๆออกเป็น 2 ส่วน คือ งานไม้และงานสี

3.1.3.1 งานไม้

งานไม้ในงานเฟอร์นิเจอร์ที่ทำจากไม้โครงกรุไม้อัด จะแบ่งวัสดุออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนโครง ส่วนปิดผิวและส่วนปิดขอบ

- ส่วนโครง จะเป็นไม้เนื้อแข็งที่มีขนาดประมาณ 1 x 2 นิ้ว ยาวประมาณ 2 เมตร ซึ่งจะเป็นไม้ท่อนเดียว หรือ ไม้จ๊อย (Joint) คือ เศษไม้เนื้อแข็งประเภทนั้นๆมาต่อกันแบบเข้าลิ้น ไม้ที่นำมาใช้มำโครงมีหลายประเภท ได้แก่ ยางพารา ประดู่ กฐิน สยา สัก เป็นต้น
- ส่วนปิดผิว หลังจากประกอบโครงไม้แล้วจะนำไม้อัดมาประกบปิดผิวกับไม้โครง โดยใช้ทำวิธีการยิงแม๊กติดกาว ขึ้นมาเป็นแผง แล้วนำแผงมาประกอบเป็นตัวตู้ หน้าบาน หน้าลิ้นชักหรืออื่นๆที่เป็นส่วนประกอบของเฟอร์นิเจอร์บิ้วอินท์ แผ่นไม้อัดโดยทั่วไปจะมีขนาด 1.2 x 2.4 เมตร และมีหลายประเภท ได้แก่ ไม้อัดยาง ไม้อัดสัก ลายธรรมชาติ ลายเส้น ลายภูเขา ไม้อัดบีช ไม้อัดแอช ไม้อัดโอ๊ค เป็นต้น
- ส่วนปิดขอบ หลังจากประกอบตัวตู้ หน้าบาน ลิ้นชัก แล้ว เฟอร์นิเจอร์ที่ทำจากไม้โครงกรุไม้อัด จะมีการปิดขอบด้วยไม้จริง

ชนิดนั้นๆ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความแข็งแรงและความเรียบร้อยตามขอบและมุมต่างๆ ของตัวเฟอร์นิเจอร์

3.1.3.2 งานสี

งานสีสำหรับเฟอร์นิเจอร์ที่ทำจากไม้โครงกรุด้วยไม้อัด จะแบ่งการทำงานสีออกเป็น 2 ประเภท คือ งานสีย้อมและงานสีพ่น โดยงานสีย้อมเฟอร์นิเจอร์ที่ทำจากไม้โครงกรุด้วยไม้อัด จะใช้วานิชในการรองพื้น และใช้สีหมึกผสมน้ำสนในการย้อมสีไม้ และใช้ซิลเลอร์และแลคเกอร์สำหรับปกป้องสีย้อมไม้ ส่วนงานสีพ่นเฟอร์นิเจอร์ที่ทำจากไม้โครงกรุด้วยไม้อัด จะใช้ชแลคสำหรับกันรอยด่างจากยางไม้อัด สีพ่นอุตสาหกรรมสำหรับทำสีพ่น สีโป้วแดงสำหรับอุดรอยต่อของแผ่นไม้และปรับความเรียบของแผงไม้และทาแลคเกอร์สำหรับปกป้องเนื้อไม้

3.2 วัสดุในงานเฟอร์นิเจอร์บิลท์อิน

3.2.1 Particle Board

Particle Board คือ แผ่นไม้ที่ผลิต จาก การนำไม้ตามธรรมชาติมาบดย่อยเป็นชิ้นขนาดเล็กๆและนำมาอัดเข้ารูปเป็นแผ่นด้วยความร้อน กาวพิเศษ และแรงอัด พร้อมการผ่านกระบวนการทางเคมี เพื่อให้สามารถป้องกันความชื้นและปลวก โดยจะผลิตเป็นแผ่นสำเร็จรูปขนาด 1200 x 2400 มม. และ ขนาด 1800 x 2400 มม. และมีขนาดความหนาต่างๆกัน เช่น ขนาดหนา 3 มม. , 9 มม.,16 มม., 19 มม., เป็นต้น โดยแผ่นที่ผลิตได้ยังเป็นแผ่นเปลือย ที่จะต้องนำไปปิดผิว ภายนอกก่อนนำไปผลิตเป็นเฟอร์นิเจอร์ ต่อ

3.2.2 MDF (Medium Density Fiberboard)

MDF เป็นไม้อัดที่ทำมาจาก ฝุ่นไม้ที่บดจนละเอียดผสมกาวแล้วอัดออกมาเป็นแผ่น ไม้แบบนี้นิยมนำมาใช้เป็นโครงสร้างส่วนที่ต้องการความแข็งแรง เพราะมีความหนาแน่นสูงกว่า Particle Board หรือจะใช้ในส่วนที่รับแรงเช่นหน้าโต๊ะ นิยมปิดผิวด้วยวัสดุปิดผิว และการทำสีทาหรือพ่นเคลือบ ส่วนใหญ่จะปิดผิวเสียมากกว่าเพราะการพ่นหรือทาสี จะยุ่งยากมากกว่ามาก และมีต้นทุนสูง รวมทั้งต้องใช้ ฝีมือในการทำสีอย่างมาก (แต่ถ้าออกมาดีก็สวยครับ มัน เงา เรียบแน่น)

3.2.3 ไม้จริง หรือ ไม้อัดประเภทอื่นๆ

3.2.4 พลาสติกหรือพีวีซี

วัสดุชนิดนี้ก็มีกันหลายๆเกรด ตั้งแต่บางมากๆ ถึงหนาๆ ข้อดีคือทนการขีดข่วนและกันน้ำได้ แต่สีและความสวยงามจะสู้ฟอยล์ไม่ได้ ส่วนใหญ่มักนำมาใช้กับโต๊ะทำงาน โต๊ะอาหาร แต่ก็มีใช้มาทำตู้เสื้อผ้า เตียง และอื่นๆกันบ้างแต่ไม่ค่อยนิยมเนื่องจากจะทำให้ต้นทุนสูงขึ้น

3.2.5 เมลามีน

เมลามีนคือวัสดุชนิดหนึ่งที่คล้ายคลึงกับพลาสติก แต่มีความสามารถในการทนทานต่อความร้อนและรอยขูดขีด นำไปใช้ผลิต เป็นวัสดุหลายชนิด และนำมาผลิตเป็นผืน ที่มีสีต่างๆกัน หรือมีการพิมพ์เป็นลวดลายไม้ สีต่างๆกัน เพื่อนำมาปิดเป็นผิวเคลือบลงบนวัสดุแผ่นต่างๆ เช่นแผ่นปาร์ติเกิลบอร์ดที่นำมาผลิตเป็นเฟอร์นิเจอร์ โดยนอกจากผิวเมลามีนแล้ว ยังมีผิวชนิดอื่นๆที่นำมาปิดบน ปาร์ติเกิลบอร์ดอีกเช่น กระดาษ พีวีซี แต่มีคุณสมบัติความทนทานที่ด้อยกว่า เมลามีน

3.2.6 ลามิเนต

วัสดุปิดผิวชนิดนี้ ตลาดเรียกว่า ฟอร์ไมก้า เหมือน เรียก ผงซักฟอก ว่า แฟ๊บ จะเป็นแผ่นเหมือนไม้อัดบางๆปิดทับอีกที นิยมใช้กันมากกับงานบิวท์อิน เพราะง่าย ราคาไม่แพง มีหลายสีให้เลือกมากมายหลายร้อยแบบและมีลายแปลกให้เลือกทั้งลายเรโทร โมเดอร์น หรือเป็นแบบออกเหล็กๆก็ยังมี ทนต่อน้ำและรอยขีดข่วนได้ดี แต่มีข้อเสียคือ เปราะ และมักจะร่อนเป็นแผ่นๆ โดยมีหลายเกรดเช่นเดียวกัน ราคาตั้งแต่หลักไม่กี่บาทจนถึงหลายพันบาท

3.2.7 วีเนียร์

วีเนียร์เป็นแผ่นไม้ฝานบางๆ จนถึงบางมากๆ แปะทับลงบนเอ็มดีเอฟให้ลายไม้เหมือนจริง เพราะทำมาจากไม้จริง มีให้เลือกหลายลาย แต่ข้อเสียมีเยอะมากไม่ทนต่อรอยขีดข่วน ไม่ทนน้ำมากนัก เปราะหักได้ง่ายตรงขอบ

ธุรกิจรับเหมาตกแต่งภายใน

งานตกแต่งภายในเป็นส่วนหนึ่งของงานก่อสร้างอาคาร เนื่องจากติดตั้งอยู่ภายในตัวอาคาร มีทั้งแบบที่เป็นเฟอร์นิเจอร์ลอยตัวซึ่งสามารถเคลื่อนย้ายได้ และแบบเฟอร์นิเจอร์บิลท์อิน ซึ่งเป็นงานตกแต่งภายในที่ไม่สามารถเคลื่อนย้ายหรือเปลี่ยนแปลงได้โดยง่าย เนื่องจากมีส่วนที่ยึดติดกับตัวอาคาร คือ ผนัง พื้นหรือฝ้าเพดาน โดยงานบิลท์อินได้รับความนิยมอย่างมากในปัจจุบัน ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ก่อให้เกิดการจ้างงานผู้รับเหมาตกแต่งภายในอย่างแพร่หลาย เนื่องจากเป็นงานที่ต้องอาศัยความชำนาญและทักษะในการก่อสร้างและติดตั้ง เจ้าของอาคารไม่สามารถหาซื้อมาติดตั้งได้

ด้วยตนเองเหมือนเฟอร์นิเจอร์ลอยตัว ทั้งนี้ ยังเป็นงานที่มีต้นทุนที่สูง จึงต้องมีการวางแผน ออกแบบ และบริหารจัดการ ผู้ที่ทำหน้าที่ควบคุมงานตกแต่งภายใน จำเป็นต้องมีความเข้าใจในลักษณะของงานตกแต่งภายใน ที่มีความเหมือนและแตกต่างจากงานก่อสร้างทั่วไป เพื่อที่จะทำให้โครงการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

งานตกแต่งภายใน มีลักษณะที่เหมือนงานก่อสร้างอาคารทั่วไป คือ เป็นโครงการ (Project) ที่มีวัตถุประสงค์และกำหนดเวลาที่ชัดเจน และมีลักษณะชั่วคราว คือมีจุดเริ่มต้นและมีจุดสิ้นสุด เป็นวงจรไปเรื่อยๆ (วิสูตร จิระดำเกิง, 2549) ซึ่งวงจรชีวิตของโครงการตกแต่งภายใน ก็มีขั้นตอนที่เหมือนกับโครงการก่อสร้างทั่วไป โดยจุดเริ่มต้นของโครงการตกแต่งภายใน ในขั้นตอนก่อนการก่อสร้าง เช่น วางแผน ออกแบบ คำนวณงบประมาณ สามารถเริ่มพร้อมหรือหลังจากโครงการก่อสร้างอาคารเริ่มขึ้นก็ได้ ขึ้นกับวัตถุประสงค์และการวางแผนของโครงการนั้นๆ แต่ในขั้นตอนของการก่อสร้างและติดตั้ง งานตกแต่งภายในจะเริ่มงานเมื่องานก่อสร้างอาคาร ดำเนินมาถึงจุดที่งานโครงสร้างและงานสถาปัตยกรรมใกล้เสร็จสมบูรณ์หรือเสร็จสมบูรณ์แล้ว

ศรยุทธ กิจพจน์ (2546) กล่าวว่า อุตสาหกรรมก่อสร้างแตกต่างจากอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอื่นๆตรงที่เป็นงานผลิตในที่ คือผลผลิตเกิดในแหล่งผลิต เมื่อผลิตแล้วเคลื่อนย้ายไม่ได้หรือได้ยากและการบริการหรือใช้งานก็เกิดขึ้นในแหล่งผลิต ต่างจากอุตสาหกรรมการผลิตอื่น เมื่อผลิตแล้วการจำหน่ายและการใช้สอยเกิดขึ้นนอกแหล่งผลิต นอกจากนี้ ลักษณะและรูปแบบการผลิตงานก่อสร้างอาคารเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะแวดล้อมต่างๆ เช่น ตามความต้องการของเจ้าของหรือผู้ใช้บริการสิ่งก่อสร้าง ตามสภาพภูมิประเทศ ประเพณีและข้อกฎหมายท้องถิ่น เป็นต้น ทำให้งานก่อสร้างเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะและไม่ซ้ำแบบกันในแต่ละโครงการหรืออาคาร ซึ่งงานตกแต่งภายใน ประเภทเฟอร์นิเจอร์บิวด์อิน ก็มีลักษณะการผลิตและใช้สอยในสถานที่ก่อสร้าง เช่นเดียวกัน และเป็นงานผลิตต้องตรงกับความต้องการที่แตกต่างกันของเจ้าของโครงการแต่ละราย นอกจากนี้ยังต้องออกแบบให้มีความเหมาะสมกับพื้นที่ภายในอาคารนั้นๆ จึงมีลักษณะเฉพาะตัวและไม่ซ้ำกัน (Tailor-made)

1. ประเภทของโครงการ

ศรยุทธ กิจพจน์ (2546) ได้แบ่งประเภทของโครงการก่อสร้างจากวัตถุประสงค์ของการใช้ประโยชน์อาคาร และลักษณะทางกายภาพของอาคาร เป็น 3 ประเภท ได้แก่ อาคารพักอาศัย

อาคารสาธารณะและอาคารอุตสาหกรรม โดยโครงการตกแต่งภายในก็เช่นเดียวกัน เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งของอาคารหรือติดตั้งภายในอาคาร ดังนี้

1.1 งานอาคารพักอาศัย

อาคารที่สร้างขึ้นมาเพื่อการอยู่อาศัยเป็นหลัก ไม่ว่าจะพักอาศัยโดยคนกลุ่มเดียวหรือครอบครัวเดียว เช่น บ้านเดี่ยว บ้านแถวหรือทาวเฮ้าส์ หรือพักอาศัยหลายครอบครัว เช่น อพาร์ทเม้นท์ คอนโดมิเนียม โดยงานก่อสร้างที่อยู่อาศัยมีสัดส่วนมากที่สุดเทียบกับประเภทอื่นๆ จากการประมวลพื้นที่ก่อสร้างของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2553) ซึ่งแสดงสัดส่วนจำนวนผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ก่อสร้างอาคารใหม่ทั่วประเทศไทย จำแนกตามประเภทงานก่อสร้าง จากจำนวนที่อนุญาตทั้งหมด 145,055 ราย เป็นงานก่อสร้างที่อยู่อาศัยถึง 133,699 ราย หรือ ประมาณร้อยละ 92 ของทั้งหมด มีจำนวนยูนิตรวม 208,274 ยูนิต และพื้นที่ก่อสร้างรวม 40,833,097 ตร.ม. คิดเป็นประมาณร้อยละ 70 ของพื้นที่ก่อสร้างทั้งหมด 58,127,939 ตร.ม.

1.2 งานอาคารสาธารณะ

อาคารที่สร้างขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่วนรวมและสาธารณะชนเข้าไปใช้บริการ โดยอาจเป็นอาคารของทางราชการหรืออาคารเพื่อการพาณิชย์ของเอกชน เช่น โรงพยาบาล ศูนย์การค้า สำนักงาน โรงแรม เป็นต้นข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2553) ได้แสดงให้เห็นว่าในปี พ.ศ.2553 สัดส่วนของงานก่อสร้างที่เป็นอาคารสาธารณะมีจำนวนรองลงมาจากงานอาคารพักอาศัย โดยมีสัดส่วนที่น้อยกว่ามาก คือเป็นอาคารเพื่อการพาณิชย์ 6,249 ราย หรือร้อยละ 4 ของจำนวนโครงการทั้งหมด มีพื้นที่ก่อสร้าง 5,800,743 ตร.ม. หรือร้อยละ 9 ของพื้นที่ก่อสร้างทั้งหมด รองจากอาคารพาณิชย์ เป็นอาคารโรงแรมและอาคารสำนักงาน ตามลำดับ

1.3 งานอาคารอุตสาหกรรม

อาคารที่สร้างขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการผลิตสินค้า หรือแปรรูปวัตถุดิบที่ใช้เพื่อการอุตสาหกรรม เช่น อาคารโรงงานต่างๆ

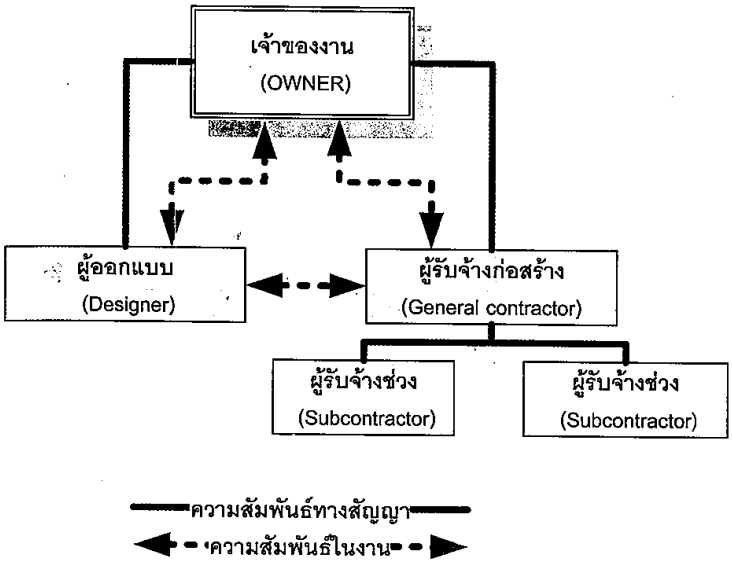
2. โครงสร้างขององค์กรก่อสร้าง

วิสูตร จิระดำเกิง (2549) กล่าวว่า ในการเริ่มงานก่อสร้าง จะมีผู้ที่เข้ามาเกี่ยวข้องอยู่หลายกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญ ได้แก่

- เจ้าของโครงการ (Owner)
- ผู้บริหารงานก่อสร้าง (Construction Manager)
- ผู้ออกแบบ (Designer)
- ผู้ควบคุมงานก่อสร้าง (Construction supervision)
- ผู้รับจ้างก่อสร้างหลัก (Contractor) และผู้รับจ้างช่วง (subcontractor)

โครงการก่อสร้างแต่ละโครงการอาจมีผู้เกี่ยวข้องไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับประเภทของโครงการ ความยากง่ายของการก่อสร้างและเทคโนโลยีที่ใช้ขนาดของโครงการ รวมถึงรูปแบบของสัญญา หากเป็นโครงการขนาดเล็ก เช่น บ้านพักอาศัย เจ้าของโครงการอาจจ้างผู้ออกแบบ ออกแบบจนแล้วเสร็จและช่วยจัดการประกวดราคาและคัดเลือกผู้รับจ้างที่เหมาะสมเข้าดำเนินงาน โดยผู้ออกแบบจะทำหน้าที่ตรวจสอบงานเป็นครั้งคราวเท่าที่จำเป็นเพื่อช่วยในการตีความแบบ และข้อกำหนดงานก่อสร้าง เพื่อให้งานก่อสร้างดำเนินไปตามที่ออกแบบไว้ ส่วนในด้านคุณภาพของงานก่อสร้าง ผู้รับจ้างก่อสร้างจะเป็นผู้รับผิดชอบหลัก

ซึ่งในองค์การของโครงการรับเหมาตกแต่งภายในส่วนใหญ่ มีผู้ร่วมเกี่ยวข้องหลักๆ ได้แก่ เจ้าของ ผู้ออกแบบและผู้รับเหมาหลัก เหมือนกับโครงการก่อสร้างประเภทอื่นๆ ส่วนผู้เกี่ยวข้องรายอื่นๆคาดว่าขึ้นกับขนาดของโครงการ ประเภทโครงการและเทคโนโลยีต้องการใช้ในการผลิตเช่นเดียวกัน



แผนผังที่ 1 โครงสร้างองค์กรบริษัทรับเหมาก่อสร้าง (วิสูตร จิระดำเกิง, 2549)

3. รูปแบบสัญญาก่อสร้าง

สันติ ชินานุวัติวงศ์ (2553) กล่าวว่า สัญญาก่อสร้าง คือ ข้อตกลงร่วมกันระหว่างเจ้าของงานและผู้ก่อสร้าง โดยเจ้าของงานสัญญาว่าจะจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้ก่อสร้างโครงการภายใต้ขอบเขตคุณภาพงาน และระยะเวลาที่กำหนด ในส่วนของผู้ก่อสร้างสัญญาว่าจะก่อสร้างงานต่างๆที่ระบุในเอกสารสัญญา เนื่องจากการทำงานโครงการก่อสร้างประกอบไปด้วยหลายฝ่าย แต่ละฝ่ายมีหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันไป เพื่อให้การทำงานของแต่ละฝ่ายเป็นไปโดยมิให้เกิดปัญหาขัดแย้งในระหว่างการทำงานโครงการ จึงจำเป็นต้องมีการทำสัญญาระหว่างฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้องกัน เพื่อเป็นข้อผูกพันระหว่างฝ่ายต่างๆ ให้มีความรับผิดชอบในส่วนที่ตกลงกันไว้

3.1 แบบทั่วไป (Traditional)

สัญญาลักษณะนี้บางครั้งเรียกว่าแบบ ออกแบบ/ ประมูล/ ก่อสร้าง (Design / Bid /Build) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้แก่ เจ้าของ ผู้ออกแบบ ผู้ก่อสร้าง โดยมีสัญญาสองสัญญาหลักด้วยกัน ได้แก่ สัญญาระหว่างเจ้าของงานกับผู้ออกแบบ และสัญญาระหว่างเจ้าของงานกับผู้รับเหมา ในส่วนของผู้รับเหมาอาจทำงานด้วยตนเองบางส่วน และแบ่งงานบางส่วนให้ผู้รับเหมาช่วง

3.2 **เจ้าของสร้างเอง** (Owner-builder)

สัญญาลักษณะนี้ประกอบด้วยฝ่ายหลักฝ่ายเดียวคือเจ้าของโครงการ โดยเจ้าของจะใช้บุคลากรในหน่วยงานของตนเองทำการออกแบบและก่อสร้าง ในส่วนของงานก่อสร้าง เจ้าของอาจทำการก่อสร้างงานบางส่วนเองและแบ่งส่วนงานให้แก่ผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วง

3.3 **จ้างเหมาเบ็ดเสร็จ** (Turnkey)

สัญญาลักษณะนี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะย่อยๆ ได้แก่ ออกแบบ-ก่อสร้าง และออกแบบ-จัดการ รูปแบบการออกแบบ-ก่อสร้าง ประกอบด้วยฝ่ายหลักๆ 2 ฝ่ายด้วยกันได้แก่ เจ้าของและบริษัทที่ทำหน้าที่ทั้งการออกแบบและก่อสร้าง สัญญูษหลักจึงทำระหว่างเจ้าของงานและบริษัทที่ทำหน้าที่ออกแบบและก่อสร้าง ส่วนรูปแบบออกแบบ-จัดการ ประกอบด้วยฝ่ายหลักๆ2 ฝ่ายคือเจ้าของงานและบริษัทที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการก่อสร้าง ซึ่งบริษัทดังกล่าว อาจทำสัญญาว่าจ้างบริษัทออกแบบและบริษัทรับเหมาก่อสร้าง โดยตัวเองจะทำหน้าที่จัดการงานก่อสร้าง

3.4 **การจัดการงานก่อสร้าง** (Construction Management)

การจัดสัญญาลักษณะนี้แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะย่อยๆ ได้แก่ ผู้จัดการก่อสร้างอาจเป็นผู้รับเหมาก่อสร้าง และผู้ตัดการก่อสร้างอาชีพรับทำหน้าที่จัดการก่อสร้าง ทั้ง 2 ลักษณะมีฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยกัน 3 ฝ่าย ได้แก่ เจ้าของงาน ผู้ออกแบบ และผู้จัดการก่อสร้างแทนเจ้าของงาน

4. **รูปแบบองค์การธุรกิจก่อสร้าง**

จากข้อมูลของศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2550) พบว่าผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการ SMEs โดยในปี พ.ศ.2550 อุตสาหกรรมก่อสร้างมีจำนวนผู้ประกอบการทั้งสิ้น 69,940 ราย โดยเป็นผู้ประกอบการ SMEs ถึงร้อยละ 99.9 ซึ่งก่อให้เกิดการจ้างงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างร้อยละ 78.1 ซึ่งผู้ประกอบ SMEs ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง จำนวนร้อยละ 76.6 ดำเนินธุรกิจก่อสร้างอาคารและงานโยธา และรองลงมาคืองานตกแต่งภายใน ร้อยละ 15.9 หรือคิดเป็นจำนวนประมาณ 11,000 ราย

ส่วนรูปแบบของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง มีทั้งผู้รับเหมาที่เป็นบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เอง และผู้รับเหมาที่รับงานจากผู้รับจ้างทั่วไป ซึ่งอาจแบ่งเป็นผู้รับเหมาทั้งโครงการ (Turn Key) หรือผู้รับเหมาหลัก และผู้รับเหมาเฉพาะงานบางส่วน หรือที่เรียกว่าผู้รับเหมาช่วง โดย

รับจ้างจากผู้รับเหมาหลักอีกต่อหนึ่ง ซึ่งมีความจำเป็นในกรณีที่งานมีปริมาณมากและมีระยะเวลาก่อสร้างที่สั้น หรือเป็นงานที่ต้องอาศัยความต้องการเฉพาะด้าน นอกจากนี้ยังมีผู้รับเหมาเฉพาะค่าแรง

การแบ่งประเภทบริษัทรับเหมาก่อสร้างสามารถแบ่งได้ตามขนาดและมูลค่าของโครงการที่รับก่อสร้าง หรือ ขนาดขององค์กร โดยข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ในปี 2551 ผู้รับเหมาส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ 60 เป็นผู้รับเหมาขนาดเล็ก ที่มีคนทำงานไม่เกิน 10 คนและรับงานก่อสร้างมูลค่าไม่เกิน 1 ล้านบาท และผู้รับเหมาร้อยละ 76.8 จัดตั้งเป็นลักษณะส่วนบุคคลหรือห้างหุ้นส่วนสามัญที่ไม่ใช่นิติบุคคล โดยเน้นรับงานก่อสร้างขนาดเล็กหรือเป็นผู้รับเหมาช่วง แต่ไม่ได้มีการสำรวจข้อมูลที่คัดแยกเฉพาะบริษัทรับเหมาตกแต่งภายใน จึงไม่สามารถทราบสัดส่วนที่แน่นอน

ศรยุทธ กิจพจน์ (2549) กล่าวว่าในการประกอบธุรกิจใดย่อมมีรูปแบบในการจัดตั้งตามลักษณะที่กระทรวงพาณิชย์กำหนดให้ดำเนินธุรกิจได้ ในธุรกิจก่อสร้างตกแต่งภายในก็เช่นเดียวกัน โดยรูปแบบธุรกิจและลักษณะการประกอบธุรกิจหลักๆมีดังต่อไปนี้

4.1 **แบบเจ้าของคนเดียว** (One man show)

องค์การมีลักษณะคือมีเจ้าของธุรกิจคนเดียว ทำหน้าที่เป็นเจ้าของ เป็นช่างฝีมือ ทำเอกสารบัญชีรับ-จ่าย ค้าขายวัสดุก่อสร้างบ้าง มีลูกน้องเป็นลูกมือไม่มากนัก รับเหมาก่อสร้างงานขนาดเล็ก งานต่อเติม หรือซ่อมแซม เป็นสถานประกอบกิจการค้าที่มีบุคคลเป็นเจ้าของคนเดียว เป็นธุรกิจขนาดย่อมมีเงินลงทุนน้อย จัดการบริหารโดยเจ้าของมีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินธุรกิจการค้า รับผิดชอบในหนี้สินทั้งปวงที่เกิดขึ้นแต่ผู้เดียว ผลกำไรไม่ต้องมีการจัดสรรกำไร เป็นเจ้าของคนเดียว ดังนั้นกิจการร้านค้าจะเจริญ เติบโตก้าวหน้าได้ ย่อมขึ้นกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ โอกาสและเงินลงทุน เจ้าของเป็นผู้ติดต่อลูกค้าและรับงานเอง ดำเนินการเอง ทำให้มีผลกำไรมากและค่าใช้จ่ายน้อย

4.2 **แบบห้างหุ้นส่วน** (Partnership)

องค์การลักษณะนี้เป็นการร่วมทุนกันกับบุคคลอื่นตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อการประกอบธุรกิจก่อสร้างรับงานขนาดใหญ่ขึ้น มีสภาพการทำงาน การตัดสินใจทางธุรกิจรวมเร็ว มีเงินทุนหมุนเวียนมากขึ้น ห้างหุ้นส่วน กำหนดเป็น 2 ประเภท คือ ห้างหุ้นส่วนสามัญ และห้างหุ่นส่วนจำกัด ซึ่ง 2 แบบนี้มีความแตกต่างกันที่ความรับผิดชอบต่อหนี้สิ้นที่เกิดขึ้น ข้อดีของการประกอบกิจการห้าง

หุ้นส่วนคือความรู้ ความสามารถ ความสนใจและประสบการณ์มาจากบุคคลหลายคน การระดมทุนทำได้จำนวนมากกว่าการประกอบกิจการคนเดียว และเป็นที่เชื่อถือของลูกค้ามากกว่า

4.3 **แบบบริษัทจำกัด** (Company limited)

องค์การลักษณะนี้มีการร่วมทุนกันกับบุคคลอื่น ตั้งแต่ 7 คนขึ้นไป มีความมั่นคงทางธุรกิจมากกว่าแบบที่ 1 และ 2 มีเงินทุนหมุนเวียนมากกว่าเดิม มีการดำเนินธุรกิจที่เป็นรูปแบบของกรรมการ มีส่วนลดหย่อนในด้านภาษีหากการลงทุนล้มเหลว บริษัทจำกัด คือ บริษัทที่ตั้งขึ้นด้วยแบ่งทุนเป็นหุ้นมีมูลค่าเท่าๆกัน โดยมีผู้ถือหุ้นไม่ถึง 100 คน รวมทั้งนิติบุคคล (ถ้ามี) และผู้ถือหุ้นดังกล่าวข้างต้น ต่างรับผิดชอบเพียงไม่เกินจำนวนเงินที่ตนยังส่งใช้ไม่ครบมูลค่าของหุ้นที่ตนถือ

4.4 **แบบกิจการค้าร่วม หรือ กิจการร่วมค้า** (Joint venture)

องค์การลักษณะนี้มีการร่วมทุนกันในรูปแบบของบุคคลและนิติบุคคลเพื่อการประกอบธุรกิจก่อสร้างงานใดงานหนึ่ง โดยส่วนใหญ่เป็นโครงการขนาดใหญ่ มีงบประมาณในการลงทุนสูงและใช้ผู้ชำนาญงานก่อสร้างเฉพาะด้านจำนวนมาก

5. **โครงสร้างองค์กร**

พนม ภัยหน่าย (2545) กล่าวว่า ในหลักของการจัดองค์กรบริหารงานก่อสร้าง ต้องจัดให้หน่วยงานต่างๆ สนองตอบต่อจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดเอาไว้ โดยงานก่อสร้างนั้นจำแนกสายงานได้ 2 สายงานหลัก คือ

5.1 **สายงานหลัก**

สายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานก่อสร้างโดยตรง เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นสายงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตโดยตรง เช่น ผู้ควบคุมงานก่อสร้าง วิศวกรโครงการ ช่างฝีมือ คนงาน เป็นต้น ซึ่งในบริษัทงานรับเหมาตกแต่งภายในก็มีฝ่ายหรือบุคลากรในสายงานหลักคล้ายคลึงกับบริษัทก่อสร้างทั่วไป อาจจะแตกต่างตรงที่ไม่จำเป็นต้องมีวิศวกรเนื่องจากลักษณะงานไม่เกี่ยวข้องกับงานออกแบบวิศวกรรม โดยผู้ควบคุมงานหรือมัณฑนากรสามารถเป็นผู้ประสานงานกับวิศวกรอาคารได้ในกรณีที่งานตกแต่งจะมีผลกระทบกับโครงสร้างหรืองานระบบต่างๆในอาคาร

5.2 สายงานช่วย

หน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหรือการให้บริการกับหน่วยงานหลัก ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่ให้คำแนะนำปรึกษาทางด้านวิชาการ (Technical Staff) เช่น วางแผนงานก่อสร้าง ออกแบบเขียนแบบ ประมาณราคา เป็นต้น และประเภทที่ให้ความสะดวกต่างๆ (Auxiliary หรือ House Keeping Service) เช่น การบัญชี จัดซื้อ ติดต่อลูกค้า งานบุคลากร ตลอดจนงานธุรการทั่วไป

แม้ว่า โครงสร้างขององค์กรก่อสร้างจะต้องประกอบด้วยทั้ง 2 สายงานนี้เสมอ แต่ก็มีความแตกต่างกันไปตามขนาดขององค์กร ยกตัวอย่างเช่น ในองค์กรแบบเจ้าของคนเดียว ผู้ที่ปฏิบัติสายงานหลักและสายงานช่วย อาจเป็นบุคคลๆเดียว คือเจ้าของบริษัท ส่วนบริษัทที่รับงานประเภทจ้างเหมาเบ็ดเสร็จ กับบริษัทที่รับงานเฉพาะก่อสร้างอย่างเดียวก็มีความแตกต่างกันในโครงการสร้างองค์กร ตรงฝ่ายที่ทำหน้าที่ออกแบบ เป็นต้น

การบริหารโครงการก่อสร้างตกแต่งภายใน

เนื่องจากไม่พบข้อมูลด้านการบริหารโครงการก่อสร้างตกแต่งภายในโดยตรง จึงอ้างอิงข้อมูลจากการบริหารโครงการก่อสร้างทั่วไป โดยวิสูตร จิระดำเกิง (2549) ได้กล่าวไว้ว่าการที่โครงการก่อสร้างจะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ย่อมต้องการการบริหารและการจัดการโครงการที่ดี โดยให้คำจำกัดความของการบริหารโครงการไว้ว่า “การจัดการ การใช้ทรัพยากรต่างๆที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและสมบูรณ์ที่สุด เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้” โดยทรัพยากรดังกล่าว หมายถึง บุคลากร รวมถึงความเชี่ยวชาญ ความสามารถ ความร่วมมือของทีมงาน เครื่องมือเครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนข้อมูล ระบบงาน เทคนิค เงินทุนและเวลา

1. ปัจจัยที่ใช้วัดผลความสำเร็จในโครงการก่อสร้าง

การปฏิบัติโครงการทุกประเภท จำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ รวมถึงใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการดำเนินงานด้วย โดยปกติแล้วเป้าหมายในการดำเนินโครงการมักกำหนดเป็น 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ต้นทุน เวลา และคุณภาพ

คำว่าได้คุณภาพตามที่กำหนดจะหมายถึง คุณภาพของงานที่สัมผัสได้ เช่น ความเรียบร้อย ความแข็งแรง ใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ได้มาตราฐาน เป็นต้น สันติ ชินานุวัติวงศ์ (2553) และวิสูตร จิ

ระดำเกิง (2549) กล่าวว่า สำหรับเรื่องกรอบเวลาในโครงการก่อสร้าง มักเป็นปัญหาให้กับทีมบริหารโครงการเสมอๆทั้งนี้ กำหนดการใช้สิ่งปลูกสร้างในโครงการมักมาจากฝ่ายเจ้าของงาน หรือผู้ใช้งาน ซึ่งมักจะกำหนดตามเงื่อนไขทางธุรกิจ เช่น โครงการก่อสร้างโรงแรม เจ้าของมักต้องการให้ทันเปิดรับนักท่องเที่ยวช่วงฤดูท่องเที่ยวในปลายปี เป็นต้น อย่างไรก็ดีผู้เกี่ยวข้องหลักในโครงการก่อสร้าง ซึ่งได้แก่ เจ้าของงาน และผู้รับเหมาก่อสร้าง มักให้ความสำคัญเรื่องงบประมาณในอันดับต้นๆ เสมอ ในแง่ผู้รับเหมาก่อสร้างนั้น เมื่อรับงานมาแล้วย่อมต้องบริหารงานก่อสร้างเพื่อให้ได้ต้นทุนที่ต่ำที่สุดภายใต้เงื่อนไขสัญญาจ้าง ทั้งนี้เพื่อให้เหลือเป็นกำไรสำหรับจ่ายเป็นค่าดำเนินการ เพื่อให้องค์การของตัวเองอยู่รอดและเจริญเติบโตต่อไปได้

วิสูตร จิระดำเกิง (2549) กล่าวว่า ทั้ง 3 องค์ประกอบข้างต้น มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด และจะต้องถูกกำหนดอย่างรอบคอบในช่วงเวลาที่เหมาะสมด้วย เช่น การกำหนดคุณภาพงานที่สูง ย่อมต้องการต้นทุนและเวลาที่มากตามไปด้วย ในขณะที่การเร่งรัดงานก่อสร้างมากเกินไป อาจมีผลต่อคุณภาพงานที่ต่ำลง รวมถึงต้นทุนที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งปัญหาที่มักเกิดในโครงการก่อสร้าง ได้แก่ เรื่องของเวลา ซึ่งผู้เกี่ยวข้องมักจะต้องทำงานภายใต้กำหนดเวลาที่จำกัด จนกลายเป็นเร่งรีบและมักนำไปสู่ความเสียหาย

2. การควบคุมงานก่อสร้าง

สันติ ชินานุวัติวงศ์ (2553) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการควบคุมก็เพื่อให้การทำงานดำเนินไปตามแผนงานที่วางไว้ โดยมีการเปรียบเทียบ กำหนดเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงกับแผนงาน ในกรณีที่งานไม่เป็นไปตามแผน ควรต้องมีการวิเคราะห์สาเหตุ และหาวิธีการแก้ไขเพื่อปรับให้การดำเนินการก่อสร้าง เข้าสู่แผนเดิมที่วางไว้

2.1 การควบคุมคุณภาพ

การควบคุมคุณภาพ คือ กระบวนการทดสอบ ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผลที่ได้จากการก่อสร้างมีคุณภาพตามที่กำหนดไว้ในแบบรูป รายการก่อสร้าง และเงื่อนไขของสัญญา ภายใต้งบประมาณและเวลาที่เจ้าของกำหนด โดยการควบคุมคุณภาพของงานก่อสร้าง ทำได้ 2 ขั้นตอนใหญ่ๆ ได้แก่

1. ระหว่างการออกแบบ เป็นการเลือกวัสดุและวิธีการก่อสร้างให้มีประสิทธิภาพและออกแบบให้ถูกต้องได้มาตรฐาน ตามข้อกำหนดและกฎเกณฑ์ต่างๆ

2. ระหว่างการก่อสร้าง เป็นการควบคุมงานให้ตรงตามแบบรูปและรายการข้อกำหนด โดยควบคุมคุณภาพวัสดุที่นำมาใช้ ควบคุมฝีมือแรงงานในการทำงานก่อสร้าง และตรวจสอบผลงานก่อสร้างที่สร้างเสร็จแล้ว

โดยองค์ประกอบของคุณภาพในงานก่อสร้าง แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ลักษณะของคุณภาพ ได้แก่ สิ่งที่ใช้พิจารณาคุณภาพของวัสดุหรืองานก่อสร้างที่ต้องการควบคุมคุณภาพ เช่น ขนาด สี ความแข็งแรง ผิว เป็นต้น

2. คุณภาพของการออกแบบและจัดทำรายการก่อสร้าง เป็นการกำหนดคุณภาพของงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งควรกำหนดให้เหมาะสมกับการใช้งาน เพราะการใช้มาตรฐานที่สูงมักจะทำให้ค่าก่อสร้างสูงแต่ค่าดูแลต่ำ ในทางตรงกันข้ามการใช้มาตรฐานที่ต่ำทำให้ค่าก่อสร้างต่ำแต่ค่าดูแลสูง

3. คุณภาพของการทำงานตามข้อกำหนด ได้แก่การควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามแบบรูปและรายการก่อสร้าง

โดยคุณภาพของของการควบคุมงานมักขึ้นอยู่กับวิธีการก่อสร้างที่ทำจริงหน้างานรวมถึงฝีมือของช่าง ประสิทธิภาพของเครื่องจักรและอุปกรณ์ คุณภาพของวัสดุที่ใช้ การควบคุมดูแลช่างฝีมือให้ทำตามแบบและรายการก่อสร้าง ความรู้ความสามารถของผู้ควบคุมงาน และขั้นตอนที่ใช้ในการตรวจสอบและควบคุมคุณภาพ เป็นต้น ซึ่งวัตถุประสงค์ของการควบคุมคุณภาพของแต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้างโดยทั่วไปจะแตกต่างกันและมักเป็นสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้งได้ เช่น ฝ่ายเจ้าของ ต้องการโครงการที่มีคุณภาพสูงสุดด้วยค่าใช้จ่ายที่ต่ำสุด ฝ่ายผู้ออกแบบต้องการระดับคุณภาพที่ทำให้เจ้าของโครงการพอใจโดยไม่เกินงบประมาณที่ตั้งไว้และเพื่อชื่อเสียงของผู้ออกแบบเอง ในขณะที่ผู้รับเหมาต้องการทำงานให้เป็นไปตามแบบและรายการข้อกำหนดด้วยค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด โดยที่ยังคงมีกำไร ดังนั้นถ้าระบบการควบคุมคุณภาพของงานไม่เหมาะสมอาจก่อให้เกิดปัญหาข้อขัดแย้งของแต่ละฝ่ายได้

2.2 การควบคุมเวลาหรือความก้าวหน้าของงานก่อสร้าง

การวัดความก้าวหน้าของการก่อสร้าง คือ การวัดปริมาณงานที่ทำได้จริง เพื่อเปรียบเทียบกับแผนงานที่วางไว้ ผลของการเปรียบเทียบเกิดขึ้นได้ 3 กรณี ได้แก่ ล่าช้า ตามแผนและเร็วกว่าแผน ซึ่งกรณีที่งานล่าช้าไปจากแผน สามารถเร่งให้กลับมาอยู่ในแผนงานได้หลายวิธี เช่น เพิ่มเวลาทำงาน ซึ่งทำให้เกิดค่าใช้จ่ายมากขึ้น เพิ่มทรัพยากร เช่น แรงงาน เครื่องจักรหรือวัสดุ ซึ่ง

ทรัพยากรที่จัดการได้ยากที่สุดคือแรงงานที่จะต้องเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนวิธีการก่อสร้างเป็นต้น ซึ่งในการเลือกใช้ควรพิจารณาเลือกวิธีที่ผลกระทบกับโครงการน้อยที่สุด เช่น เกิดค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นน้อยที่สุด

2.3 การควบคุมค่าใช้จ่าย

การควบคุมค่าใช้จ่ายหลักๆของโครงการ ซึ่งได้แก่ ค่าใช้จ่ายทางตรงซึ่งประกอบด้วยค่าแรง ค่าวัสดุ ค่าเครื่องจักร ผู้รับเหมาย่อย และค่าใช้จ่ายทางอ้อม ซึ่งประกอบด้วย ค่าใช้งานสำนักงาน

การควบคุมค่าใช้จ่ายแบ่งได้ 2 ช่วง คือ

1. ควบคุมราคาระหว่างการออกแบบรายละเอียด เพื่อให้ได้ราคาค่าก่อสร้างภายใต้งบประมาณที่ทางเจ้าของงานกำหนด
2. ควบคุมราคาระหว่างก่อสร้าง เพื่อควบคุมราคาค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างให้ต่ำกว่าราคาที่ประมูลได้โดยผู้รับเหมา

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าอัตราผลผลิตงานก่อสร้าง

ในการบริหารงานก่อสร้าง ซึ่งคือการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น ยังมีปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลกระทบต่อผลผลิตในโครงการก่อสร้าง ซึ่งหากผู้บริหารโครงการไม่นำมาพิจารณาหรือควบคุมไม่ได้ก็อาจจะทำให้ไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จดังที่ตั้งใจไว้ได้ อวิรุทธ์ พูลเกษม (2550) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบอาจแบ่งได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่

3.1 ปัจจัยภายนอก (External Factors)

ปัจจัยภายนอก หมายถึง ปัจจัยที่อยู่ภายนอกองค์การของผู้ก่อสร้างหรือผู้รับเหมาก่อสร้าง โดยปัจจัยเหล่านี้จะอยู่นอกขอบเขตควบคุมของผู้ก่อสร้าง ดังนี้

- ธรรมชาติของธุรกิจก่อสร้าง เช่น เจ้าของงานมักไม่เข้าใจวงจรชีวิตของการก่อสร้าง ซึ่งส่วนใหญ่จะให้เวลาในการศึกษาโครงการและออกแบบสั้นเกินไป จนเกิดความผิดพลาดอันนำไปสู่ความล้มเหลวของโครงการก่อสร้าง โดยฝ่ายเจ้าของงานมักพยายามมองข้ามความเสี่ยงของการดำเนินโครงการและมองแต่ด้านประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ซึ่งอาจเป็นผลให้โครงการต้องล้มเหลวหรือล่าช้า

- งานออกแบบรายละเอียดที่ไม่สมบูรณ์ หมายถึง ความหมายของแบบและข้อกำหนดของงานก่อสร้างที่ไม่สมบูรณ์อันจะส่งผลโดยตรงต่ออัตราผลผลิต เช่น ความยากในการก่อสร้าง เพราะไม่ได้คิดถึงการก่อสร้างในขั้นออกแบบ หรือ มีการเปลี่ยนแบบมากระหว่างก่อสร้าง ซึ่งจะก่อให้เกิดความสูญเสีย ในกระบวนการก่อสร้าง เช่น ต้องรื้อทำใหม่

- เจ้าของงานหรือลูกค้าของงานก่อสร้าง เนื่องจากเจ้าของงานมักขาดความรู้เกี่ยวกับการก่อสร้าง และหากไม่มีที่ปรึกษาที่มีความรู้ ความสามารถก็อาจจะก่อให้เกิดปัญหาโดยตรงกับอัตราผลผลิตงานก่อสร้างได้ เช่น การเปลี่ยนแปลงแบบโดยเจ้าของเอง ความล่าช้าในการตัดสินใจ เป็นต้น

- สภาพแวดล้อมของงานก่อสร้าง เช่น สภาพภูมิอากาศ ปริมาณฝน อุณหภูมิ ความชื้น สำหรับประเทศไทยซึ่งมีสภาพอากาศค่อนข้างร้อนและความชื้นสัมพัทธ์สูงจะไม่ส่งผลดีต่ออัตราผลผลิตงานก่อสร้าง

3.2 **ปัจจัยภายใน** (Internal Factors)

ปัจจัยภายใน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่ออัตราผลผลิตจากภายในโครงการก่อสร้างเอง ได้แก่ การจัดการ เทคโนโลยี คนงาน สหภาพแรงงาน

- การบริหารจัดการ Tayler F.W. (1961 อ้างถึงใน วิสูตร จิระดำเกิง, 2549) ได้เสนอแนวทางการบริหารโดยใช้วิธีทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า อัตราผลผลิตสามารถเพิ่มขึ้นได้จากการบริหารของฝ่ายบริหาร โดยการวางแผนการจัดองค์การและทรัพยากรที่เหมาะสม รวมถึงความสามารถในการจัดการที่สูงขึ้น มีการติดตามควบคุมและประสานงานส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการก่อสร้างที่มีขนาดใหญ่ขึ้น แต่ถ้าหากมีอัตราผลผลิตต่ำอันส่งผลให้โครงการก่อสร้างต้องเสียหายนั้น ผู้บริหารโครงการมักจะโยนความผิดให้กับทีมงานก่อสร้างที่หน้างาน และหากไม่แก้ไขถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดอัตราผลผลิตที่ต่ำก็ยิ่งส่งผลเสียต่อโครงการมากขึ้น เช่น การลาออกของช่างฝีมือหรือต่อต้านการปรับปรุงซึ่งไม่ก่อให้เกิดผลดีใดๆ กับโครงการ ดังนั้นฝ่ายบริหารควรเปิดใจกว้างและยอมรับปัญหาที่แท้จริงจากการศึกษาอย่างเป็นระบบย้อนกลับมาดูและปรับปรุงงานในส่วนบริหารให้จัดการให้ดีเสียก่อน

- เทคโนโลยี การเลือกเครื่องจักร เครื่องมือที่ใช้ในงานก่อสร้างให้เหมาะสมกับประเภทของงานและข้อกำหนดทางเทคนิคแล้วย่อมจะส่งผลให้สามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้นหรืออัตราผลผลิตสูงขึ้นและคุณภาพเป็นไปตามกำหนด ทีมบริหารโครงการที่มีความสามารถในการจัดการบวก

กับการเลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมกับโครงการ ย่อมทำให้องค์การของผู้ก่อสร้างมีความได้เปรียบคู่แข่งทางด้านอัตราผลผลิตและต้นทุน

- คนงาน Malony (1983 อ้างถึงใน วิสูตร จิระดำเกิง, 2549) ได้ชี้ให้เห็นว่าอัตราผลผลิตของคนงานจะขึ้นอยู่กับแรงกระตุ้นที่พวกเขาได้รับทั้งทางบวกและลบ ฝ่ายบริหารมีหน้าที่จัดการงานให้เสร็จ โดยอาศัยคนงาน ทั้งนี้ต้องสร้างแรงกระตุ้น (motivation) เพื่อให้คนงานเกิดความรู้สึกอยากทำงาน และเมื่อมีความอยากทำงานให้สำเร็จแล้ว พวกเขาก็จะให้คำมั่นหรือข้อผูกมัดที่จะทำงานเหล่านั้นให้สำเร็จโดยสมัครใจ ส่วน Maslow (1954 อ้างถึงใน วิสูตร จิระดำเกิง, 2549) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงกระตุ้นในการทำงานของมนุษย์ ดังภาพที่ 2-2 ซึ่งอธิบายว่ามนุษย์โดยทั่วไปเป็นสัตว์โลกที่มีความต้องการอยู่เสมอโดยจะเริ่มจากความต้องการด้านกายภาพ (physiological) คือ ปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย เมื่อความต้องการในระดับแรกได้รับการตอบสนอง แรงกระตุ้นต่อไปจะเป็นความมั่นคงและปลอดภัยในงาน (safety) รวมถึงอนาคตในหน้าที่การงาน ความต้องการการยอมรับ หรือ ความรักจากกลุ่มที่ตนอยู่ (belonging) ความต้องการการยกย่องในตนเองหรือความเป็นผู้อยู่เหนือผู้คนรอบข้าง (ego) และสุดท้ายจะเป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลในการชี้นำ มีอำนาจ ความมั่งคั่งหรือได้ทำอะไรที่ตอบสนองความต้องการของตนเอง (self-fulfillment) อย่างไรก็ดีลำดับขั้นของความต้องการดังกล่าว อาจไม่เป็นจริงเสมอไปในกลุ่มคนหรือภายใต้วัฒนธรรมการทำงานที่ต่างออกไป

หากคนงานได้รับการกระตุ้นที่เหมาะสมแล้ว ปัจจัยจากตัวคนงานที่มีผลต่ออัตราผลผลิตจะ ได้แก่

1. ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์การทำงานหรือการได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้ได้คุณสมบัติที่เหมาะสม
2. ความสามารถเฉพาะตัวทั้งด้านกำลังและความคิด
3. ความมากน้อยในการใช้ความสามารถข้างต้น

ในโครงการก่อสร้าง ซึ่งเทคนิคการก่อสร้างแตกต่างไปจากแนวทางก่อสร้างเดิมๆ ที่คนงานเคยทำควรจัดให้มีการฝึกอบรมวิธีปฏิบัติ เพื่อช่วยลดเวลาในการเรียนรู้หน้าที่งาน ซึ่งจะทำให้อัตราผลผลิตสูงขึ้นและเป็นการลดการสูญเสียความผิดพลาดด้วย

การจัดการบริหารแรงงานก่อสร้างตกแต่งภายใน

การบริหารจัดการโครงการก่อสร้าง ก็คือการบริหารทรัพยากรและควบคุมปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อโครงการ ดังที่กล่าวไว้ในเรื่องการบริหารโครงการในตอนต้น ซึ่งหนึ่งในทรัพยากรและปัจจัยที่ถูกกล่าวถึง ก็คือ ทรัพยากรบุคคลหรือแรงงาน และจากลักษณะของแรงงานก่อสร้างที่เป็นตัวแปรโดยตรงกับอัตราผลผลิต ร่วมกับสภาวะการขาดแคลนแรงงานที่เกิดขึ้น ทำให้การบริหารจัดการแรงงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะทำให้โครงการสำเร็จตามเป้าหมายใน 3 ด้านคือ คุณภาพ เวลาและงบประมาณ

1. การวางแผนจัดการบริหารแรงงาน

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ก็คือ ความต้องการแรงงาน (Human Resource Requirements) ที่มีกระบวนการทบทวนอย่างมีระบบ เพื่อรองรับแผนการดำเนินงานของกิจการได้อย่างสอดคล้อง Mondy และ Noe (1996) กล่าวว่าการวางแผนความต้องการแรงงานต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกกิจการ (Internal and External Environment) ภายใต้การวางแผนทางกลยุทธ์ของกิจการ

เสนาะ ติเยาว์ (2549) ได้กล่าวว่า การวางแผนความต้องการแรงงานนั้นมีความจำเป็นดังนี้

1. สภาวการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะปัญหาทางเศรษฐกิจ
2. การแข่งขันในธุรกิจสูงขึ้น
3. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี จึงจำเป็นต้องมีบุคคลที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ
4. กฎหมายและข้อกำหนดของรัฐในด้านแรงงาน
5. การขยายฐานหรือลดขนาดอย่างรวดเร็วของกิจการ
6. การเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิต หรือกระบวนการก่อสร้าง
7. ภาวะการณ์จ้างงานของตลาดแรงงานนั้น
8. ความรู้ความสามารถของแรงงานต่ำกว่าความคาดหวังของกิจการในงานที่ทำ

โดยมีวัตถุประสงค์ของการวางแผนความต้องการ คือ เพื่อประสิทธิภาพในการใช้แรงงานในการทำงาน เพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาแรงงาน และเพื่อให้การดำเนินการว่าจ้างมีประสิทธิภาพ

2. แรงงานก่อสร้าง

พจนานุกรมของราชบัณฑิตยสถานนิยามคำว่า แรงงาน ไว้ว่า ประชากรในวัยทำงาน โดยรวมบุคคลที่กำลังทำงานและหางานทำ แต่ไม่รวมผู้ที่อยู่ในสภาพที่ทำงานไม่ได้ หรือผู้อยู่ในสถาบันการศึกษาและอื่น ๆ โดยคำว่าแรงงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงงานรับจ้าง หมายถึง ทุกคนที่ทำงานให้นายจ้างเพื่อค่าจ้างหรือเงินเดือน และคนทำงานส่วนตัว หมายถึง ผู้ทำงานให้แก่ตัวเองและไม่ได้เป็นลูกจ้างผู้ใด

จากคำนิยามดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าคำว่า แรงงาน มีความหมายครอบคลุมรวมถึงผู้ที่ทำงานในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบริหารถึงระดับปฏิบัติงาน รวมถึงผู้ที่ไม่ได้เป็นลูกจ้างขององค์กรใดด้วย โดยแรงงานเหล่านี้ทำงานอยู่สาขาอุตสาหกรรม ที่ถูกแบ่งออกเป็น 8 ประเภทหลัก ซึ่งมีอุตสาหกรรมการก่อสร้างรวมอยู่ด้วย ซึ่งคำว่า แรงงาน ที่ใช้เรียกกันในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในองค์กรก่อสร้างทั่วไปนั้น มักหมายถึงผู้ทำงานระดับปฏิบัติการหรือระดับล่าง เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันและให้มีความแตกต่างกับแรงงานระดับบริหาร

กิจการก่อสร้างถือได้ว่าเป็นกิจการที่มีลักษณะการใช้แรงงานอย่างเข้มข้น (Labor Intensive) กล่าวคือมีความต้องการแรงงานในปริมาณสูง ซึ่งการจ้างงานและความต้องการแรงงานในกิจการจะแปรผันตามการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของพื้นที่นั้นๆ นอกจากนี้ยังเป็นกิจการที่มีลักษณะงานหนัก สกปรก และเสี่ยงอันตรายอีกด้วย

2.1 ลักษณะของแรงงาน

ลักษณะโดยทั่วไปของแรงงานก่อสร้างอาจกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยหลักในการสร้างผลิตผลและมูลค่าเพิ่มให้กับธุรกิจ ซึ่งแตกต่างจากปัจจัยทรัพยากรอื่นๆ ดังเช่น เครื่องจักร วัสดุ เป็นต้น เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความต้องการเฉพาะตน และมีศักยภาพในการเรียนรู้และเกิดทักษะที่หลากหลายซึ่งส่งผลให้เกิดผลิตภาพต่อองค์กรที่สูงขึ้น จึงมีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมก่อสร้าง ซึ่งผู้บริหารมักจะมองข้ามไป นอกจากนี้แรงงานก่อสร้างยังมีลักษณะที่แตกต่างจากแรงงานของอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ และแตกต่างกันในแต่ละภูมิภาคหรือประเทศ จึงมีลักษณะเฉพาะที่ควรได้ศึกษาและวิเคราะห์อย่างใกล้ชิด (โสภณ แสงไพโรจน์, 2539)

2.2 ลำดับชั้นของแรงงาน

แรงงานทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานก่อสร้าง เมื่อพิจารณาเฉพาะด้านงานช่าง โสภณ แสงไพโรจน์ (2539) ได้แบ่งหน้าที่รับผิดชอบและความรู้ความชำนาญของการปฏิบัติงานออกเป็นระดับต่างๆได้ดังนี้

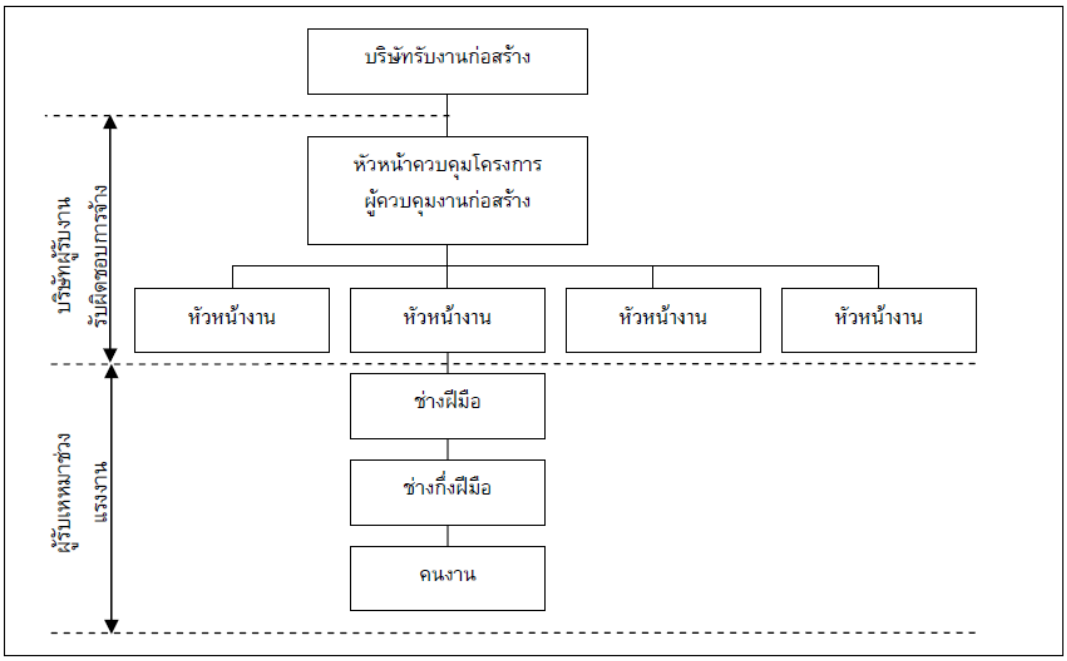
1.ระดับหัวหน้าโครงการ และผู้ควบคุมงานก่อสร้าง (Project Manager Superintendent) เป็นบุคลากรหรือแรงงานที่มีการศึกษาสูงตั้งแต่ขั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงจนถึงระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์ในงานก่อสร้างพอสมควร ทำหน้าที่รับผิดชอบในฐานะผู้บริหารโครงการ ควบคุมดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามรูปแบบและรายการก่อสร้างที่กำหนด

2.ระดับหัวหน้างาน (Foreman) เป็นผู้มีหน้าที่ระดับรองลงมา ทำหน้าที่ควบคุมกลุ่มช่างปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานถูกต้องตามรูปแบบและรายการก่อสร้างเฉพาะสาขางาน อาจแบ่งหัวหน้างานตามขนาดและลักษณะของงานที่มี เช่น หัวหน้างานคอนกรีตหัวหน้างานช่างไม้ เป็นต้น

3.ระดับช่างปฏิบัติการ หรือช่างฝีมือ (Skilled Labor) เป็นแรงงานที่มีฝีมือทำงานตามความชำนาญเฉพาะสาขาของตน เช่น ช่างไม้ ช่างปูน ช่างสี เป็นต้น อาจมีลูกมือช่วยทำงานที่มีฝีมือระดับรองลงไป เรียกว่า ช่างกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled Labor)

4.ระดับคนงาน (Unskilled labor) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานทุกประเภทที่ไม่ต้องใช้ฝีมือ ไม่สามารถระบุได้ว่ามีความชำนาญทางช่างสาขาใด เช่น งานแบกหาม งานขุดดิน รื้อถอน ปรับพื้นที่ คนงานเหล่านี้อาจฝึกหัดงานช่างเฉพาะสาขาและเลื่อนระดับขึ้นเป็นช่างกึ่งฝีมือได้

แรงงานในระดับผู้ควบคุมโครงการ และหัวหน้างาน อาจจัดอยู่ในระดับผู้บริหารได้ เนื่องจากในบริษัทรับงานก่อสร้างขนาดใหญ่จะเป็นผู้จ้างโดยตรง และรับค่าจ้างเป็นรายเดือนจากผู้จ้าง ส่วนแรงงานประเภทช่างฝีมือ ช่างกึ่งฝีมือ จนถึงขั้นคนงานไร้ฝีมือ ส่วนมากจะขึ้นตรงหรือได้รับเงินค่าจ้างจากผู้รับเหมาช่วงแรงงาน การจ่ายเงินค่าจ้างปกติจะจ่ายให้ตามจำนวนวันที่มาปฏิบัติงานตามอัตราที่ตกลงกันไว้ และจะเขียนเป็นแผนภูมิแสดงถึงความสัมพันธ์และระดับชั้นของแรงงานได้ดังนี้



แผนผังที่ 2 แสดงส่วนการจ้างทำงานในหน่วยงานก่อสร้างขนาดใหญ่ (โสภณ แสงไพโรจน์, 2539: 160)

2.3 แรงงานฝีมือ

2.3.1 ประเภทของแรงงานฝีมือ

แรงงานฝีมือหรือช่างฝีมือ เป็นแรงงานที่มีความสำคัญอย่างมากในธุรกิจก่อสร้างทุกประเภท เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีทักษะทางด้านสาขาอาชีพช่างก่อสร้างเฉพาะด้าน อาจมีเทคนิคเฉพาะตัวที่เกิดขึ้นเนื่องจากประสบการณ์การทำงานมาเป็นระยะเวลานาน และเป็นปัจจัยหลักในการสร้างผลผลิตดังที่กล่าวไปข้างต้น ซึ่งแบ่งบุคคลในกลุ่มนี้ออกเป็น 11 กลุ่ม ตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน (กรมการจัดหางาน, 2547) ได้แก่

1. ช่างไม้ก่อสร้าง
2. ช่างไม้ในอาคาร
3. ช่างเหล็กเสริมคอนกรีต
4. ช่างก่ออิฐ
5. ช่างฉาบปูน
6. ช่างปูกระเบื้องผนังและพื้น
7. ช่างท่อและสุขภัณฑ์

8. ช่างอะลูมิเนียมก่อสร้าง

9. ช่างสีอาคาร

10.ช่างสีตกแต่ง

11.ช่างหินขัด

จากแรงงานฝีมือ 11 กลุ่มนี้ อาจวิเคราะห์ได้ว่ามีกลุ่มที่ทำงานเกี่ยวพันกับธุรกิจรับเหมาตกแต่งภายใน เช่น ช่างไม้ในอาคาร ช่างปูกระเบื้องผนังและพื้น ช่างสีอาคารและช่างสีตกแต่ง เป็นต้น แต่สำหรับงานตกแต่งภายในประเภทเฟอร์นิเจอร์ติดตายหรือบิ้วท์อิน ซึ่งมีไม้เป็นวัสดุพื้นฐานของการผลิต และมีประเภทงานหลักๆแบ่งออกเป็นงานไม้และงานสี ช่างฝีมือที่มีความสำคัญมากที่สุด ก็คือ ช่างไม้และช่างสี นั่นเอง โดยช่างไม้จะมีหน้าที่นำชิ้นส่วนที่ผลิตจากไม้ ไม่ว่าจะเป็นไม้จริงหรือสังเคราะห์มาประกอบเข้าด้วยกัน จนกลายเป็นชิ้นงาน ตั้งแต่ส่วนโครง ส่วนปิดผิวและส่วนปิดชอบ ซึ่งชิ้นส่วนอาจมีการผลิตมาจากโรงงานหรือนอกพื้นที่ก่อสร้าง และบางส่วนที่จำเป็นต้องผลิตหน้างาน เนื่องจากต้องการขนาดที่ลงตัวพอดีกับพื้นที่ก่อสร้าง ส่วนช่างสี มีงานหลักๆคืองานพ่นสีและย้อมสี ในกรณีที่เฟอร์นิเจอร์นั้นไม่ได้ทำการปิดผิวด้วยวัสดุต่างๆ ซึ่งงานสีก็มีการทำจากโรงงาน

2.3.2 ระดับของแรงงานฝีมือ

ในการวัดระดับความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของแรงงานฝีมือ สำนักมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ได้ระบุข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการจำแนกฝีมือแรงงานออกเป็นระดับต่างๆ ตามลำดับความยากง่ายของงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

- ระดับ 1 หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือและความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานที่ต้องมีหัวหน้างานช่วยให้คำแนะนำหรือช่วยตัดสินใจในเรื่องสำคัญเมื่อจำเป็น
- ระดับ 2 หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือระดับกลาง มีความรู้ ความสามารถ ทักษะการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ได้ดี และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้คุณภาพงานสูง
- ระดับ 3 หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือระดับสูง สามารถวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหาการตัดสินใจ รู้ขั้นตอนกระบวนการของงานเป็นอย่างดี สามารถช่วยแนะนำงานฝีมือ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี สามารถใช้หนังสือคู่มือ นำความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีใหม่ได้ โดยเฉพาะการตัดสินใจและเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม

ความต้องการแรงงานและพฤติกรรมการจ้างงาน

หากพิจารณาในเรื่องระยะเวลาการจ้างงานในกิจการก่อสร้างจะพบว่ามีความต้องการใช้แรงงานแบบต่อเนื่องตลอดทั้งปี ทั้งนี้เพราะงานก่อสร้างมีลักษณะเป็นงานเหมาซึ่งผู้รับเหมาต้องส่งงานที่เสร็จสมบูรณ์ให้ทันเวลาตามที่ระบุในสัญญาจ้าง ฉะนั้นผู้รับเหมาจึงต้องการแรงงานตลอดช่วงเวลาโครงการ

พฤติกรรมการจ้างงานของสถานประกอบการ เช่น รูปแบบการจ้างงาน ผลตอบแทน สวัสดิการและอื่นๆ เป็นปัจจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของแรงงานที่มีทักษะที่เป็นความต้องการของตลาด และการให้ความสำคัญของความชำนาญในการทำงานเฉพาะด้าน โดยที่ ยงยุทธ (2550) ได้ตั้งข้อสังเกตุไว้ว่าค่าจ้างแรงงานไทยในกิจการก่อสร้างทั้งในระดับช่างฝีมือและกรรมกรของสถานประกอบการขนาดเล็กจะสูงกว่าสถานประกอบการขนาดใหญ่ ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นเพราะสถานประกอบการขนาดเล็ก ผู้รับเหมามักเป็นหัวหน้าช่างไปในตัวและคนงานกับผู้รับเหมามักเป็นบุคคลที่รู้จักกันมาก่อน หรือมีความเกี่ยวพันกันทางใดทางหนึ่ง ทำให้มีส่วนในการกำหนดค่าจ้างที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตามไม่พบว่ามีทฤษฎีหรือข้อมูลอ้างอิงที่สามารถอธิบายรูปแบบการจ้างงานแรงงานในงานตกแต่งภายใน

สถิติจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2552) ได้แสดงให้เห็นจำนวนแรงงานที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง ในไตรมาศที่ 1 ปี พ.ศ. 2552 ซึ่งสูงที่สุดในภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่ 2.54 ล้านคน และอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ 0.54 ล้านคน อาจวิเคราะห์ได้ว่ามีจำนวนแรงงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมตกแต่งภายในแน่นอน คืออุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ประมาณ 5 แสนคน แต่จากจำนวนแรงงานก่อสร้าง 2.54 ล้านคน ไม่สามารถระบุได้ว่าเป็นแรงงานที่อยู่ในธุรกิจตกแต่งภายในจำนวนกี่คน เนื่องจากไม่ได้มีการจำแนกประเภทอุตสาหกรรมก่อสร้างในรายละเอียด จำนวนแรงงานก่อสร้างที่สำรวจได้ในปี พ.ศ. 2552 ดังกล่าว สูงกว่าที่เคยคาดการณ์ไว้โดยกองวิจัยตลาดแรงงานถึงประมาณ 3 แสนคน และยังสูงกว่าตัวเลขที่คาดการณ์ในอนาคต ปี พ.ศ.2557 ที่ 2.46 ล้านคนอีกด้วย อัตราการเติบโตของการจ้างงานในภาคการก่อสร้างจากปี 2551 ถึงปี 2552 อยู่ที่ประมาณ 9 หมื่นคน

ตารางที่ 1 โครงสร้างการจ้างงานภาคการก่อสร้าง (กองวิจัยแรงงาน, 2552)

อาชีพ	**สัดส่วน**
แรงงานก่อสร้างอาคารสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ แรงงานรื้อถอนอาคาร	24.56
ช่างปูนคอนกรีตเสริมเหล็ก	23.94
ผู้จัดการทั่วไปด้านการก่อสร้างไม้	7.97
ช่างไม้ทั่วไป ช่างปลูกสร้าง ช่างไม้ต่อเรือใหญ่	14.89
ช่างทาสีอาคาร ช่างทาสีฉากเวทีช่างทาสีโลหะ	3.82
ช่างไฟฟ้าทั่วไป ช่างไฟฟ้าประจำอาคาร/ประจำเรือ ช่างไฟฟ้าบำรุง	3.32
ช่างเชื่อมโลหะด้วยแก๊ซ/ด้วยไฟฟ้า ช่างเชื่อมและตัดโลหะแบบต่างๆ	1.70
พนักงานรถขุดดิน พนักงานรถตัก ผู้ควบคุมเครื่องจักร	1.67
อื่น ๆ	18.13

ในตลาดแรงงานระดับล่าง กลุ่มแรงงานขั้นพื้นฐานในสาขาการผลิตต่างๆ รวมถึงก่อสร้างเป็นกลุ่มที่กำลังประสบปัญหาขาดแคลนอย่างมากในปัจจุบันเช่นกัน เนื่องจากมีความต้องการแรงงานใหม่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปีเพื่อรองรับการขยายตัวของภาคการผลิต โดยในปี 2549 เพียงปีเดียว มีความต้องการจ้างแรงงานขั้นพื้นฐานมากขึ้นถึง 4 หมื่นราย และจากการประมาณการความต้องการแรงงานในอนาคตโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย พบว่าแนวโน้มตลาดแรงงานไทยจะมีความต้องการแรงงานขั้นพื้นฐานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมต้นและพร้อมจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในช่วงปี 2550-2555 คิดเป็นเพียงร้อยละ 33 ของความต้องการแรงงานเท่านั้น (ยงยุทธ, 2550)

1. รูปแบบการจ้างแรงงานในธุรกิจก่อสร้าง

หากพิจารณาจากทฤษฎีโครงสร้างองค์การบริหารโครงการก่อสร้าง จะเห็นว่ามีผู้รับเหมาช่วง เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเสมอ เนื่องจากธรรมชาติของธุรกิจก่อสร้างเป็นธุรกิจที่มีกำหนดเวลา ซึ่งโดยส่วนมาก เจ้าของโครงการจะต้องการให้โครงการเสร็จโดยเร็วที่สุด ทำให้ทางเลือกในการจ้างเหมาช่วงเป็นที่นิยมของผู้รับเหมาก่อสร้างรายกลางและใหญ่ และทำให้แรงงานก่อสร้าง

จำนวนหนึ่งก่อตั้งองค์กรเพื่อรับเหมาช่วงหรือแรงงานโดยเฉพาะ ดังเห็นได้ในผลการสำรวจลักษณะการดำเนินการของสถานประกอบการก่อสร้างทั่วประเทศไทยในปี พ.ศ.2552 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติฯ (2552) พบว่าจากสถานประกอบการก่อสร้างจำนวนทั้งหมด 29,360 แห่ง สัดส่วนมากที่สุด คือ ร้อยละ 59.9 รับเหมาเฉพาะแรงงาน รองลงมาร้อยละ 40.3 รับงานและดำเนินการเองทั้งหมด ร้อยละ 13.7 จ้างเหมาให้ผู้อื่นดำเนินการบางส่วนและร้อยละ 8.2 รับเหมาช่วงงานต่อจากผู้อื่น จากข้อมูลดังกล่าวสามารถแบ่งรูปแบบการจ้างงานเป็น 3 รูปแบบหลักๆ ได้แก่

1.1 **จ้างประจำ**

การจ้างประจำ มีลักษณะเป็นการจ้างระยะยาว ไม่มีกำหนดเวลาสิ้นสุดไว้ แต่การจ่ายค่าแรง มีทั้งจ่ายรายเดือน รายสัปดาห์และรายวัน โดยแรงงานฝีมือที่อยู่ในระดับหัวหน้างานหรือผู้ควบคุมงาน ส่วนใหญ่จะรับค่าแรงเป็นรายเดือน ส่วนแรงงานฝีมือในระดับความรับผิดชอบที่ต่ำกว่าจะรับค่าแรงเป็นรายวัน คือนับจำนวนวันที่ทำงานจริงเพื่อคำนวณรายได้ แต่เวลาจ่ายเงินมีทั้งจ่าย 2 สัปดาห์ครั้งและเดือนละครั้ง ตามแต่ตกลงกัน โดยรูปแบบการรับเหมาของผู้ประกอบการที่มีลูกจ้างประจำส่วนใหญ่ คือ ใช้กำลังพลประจำที่มีอยู่ในการก่อสร้าง ซึ่งมูลค่าของงานที่รับเหมาหรือจำนวนโครงการ ขึ้นกับจำนวนของแรงงานที่มีอยู่ ผู้ประกอบการเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมดตั้งแต่เริ่มโครงการจนจบ ทั้งการประสานงานกับลูกค้า ผู้ออกแบบ จัดซื้อวัสดุก่อสร้าง ผลิตและติดตั้ง

1.2 **จ้างเหมาช่วง** (จ้างเหมาทั้งแรงงานและวัสดุก่อสร้าง)

การจ้างเหมาเหมาช่วง มีลักษณะการจ้างชั่วคราว มีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาของโครงการก่อสร้าง โดยแบ่งเป็น 2 รูปแบบหลักๆ คือ ผู้ประกอบการจ้างแรงงานเหมาช่วงรายเดียวเป็นประจำ เสมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตนเอง และจ้างแรงงานเหมาช่วงหลายๆราย การจ้างจะให้ดำเนินการก่อสร้างและจัดหา-จัดซื้อวัสดุก่อสร้างเองทั้งหมด ผู้ประกอบการเป็นผู้จัดหางานและประสานงานกับเจ้าของโครงการ และควบคุมทั้งคุณภาพของงาน เวลาและงบประมาณให้เป็นไปตามที่ตกลงไว้กับเจ้าของโครงการ การจ่ายค่าจ้างจะเป็นรูปแบบราคารวมเหมาทั้งโครงการตามที่ตกลงกัน โดยจะจ่ายเป็นงวดๆตามความก้าวหน้าของงาน

1.3 **จ้างเหมาแรง** (จ้างเฉพาะแรงงาน และผู้ประกอบจัดซื้อวัสดุก่อสร้างและเครื่องจักรเอง)

การจ้างเหมาแรง มีลักษณะการจ้างชั่วคราว มีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาของโครงการก่อสร้าง แบ่งเป็น 2 รูปแบบหลักๆ คือ ผู้ประกอบการจ้างแรงงานเหมาแรงกลุ่มเดียวเป็นประจำ เสมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตนเอง และแบบที่ผู้ประกอบการจ้างแรงงานหลายๆราย การจ้างจะจ้างเฉพาะแรงงาน แต่การดำเนินงานด้านอื่นผู้ประกอบการเป็นผู้จัดการ โดยผู้ประกอบการเป็นผู้จัดซื้อและควบคุมต้นทุนด้านวัสดุและอื่นๆเอง เมื่อมีการตกลงว่าจ้างจากเจ้าของโครงการ ผู้ประกอบการก็จัดหาแรงงานตามจำนวนที่วางแผนไว้มาเป็นผู้ดำเนินการก่อสร้าง และจ่ายค่าจ้างเฉพาะค่าแรง โดยคิดค่าใช้จ่ายจริงเป็นรายวัน ตามระยะเวลาที่แรงงานมาทำงาน แต่การจ่ายเงินจะจ่ายเป็นราย 2 สัปดาห์หรือรายเดือนตามแต่ตกลงกัน ผู้ประกอบการมีหน้าที่บริการการก่อสร้าง เช่น จัดหาวัสดุมาให้แรงงานให้ตรงตามเวลาในแต่ละขั้นตอนการทำงาน และควบคุมคุณภาพ เวลาและงบประมาณที่ใช้ให้เป็นไปตามที่คิดคำนวณต้นทุนไว้

2. **ทางเลือกในการจัดจ้างบุคคลภายนอกองค์กรหรือแรงงานภายนอกในธุรกิจก่อสร้าง**

พชร ชูครวงศ์ (2549) ทำการศึกษาเรื่องกระบวนการตัดสินใจเลือกใช้ผู้รับเหมาช่วงสำหรับโครงการก่อสร้างอาคารโดยผู้รับเหมาก่อสร้างขนาดกลาง ได้ให้นิยามว่าการพิจารณาการจัดหาผู้รับเหมาช่วงก็คือการนำบุคลากรภายนอกองค์กรเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ การในการทำงานด้านต่างๆเช่น ลดขั้นตอนการทำงาน ความชำนาญเฉพาะทาง ลดระยะเวลาการ ทำงาน เป็นต้น และได้อธิบายเหตุผลของการจ้างงานแหล่งภายนอกธุรกิจ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการเงิน การใช้บริการจากแหล่งภายนอกธุรกิจสามารถช่วยให้องค์การลดค่าใช้จ่ายลดการลงทุนในทรัพย์สิน

2. ด้านการบริหารงานจัดการ การใช้บริการจากแหล่งภายนอกธุรกิจสามารถช่วยให้ผู้บริหารมีเวลา ในการบริหารงานหลักขององค์การมากขึ้น ทำให้การดำเนินธุรกิจมีประสิทธิภาพมากขึ้น พนักงาน สามารถได้เรียนรู้จากความเชี่ยวชาญของผู้ให้บริการ

3. ด้านสภาพแวดล้อม การใช้บริการจากแหล่งภายนอกธุรกิจองค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับการ เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกได้ทัน เนื่องจากผู้บริหารเพิ่มโอกาสรับรู้ถึงข่าวสารเพิ่มขึ้น การเข้าเทคโนโลยีใหม่ๆ

แม้ว่าการใช้บริการจากแหล่งทรัพยากรภายนอก (Outsourcing) มีผลในทางบวกตามแรงจูงใจหลายประการ แต่องค์กรต้องพิจารณาถึงข้อเสียที่ เกิดขึ้นจากการใช้แหล่งทรัพยากรภายนอกด้วย เช่น การสูญเสียอำนาจในการควบคุมและการจัดการทรัพยากรสารสนเทศ การกลายเป็นผู้พึ่งพิง ความเสี่ยงในเรื่องความรั่วไหลของข้อมูล เป็นต้น

พชร ชูครวงศ์ (2549) ได้สรุปว่าการพิจารณาเลือกใช้ผู้รับช่วงนั้นก็ไม่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเสมอไปบางครั้งการได้มา ซึ่งผู้รับเหมาช่วงที่ไม่มีประสิทธิภาพก็อาจจะส่งผลในทางตรงข้าม เช่น คุณภาพงานที่ไม่ตรงตาม กำหนดต้องมีการแก้งานทำให้มีผลต่อระยะเวลางาน หรืออาจจะทิ้งงานเป็นต้นดังนั้นการพิจารณาการ จัดหาผู้รับเหมาช่วง(Sub-contractor) ควรตรวจสอบคุณสมบัติต่างๆที่เหมาะสมกับประเภทงานหรือ ประวัติการทำงานที่ผ่านเพื่อเป็นแนวทางการตัดสินใจ ซึ่งมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อ ลดระยะเวลา ภายใต้งบประมาณที่กำหนด

3. คุณสมบัติของแรงงานที่นายจ้างต้องการ

กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน ได้ทำการศึกษาคุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ พบว่านายจ้างต้องการลูกจ้างที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านจรรยาบรรณเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านคุณธรรม จริยธรรมและด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ

อวิรุทธ์ พูลเกษม (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจว่าจ้างแรงงานฝีมือของบริษัทก่อสร้าง ในประเภทโครงการพักอาศัย 46 โครงการ พบว่า

1. ปัจจัยในด้านคุณลักษณะของผู้ถูกจ้างที่มีผลต่อการตัดสินใจว่าจ้างแรงงานฝีมือ เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ความซื่อสัตย์ เพศ สุขภาพร่างกาย อายุ และมนุษยสัมพันธ์

2. ปัจจัยในด้านการปฏิบัติงานของผู้ถูกจ้าง เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ทักษะความสามารถในการทำงานประสบการณ์ทำงาน การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ทักษะในการใช้เครื่องมือช่างและความสามารถในทำงานร่วมกับผู้อื่น

3. ปัจจัยตัวผู้จ้างเอง มีทั้งหมด 4 ปัจจัย คือ ลำดับที่ 1 การวางแผนล่วงหน้าในการใช้แรงงานฝีมือ ลำดับที่ 2 เคยร่วมงานกันมาก่อน ลำดับที่ 3 ดุลยพินิจส่วนบุคคล และลำดับที่ 4 เหตุผลด้านมนุษยธรรมปัจจัยทางด้านการวางแผน

4. ปัจจัยในด้านองค์กร คือ งบประมาณในการจ้างสภาพคล่องทางการเงิน ความสามารถในการจัดการและควบคุมบุคคลและนโยบายการจ้างแรงงานฝีมือขององค์กรปัจจัยทางด้านนโยบายการจ้าง ตามลำดับ

5. ปัจจัยเกี่ยวกับงานในโครงการ มีทั้งหมด 5 ปัจจัย คือ ลำดับที่ 1 ระดับคุณภาพของงาน ลำดับที่ 2 ภาระงานปัจจุบัน ลำดับที่ 3 ลักษณะงาน (เร่ง/ไม่เร่ง) ลำดับที่ 4 ระยะเวลาการทำงาน และลำดับที่ 5 เทคนิคและความซับซ้อนของงาน

จากการจัดอันดับความสำคัญ 5 อันดับแรกของปัจจัยทั้งหมดในทุกด้าน โดยให้กลุ่มตัวอย่างประเมินและจัดอันดับ สรุปได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ทักษะความสามารถในการทำงานของผู้ถูกจ้าง

ลำดับที่ 2 คือ การวางแผนล่วงหน้าในการใช้แรงงานฝีมือของผู้จ้างเอง

ลำดับที่ 3 คือ งบประมาณในการจ้างขององค์กร

ลำดับที่ 4 คือ อัตราค่าจ้างแรงงานฝีมือ

ลำดับที่ 5 คือ ระดับคุณภาพของงาน

เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้ (2532) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการแรงงานช่างก่อสร้างของสถานประกอบการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้ประกอบการที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการก่อสร้าง 69 ราย และแรงงานช่างก่อสร้างจำนวน 58 ราย พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ต้องการความซื่อสัตย์จากช่างก่อสร้างในระดับมากที่สุด ต้องการแรงงานช่างก่อสร้างที่มีความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลา ความคิดสร้างสรรค์ ประสบการณ์ทางอาชีพและการแก้ไขปัญหา เฉพาะหน้า อยู่ในระดับมาก และความต้องการของผู้ประกอบการที่มีต่อสถาบันผู้ผลิตแรงงานช่างก่อสร้างได้แก่ ต้องการให้มีการเพิ่มระยะเวลาในการฝึกงานใน สถานประกอบการมากขึ้น เพิ่มการฝึกอบรมมารยาท ความประพฤติ และเพิ่มการเผยแผ่ความรู้และวิทยาการที่ทันสมัย

เกริก ศรีวัฒนะ (2543) ได้ทำการศึกษาความต้องการแรงงานของธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูนและปัญหาด้านแรงงานของธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์รวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน จำนวน 38 ราย พบว่าในจังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่มีรูปแบบการประกอบธุรกิจก่อสร้างเป็นแบบห้างหุ้นส่วนจำกัด งานที่รับเป็นงานอาคาร ส่วนใหญ่ผู้ว่าจ้างคือรัฐบาล เนื่องจากมีการแข่งขันกันสูงในธุรกิจ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ จึงมีการวางแผนความต้องการแรงงาน ซึ่งจะใช้วิธีการหน้างานแจ้งความต้องการขึ้นมา ในการคาดคะเนความต้องการ

แรงงาน มีปัจจัยด้านงบประมาณสำหรับการว่าจ้างเป็นปัจจัยหลัก ส่วนใหญ่ทำการวิเคราะห์งานเมื่อเริ่มในงานโครงการใหม่ด้านคุณสมบัติของแรงงานที่ต้องการในธุรกิจก่อสร้าง 3 ระดับ คือ

1. ระดับบริหาร พบว่า คุณสมบัติแรงงานในระดับบริหารของธุรกิจก่อสร้างส่วนใหญ่ ไม่จำกัดเพศ มีอายุอยู่ในช่วง 36-45 ปี ส่วนใหญ่ต้องการศึกษาระดับปริญญาตรีไม่จำกัดภูมิลำเนา และมีความสามารถพิเศษด้านมนุษยสัมพันธ์

2. ระดับฝีมือ พบว่า คุณสมบัติแรงงานในระดับฝีมือของธุรกิจก่อสร้าง ส่วนใหญ่ ไม่จำกัดเพศ มีอายุอยู่ในช่วง 26-35 ปี ส่วนใหญ่ไม่จำกัดคุณวุฒิการศึกษาและภูมิลำเนาต้องสามารถ ค้างแรมนอกพื้นที่และขับรถยนต์ได้

3. ระดับกรรมกร พบว่า คุณสมบัติแรงงานในระดับกรรมกรของธุรกิจก่อสร้างส่วนใหญ่ไม่จำกัดเพศ มีอายุอยู่ในช่วง 18-25 ปี ไม่จำกัดสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่ไม่จำกัดคุณวุฒิ การศึกษาและภูมิลำเนา และต้องสามารถค้างแรมนอกพื้นที่ได้

4. แหล่งที่มาของแรงงาน

ศิระ จันทร์สวาสดิ์, ศานิต ปันเขื่อนขัติย์และสุพัตร์ ศรีพงษ์สุทธิ์ (2545) กล่าวว่า แหล่งที่มาของแรงงาน แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ มาจากประสบการณ์ในการทำงานในบริษัท มาจากประสบการณ์ในการทำงานกับครอบครัว และมาจากสถานศึกษา ในด้านที่มาของความชำนาญสำหรับแรงงานที่มีฝีมือ สำหรับงานทำเฟอร์นิเจอร์บิวด์อิน พบว่าส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมาก่อน สำหรับแรงงานเหล่านี้ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมและมัธยมศึกษา คนงานเหล่านี้ส่วนใหญ่มักจะไม่ทราบว่า งานลักษณะใดที่เหมาะสมกับตัวเองที่สุด โดยปกติคนงานเหล่านี้เข้าทำงานเป็นงานที่ถูกชักชวนจากเพื่อนหรือญาติให้ไปทำงานในโรงงานด้วยกัน บางคนทำงานได้ 2-3 เดือนในโรงงานแต่ละแห่งก็ออกจากงาน หลังจากหางานใหม่ได้ การเปลี่ยนงาน จะมีบ่อยครั้ง และจะอยู่นานในบริษัททีมีสภาพการทำงานและผลตอบแทนที่ดีในบริษัทขนาดกลางและใหญ่ จากประสบการณ์การทำงานนี้เองทำให้เกิดทักษะความชำนาญขึ้น

5. ปัญหาที่พบในการจ้างแรงงาน

อวิรุทธ์ พูลเกษม (2550) ได้ทำการศึกษาปัจจัยในการจ้างแรงงานฝีมือของบริษัทรับเหมาก่อสร้างในโครงการประเภทอาคารพักอาศัย โดยในผู้ประกอบการที่ไม่สามารถจ้างแรงงานฝีมือที่ตรงกับความต้องการ เกิดจากสาเหตุหลัก 4 ประการ คือ

1. ปัญหาขาดแคลนแรงงานฝีมือ

2. แรงงานฝีมือขาดความรอบคอบในการทำงาน

3. มีการเปลี่ยนแปลงแรงงานฝีมือบ่อย

4. ปัญหาหลายอย่างที่ยากจะคาดเดาได้

ส่วนปัญหาหลังการจ้างของแรงงานฝีมือมีจำนวนทั้งหมด 9 ปัญหาเรียงตามความถี่ในการเกิดจากมากไปหาน้อย คือ มีปัญหาทางด้านสุขภาพ ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ความรู้ความสามารถไม่ตรงกับงาน ขาดความรู้ความเข้าใจในงาน ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆที่กำหนดไว้ เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ไม่ตรงต่อเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาต่ำ และลางานขาดงานบ่อย ตามลำดับ ซึ่งปัญหาดังกล่าวเกิดจากความบกพร่องหรือข้อจำกัดบางประการของปัจจัยที่ใช้ประกอบการตัดสินใจจ้าง โดยข้อจำกัดดังกล่าวสรุปได้เป็น 2 หัวข้อใหญ่ คือ

1.ข้อมูลการว่าจ้างมีไม่เพียงพอ หมายถึงการที่ข้อมูลที่ผู้ว่าจ้างสามารถรับรู้หรือขอดูได้ในทันทีขณะตัดสินใจว่าจ้างแรงงานฝีมือมีน้อย หรือไม่มีเลย ซึ่งข้อมูลที่ไม่สามารถรับรู้ได้ขณะทำการว่าจ้าง ได้แก่ สุขภาพร่างกาย ทักษะความสามารถในการทำงาน ทักษะ ในการใช้เครื่องมือช่าง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นต้น

2.ข้อมูลการจ้างที่ได้ไม่ตรงกับความเป็นจริง หมายถึง ข้อมูลที่ประกอบการตัดสินใจว่าจ้างแรงงานฝีมือถูกบิดเบือนหรือปกปิดความจริงบางอย่างไว้ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของผู้ถูกจ้างเป็นหลัก เช่น ทำเพื่อให้ได้เข้าทำงาน หรือเพื่อให้ได้ค่าแรงสูงขึ้น เป็นต้น

เกริก ศรีวัฒนะ (2543) ได้ทำการศึกษาความต้องการแรงงานของธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูนและปัญหาด้านแรงงานของธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์รวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน จำนวน 38 ราย พบว่าด้านปริมาณแรงงานที่ต้องการและปัญหาแรงงานในธุรกิจก่อสร้าง 3 ระดับ คือ

1. ระดับบริหาร พบว่า ปริมาณแรงงานในระดับบริหารของธุรกิจก่อสร้าง ส่วนใหญ่ต้องการวิศวกร หัวหน้าฝ่ายธุรการติดต่อประสานงานและผู้จัดการทั่วไปตามลำดับ ปัญหาส่วนใหญ่ด้านแรงงานของธุรกิจก่อสร้างในระดับบริหารคือ มีปริมาณแรงงานมากเกินความต้องการ และค่าจ้างแรงงานสูงกว่าความสามารถ

2. ระดับฝีมือ พบว่า ปริมาณแรงงานในระดับฝีมือของธุรกิจก่อสร้าง ส่วนใหญ่ต้องการช่างไม้ ช่างปูน ช่างทาสี ช่างเหล็ก และผู้ควบคุมงาน (โฟร์แมน) ตามลำดับ ปัญหาส่วนใหญ่ด้านแรงงาน

ของธุรกิจก่อสร้างในระดับฝีมือคือ มีปริมาณน้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการและไม่มีความรับผิดชอบต่อเวลา

3. ระดับกรรมกร พบว่า ปริมาณแรงงานในระดับกรรมกรของธุรกิจก่อสร้าง ส่วนใหญ่ต้องการกรรมกรงานดินและกรรมกรงานปูน ปัญหาส่วนใหญ่ด้านแรงงานของธุรกิจก่อสร้างในระดับกรรมกร คือ การขาดงานบ่อย

วัฒนา โพธา (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่องการจ้างงานและสวัสดิการแรงงานในกิจการก่อสร้างแบบรับเหมาช่วง ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและเงื่อนไขในการจ้างแรงงานในกิจการก่อสร้าง ข้อจำกัดด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานในกิจการก่อสร้างและการคุ้มครองแรงงานในกิจการก่อสร้าง โดยการสัมภาษณ์และใช้แบบสอบถาม ผลของการศึกษาพบว่า ผู้รับเหมาช่วงส่วนใหญ่ไม่ได้ทำสัญญาในการรับจ้างและไม่ได้จดทะเบียนในการประกอบกิจการที่ถูกต้องตามกฎหมายและเกือบทั้งหมดระบุว่าไม่เคยมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานของรัฐและไม่มีหน่วยงานรัฐเข้าไปตรวจสอบดูแล ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ส่วนใหญ่ เป็นเรื่องการถูกเอารัดเอาเปรียบและการบิดพลิ้วในการจ่ายเงินของผู้รับเหมารายใหญ่ และช่างฝีมือมีทักษะไม่เพียงพอและ ไม่ได้มาตรฐาน โดยยังเสนอให้มีการออกวุฒิบัตรแก่ช่างฝีมือต่างๆ เพื่อเป็นมาตรฐานในการจ้างและกำหนดค่าจ้าง สำหรับผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อาชีพหลักที่ทำอยู่เดิมมีรายได้ไม่เพียงพอ เข้ามาทำงานโดยเพื่อนแนะนำการเข้าทำงานไม่ได้ทำสัญญาจ้างกับนายจ้าง

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม

งานตกแต่งภายใน เป็นโครงการก่อสร้างประเภทหนึ่ง มีลักษณะที่เหมือนโครงการก่อสร้างทั่วไป คือ การผลิตและติดตั้งผลงานเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ ตามความเหมาะสมกับพื้นที่และความต้องการของผู้ใช้สอย จึงเป็นงานที่ไม่มีการผลิตงานที่ซ้ำกัน (Tailormade) แตกต่างจากอุตสาหกรรมการผลิตทั่วไปที่มีการผลิตสินค้าซ้ำเป็นวงจรไปเรื่อยๆ นอกจากนี้ การผลิตผลงานก่อสร้างจะดำเนินการในพื้นที่ใช้สอย ทำให้ต้องย้ายฐานการผลิตไปเรื่อยๆ และเป็นงานที่พึ่งพาฝีมือของแรงงานสูงเช่นเดียวกัน สิ่งที่แตกต่างระหว่างงานก่อสร้างอาคารทั่วไปและงานตกแต่งภายใน คือ ขอบเขตพื้นที่ของงาน ซึ่งจำกัดเฉพาะพื้นที่ว่างและผิวสัมผัสที่อยู่ภายในตัวอาคารเท่านั้น โดยสามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่มหลักๆ คืองานตกแต่งลอยตัว ซึ่งสามารถเคลื่อนย้ายได้โดยง่าย และงานตกแต่งประเภทบิลท์อินซึ่งติดตั้งยึดกับพื้นผิวภายในอาคาร ไม่สามารถเคลื่อนย้ายได้ และต้องมีการลงทุนสูง จึงเป็นงานที่ต้อง

อาศัยความชำนาญและทักษะในการควบคุมและก่อสร้างของผู้รับเหมาตกแต่งภายใน จึงจะทำให้งานประสบผลสำเร็จได้ ในทั้ง 3 ด้าน ซึ่งเป็นเกณฑ์ในการวัดผล คือ คุณภาพของงาน เวลาที่ใช้ในการทำงานและงบประมาณค่าก่อสร้าง

การจัดตั้งบริษัทรับเหมาตกแต่งภายในมีหลายรูปแบบ แต่รูปแบบที่มีสัดส่วนมากที่สุด เป็นแบบบริษัทขนาดเล็กที่มีลูกจ้างประจำจำนวนไม่เกิน 10 คน มีการจดทะเบียนเป็นบริษัทที่มีเจ้าของคนเดียวหรือเป็นห้างหุ้นส่วนจำกัด โดยหากแบ่งบริษัทรับเหมาตกแต่งภายใน จากรูปแบบการทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือดำเนินงานด้านก่อสร้างเพียงอย่างเดียว และดำเนินงานออกแบบและก่อสร้าง ซึ่งเป็นรูปแบบที่เกิดขึ้นเพื่อตอบรับกับรูปแบบสัญญาของงานก่อสร้าง คือ แบบ Traditional และ Turnkey นั่นเอง ความแตกต่างของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง และ ผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้าง คือ ด้านจำนวนบุคลากร ที่จะเพิ่มพนักงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานออกแบบด้วย

งานตกแต่งภายในประเภทเฟอร์นิเจอร์บิลท์อิน มีแรงงานช่างฝีมือเป็นปัจจัยหลักในการผลิตประกอบ และติดตั้งชิ้นงาน จึงมีความต้องการจ้างงานแรงงานฝีมือตลอดช่วงโครงการ แต่ไม่ได้มีความต้องการตลอดทั้งปี เนื่องจากโครงการก่อสร้างทุกประเภท รวมถึงงานตกแต่งภายใน มีจุดเริ่มต้นและจุดจบ ซึ่งหากผู้ประกอบการไม่สามารถหางานโครงการใหม่ๆได้ต่อเนื่อง ก็จะประสบปัญหาที่ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายในการจ้างงาน ทำให้การบริหารจัดการแรงงานฝีมือ ซึ่งรวมถึงรูปแบบการจ้างงาน มีความสำคัญอย่างมากสำหรับสถานประกอบการตกแต่งภายใน เนื่องจากส่งผลกระทบโดยตรงกับความสำเร็จของงานและความอยู่รอดขององค์กร โดยผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการในปัจจุบันประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานฝีมือ และอัตราเงินเดือนที่สูง เนื่องจากสภาวะตลาดที่มีความต้องการแรงงานสูง จึงมีการแข่งขันกันดึงตัวแรงงานฝีมือดี ส่งผลให้ผู้ประกอบการต้องมีการปรับตัวและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการจ้างงานแรงงานฝีมือเพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตในธุรกิจได้ ซึ่งการค้นคว้าอิสระนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษารูปแบบการจ้างงานแรงงานว่าแบบใดที่น่าจะมีความเหมาะสมที่สุดสำหรับผู้ประกอบการตกแต่งภายใน ประเภทเฟอร์นิเจอร์บิ้วด์อิน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาและผลสำรวจ

การศึกษาเรื่องรูปแบบการจ้างงานแรงงานฝีมือในธุรกิจรับเหมาตกแต่งภายในประเภทเฟอร์นิเจอร์บิวด์อิน เป็นการศึกษาโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดและระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัยเพื่อบรรลุจุดประสงค์ของงานวิจัยดังนี้

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องระบบการจ้างงานแรงงานฝีมือในธุรกิจรับเหมาตกแต่งภายใน ประเภทเฟอร์นิเจอร์บิวด์อิน เป็นการศึกษาโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยจากหนังสือ เอกสาร บทความ และงานวิจัยทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ประกอบการแบบเชิงลึก (In-Depth Analysis) โดยประกอบด้วยเจ้าของธุรกิจรับเหมาตกแต่งภายในและบุคลากรในหน่วยงานที่มีอำนาจตัดสินใจหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องการจ้างงาน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หารูปแบบของการจ้างงานที่เหมาะสม โดยความเหมาะสม มีตัวชี้วัดจากความสำเร็จของโครงการเป็นหลัก

1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือสำหรับใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการสัมภาษณ์สถานประกอบการรับเหมาตกแต่งภายใน ประเภทเฟอร์นิเจอร์บิ้วด์อิน ด้วยแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Question) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับเจ้าของสถานประกอบการและบุคลากรในหน่วยงานที่เป็นผู้มีอำนาจหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องการจ้างงานและบริหารแรงงานฝีมือโดยตรงเท่านั้น เพื่อใช้เก็บข้อมูลในองค์กร โดยประกอบด้วยคำถามดังนี้

- ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ/ผู้ถูกสัมภาษณ์
- ข้อดี-ข้อเสียในด้านการจัดการคุณภาพ เวลาและงบประมาณของรูปแบบการจ้างงาน

2. การกำหนดกลุ่มสถานประกอบการ กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขอบเขตของงานวิจัยนี้ กำหนดกลุ่มสถานประกอบการขนาดเล็ก โดยมีจำนวนแรงงานไม่เกิน 10 คน รับเหมางานตกแต่งภายใน ประเภทเฟอร์นิเจอร์บิวด์อิน โครงการประเภทบ้านหรือห้องชุดพักอาศัยในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑน จำนวนอย่างน้อย 20 สถานประกอบการ

ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากเป็นธุรกิจที่มีลักษณะเฉพาะ ทำให้ผู้วิจัยสามารถระบุกลุ่มตัวอย่างได้อย่างชัดเจน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มสถานประกอบการ มีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.1 เก็บข้อมูลโดยการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจรับเหมาตกแต่งภายในและการจ้างงานแรงงาน จากเอกสารทางวิชาการ บทความ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งรายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างคำถามในแบบสอบถามและวิเคราะห์ผล

3.2 จัดทำแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ โดยมีคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการเลือกรูปแบบการจ้างงานแรงงานที่เหมาะสม จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบการทำงานขององค์กร

3.2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการจัดการด้านคุณภาพ ระยะเวลาก่อสร้าง และงบประมาณโครงการ

3.2.2 เก็บข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มสถานประกอบการเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูล

การวิเคราะห์เกี่ยวกับรูปแบบการจ้างงานแรงงานฝีมือในธุรกิจรับเหมาตกแต่งภายใน ประเภทเฟอร์นิเจอร์บิวด์อิน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาให้ทราบและเข้าใจถึงพฤติกรรมของนายจ้างในการจ้างงานแรงงาน ที่ทำให้องค์กรและโครงการประสบผลสำเร็จ โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

4.1 วิเคราะห์รูปแบบการจ้างงานที่แต่ละองค์กรลงความเห็นว่าเป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการองค์กรของตนเองมากที่สุด โดยแบ่งการวิเคราะห์ตาม 2 ปัจจัยหลักที่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการจ้างงาน ได่แก่

4.1.1 รูปแบบองค์กร ได้แก่ ออกแบบและก่อสร้าง หรือ รับเหมาก่อสร้างอย่างเดียว

4.1.2 การจัดการในด้านการควบคุมคุณภาพ เวลาและงบประมาณโครงการ

4.2 วิเคราะห์รูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสม โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-Depth Analysis) ซึ่งเป็นข้อมูลประเภทแสดงความคิดเห็น (Subjective) และข้อมูลเอกสารที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษามาวิเคราะห์ แบบการวิเคราะห์เชิงตรรกะ (Logical Analysis) โดยการเชื่อมโยงในเชิงเหตุและผลในประเด็นต่างๆ

5. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ ได้แก่ สถานประกอบการรับเหมาตกแต่งภายในประเภทเฟอร์นิเจอร์บิวด์อิน ขนาดเล็ก ที่มีจำนวนแรงงานไม่เกิน 10 คน ที่เน้นรับเหมาโครงการประเภทบ้านหรือห้องชุดพักอาศัยในกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 20 ราย

ผลสำรวจ

จากการสำรวจด้านรูปแบบการจ้างแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการรับเหมาตกแต่งภายใน จำนวนทั้งหมด 20 ราย ทั้งที่ผู้ประกอบการเลือกใช้เป็นประจำ เป็นครั้งคราวหรือเคยเลือกแต่ปัจจุบันเลิกใช้แล้ว พบว่ามีทั้งหมด 3 รูปแบบ ได้แก่ จ้างประจำ จ้างเหมาช่วง (จ้างเหมาทั้งแรงงานและวัสดุก่อสร้าง) และจ้างเหมาแรง (จ้างเฉพาะแรงงาน และผู้ประกอบจัดซื้อวัสดุก่อสร้างและเครื่องจักรเอง) โดยขอให้ผู้ประกอบการแต่ละรายแสดงความเห็นในด้านการจัดการโครงการของแต่ละรูปแบบการจ้างที่ตนเองได้เลือกใช้ ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ เวลาและงบประมาณโครงการ โดยได้การกำหนดคำนิยามของแต่ละหัวข้อการวัดผล เพื่อให้การเปรียบเทียบผลข้อมูลอยู่บนบรรทัดฐานเดียวกัน แบ่งออกเป็น 6 หัวข้อ ที่ส่งผลกระทบต่อผลงานก่อสร้างใน 3 ด้านข้างต้น โดยอ้างอิงจากข้อมูลที่ได้ทำการศึกษา ในบทที่ 2 ดังรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 คำนิยามของปัจจัยในการจัดการโครงการ

ปัจจัย	นิยาม
1. **ด้านคุณภาพ**	
1.1 **การควบคุมคุณภาพ**	
ควบคุมคุณภาพได้	ผู้ประกอบการสามารถควบคุมปัจจัยต่างๆ เช่น วัสดุ ฝีมือแรงงาน ขั้นตอนการทำงานที่ส่งผลให้ผลที่ได้จากการก่อสร้างมีคุณภาพตามที่กำหนดไว้ในแบบ รายการก่อสร้าง และเงื่อนไขของสัญญา โดยลักษณะของคุณภาพที่สามารถวัดได้ เช่น สี ผิว ความแข็งแรง ขนาด เป็นต้น
ควบคุมคุณภาพไม่ได้	ผู้ประกอบการไม่สามารถควบคุมปัจจัยต่างๆ เช่น วัสดุ ฝีมือแรงงาน ขั้นตอนการทำงาน ที่ส่งผลให้ผลที่ได้จากการก่อสร้างมีคุณภาพตามที่กำหนดไว้ในแบบ รายการก่อสร้าง และเงื่อนไขของสัญญา
1.2 **ข้อจำกัดด้านฝีมือแรงงาน**	
มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	แรงงานมีฝีมือ ทักษะและความชำนาญในการทำงานด้านใดด้านหนึ่งหรือระดับใดระดับหนึ่ง ซึ่งอาจจะสามารถพัฒนาได้หรือไม่ได้ขึ้นกับแต่ละบุคคล โดยที่ผู้ประกอบการไม่มีทางเลือกเพื่อให้เหมาะสมกับงานทุกประเภทได้
ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	แรงงานมีฝีมือ ทักษะและความชำนาญในการทำงานที่แตกต่างกันไป โดยที่ผู้ประกอบการสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับงานแต่ละประเภทได้
2. **ด้านเวลา**	
2.1 **การควบคุมระยะเวลา**	
ควบคุมระยะเวลาได้	ผู้ประกอบการสามารถควบคุมปัจจัยต่างๆ เช่น ขั้นตอนการทำงาน จำนวนแรงงาน และอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าของการก่อสร้างให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ได้
ควบคุมระยะเวลาไม่ได้	ผู้ประกอบการไม่สามารถควบคุมปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าของการก่อสร้างให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ได้

ปัจจัย	นิยาม
2.2 **การเสร็จงานตรงต่อเวลา**	
ตรงเวลา	เมื่อวัดปริมาณงานที่ทำได้จริงเปรียบเทียบกับแผนงานที่วางไว้แล้วตรงตามแผนงานหรือไม่ล่าช้ากว่าแผนงานที่กำหนด
ล่าช้า	เมื่อวัดปริมาณงานที่ทำได้จริงเปรียบเทียบกับแผนงานที่วางไว้แล้วไม่ตรงตามแผนงานหรือล่าช้ากว่าแผนงานที่กำหนด
2.3 **การเร่งงาน**	
เร่งงานได้	สามารถร่นระยะเวลาการก่อสร้างในบางขั้นตอนหรือทั้งหมดโดยการเพิ่มทรัพยากร เช่น แรงงาน เครื่องจักร วัสดุหรืออื่นๆได้ แล้วส่งผลให้งานเสร็จสมบูรณ์ในระยะเวลาอันสั้นกว่าที่วางแผนไว้ หรือตรงตามแผนงานในกรณีที่เกิดความผิดพลาดหรือล่าช้า
เร่งงานไม่ได้	ไม่สามารถร่นระยะเวลาการก่อสร้างในบางขั้นตอนหรือทั้งหมดโดยการเพิ่มทรัพยากร เช่น แรงงาน เครื่องจักร วัสดุหรืออื่นๆได้ จึงส่งผลให้งานเสร็จสมบูรณ์ในระยะเวลาอันยาวนานกว่าที่วางแผนไว้ หรือไม่ตรงตามแผนงานในกรณีที่เกิดความผิดพลาดหรือล่าช้า
3. **ด้านงบประมาณ**	
3.1 **การควบคุมงบประมาณ**	
ควบคุมงบประมาณได้	ราคาค่าก่อสร้างอยู่ภายใต้งบประมาณที่ทางเจ้าของงานกำหนดหรือค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างต่ำกว่าราคาที่ประมูลได้โดยผู้รับเหมา โดยค่าใช้จ่ายประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายทางตรง ได้แก่ ค่าแรง ค่าวัสดุ ค่าเครื่องจักร และค่าใช้จ่ายทางอ้อม ได้แก่ ค่าใช้งานสำนักงาน
ควบคุมงบประมาณไม่ได้	ราคาค่าก่อสร้างสูงเกินงบประมาณที่ทางเจ้าของงานกำหนดหรือค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างสูงกว่าราคาที่ประมูลได้โดยผู้รับเหมา โดยค่าใช้จ่ายประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายทางตรง ได้แก่ ค่าแรง ค่าวัสดุ ค่าเครื่องจักร และค่าใช้จ่ายทางอ้อม ได้แก่ ค่าใช้งานสำนักงาน
3.2 **ความเสี่ยง**	
ความเสี่ยงต่ำ	ผู้ประกอบการสามารถควบคุมปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการก่อสร้าง อันจะส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างสูงเกินกว่าที่วางแผนไว้ได้โดยง่าย ทำให้มีโอกาสการน้อยที่จะเกิดความเสียหายในงานและส่งผลต่อกำไร-ขาดทุนขององค์กร
ความเสี่ยงสูง	ผู้ประกอบการควบคุมปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการก่อสร้าง อันจะส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างสูงเกินกว่าที่วางแผนไว้ได้ยาก ทำให้มีโอกาสการน้อยที่จะเกิดความเสียหายในงานและส่งผลต่อกำไร-ขาดทุนขององค์กร
3.3 **ต้นทุนค่าใช้จ่าย**	
ถูกกว่า	เมื่อคิดคำนวณต้นทุนค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการก่อสร้างต่อโครงการแล้วต่ำกว่าการจ้างงานรูปแบบอื่นๆ
แพงกว่า	เมื่อคิดคำนวณต้นทุนค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการก่อสร้างต่อโครงการแล้วสูงกว่าการจ้างงานรูปแบบอื่นๆ

ผลการสำรวจ แสดงเรียงตามรูปแบบการทำงานและอายุขององค์กร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผู้ประกอบการ A มีรูปแบบการทำงานแบบออกแบบและก่อสร้าง อายุนับแต่ก่อตั้งองค์กร 2 ปี มีจำนวนแรงงานฝีมือที่จ้างเป็นประจำ 5 คน

		ความคิดเห็นด้านการจัดการโครงการ		
		คุณภาพ	เวลา	งบประมาณ
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้ประจำ	เหมาแรง	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมไม่ได้ ตรงเวลา เร่งงานได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงสูง ถูกกว่า
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้เป็นครั้งคราว	เหมาช่วง	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ตรงเวลา เร่งงานได้	ควบคุมไม่ได้ ความเสี่ยงสูง แพงกว่า
รูปแบบการจ้างงานที่เคยใช้แต่ปัจจุบันเลิกใช้แล้ว	-	-	-	-

2. ผู้ประกอบการ B มีรูปแบบการทำงานแบบออกแบบและก่อสร้าง อายุนับแต่ก่อตั้งองค์กร 3 ปี มีจำนวนแรงงานฝีมือที่จ้างเป็นประจำ 4 คน

		ความคิดเห็นด้านการจัดการโครงการ		
		คุณภาพ	เวลา	งบประมาณ
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้ประจำ	เหมาช่วง	ควบคุมได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมไม่ได้ ตรงเวลา เร่งงานไม่ได้	ควบคุมไม่ได้ ความเสี่ยงสูง แพงกว่า
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้เป็นครั้งคราว	-	-	-	-
รูปแบบการจ้างงานที่เคยใช้แต่ปัจจุบันเลิกใช้แล้ว	-	-	-	-

3. ผู้ประกอบการ C มีรูปแบบการทำงานแบบออกแบบและก่อสร้าง อายุนับแต่ก่อตั้งองค์กร 5 ปี มีจำนวนแรงงานฝีมือที่จ้างเป็นประจำ 8 คน

		ความคิดเห็นด้านการจัดการโครงการ		
		คุณภาพ	เวลา	งบประมาณ
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้ประจำ	เหมาแรง	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมไม่ได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานได้	ควบคุมไม่ได้ ความเสี่ยงสูง ถูกกว่า
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้เป็นครั้งคราว	-	-	-	-
รูปแบบการจ้างงานที่เคยใช้แต่ปัจจุบันเลิกใช้แล้ว	-	-	-	-

4. ผู้ประกอบการ D มีรูปแบบการทำงานแบบออกแบบและก่อสร้าง อายุนับแต่ก่อตั้งองค์กร 5 ปี มีจำนวนแรงงานฝีมือที่จ้างเป็นประจำ 5 คน

		ความคิดเห็นด้านการจัดการโครงการ		
		คุณภาพ	เวลา	งบประมาณ
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้ประจำ	ประจำ	ควบคุมได้ มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ตรงเวลา เร่งงานไม่ได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงต่ำ แพงกว่า
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้เป็นครั้งคราว	เหมาช่วง	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมไม่ได้ ตรงเวลา เร่งงานไม่ได้	ควบคุมไม่ได้ ความเสี่ยงสูง แพงกว่า
	เหมาแรง	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมไม่ได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานได้	ควบคุมไม่ได้ ความเสี่ยงสูง ถูกกว่า
รูปแบบการจ้างงานที่เคยใช้แต่ปัจจุบันเลิกใช้แล้ว	-	-	-	-

5. ผู้ประกอบการ E มีรูปแบบการทำงานแบบออกแบบและก่อสร้าง อายุนับแต่ก่อตั้งองค์กร 5 ปี มีจำนวนแรงงานฝีมือที่จ้างเป็นประจำ 9 คน

		ความคิดเห็นด้านการจัดการโครงการ		
		คุณภาพ	เวลา	งบประมาณ
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้ประจำ	เหมาช่วง	ควบคุมได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ตรงเวลา เร่งงานได้	ควบคุมไม่ได้ ความเสี่ยงสูง แพงกว่า
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้เป็นครั้งคราว	เหมาแรง	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมไม่ได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงสูง ถูกกว่า
รูปแบบการจ้างงานที่เคยใช้แต่ปัจจุบันเลิกใช้แล้ว	-	-	-	-

6. ผู้ประกอบการ F มีรูปแบบการทำงานแบบออกแบบและก่อสร้าง อายุนับแต่ก่อตั้งองค์กร 6 ปี มีจำนวนแรงงานฝีมือที่จ้างเป็นประจำ 8 คน

		ความคิดเห็นด้านการจัดการโครงการ		
		คุณภาพ	เวลา	งบประมาณ
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้ประจำ	ประจำ	ควบคุมได้ มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานไม่ได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงต่ำ ถูกกว่า
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้เป็นครั้งคราว	เหมาช่วง	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ตรงเวลา เร่งงานได้	ควบคุมไม่ได้ ความเสี่ยงสูง แพงกว่า
รูปแบบการจ้างงานที่เคยใช้แต่ปัจจุบันเลิกใช้แล้ว	-	-	-	-

7. ผู้ประกอบการ G มีรูปแบบการทำงานแบบออกแบบและก่อสร้าง อายุนับแต่ก่อตั้งองค์กร 6 ปี มีจำนวนแรงงานฝีมือที่จ้างเป็นประจำ 10 คน

		ความคิดเห็นด้านการจัดการโครงการ		
		คุณภาพ	**เวลา**	**งบประมาณ**
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้ประจำ	เหมาแรง	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงสูง ถูกกว่า
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้เป็นครั้งคราว	-	-	-	-
รูปแบบการจ้างงานที่เคยใช้ แต่ปัจจุบันเลิกใช้แล้ว	เหมาช่วง	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ตรงเวลา เร่งงานได้	ควบคุมไม่ได้ ความเสี่ยงสูง แพงกว่า

8. ผู้ประกอบการ H มีรูปแบบการทำงานแบบออกแบบและก่อสร้าง อายุนับแต่ก่อตั้งองค์กร 8 ปี มีจำนวนแรงงานฝีมือที่จ้างเป็นประจำ 8 คน

		ความคิดเห็นด้านการจัดการโครงการ		
		คุณภาพ	**เวลา**	**งบประมาณ**
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้ประจำ	ประจำ	ควบคุมได้ มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ตรงเวลา เร่งงานไม่ได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงต่ำ ถูกกว่า
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้เป็นครั้งคราว	เหมาแรง	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมไม่ได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงสูง ถูกกว่า
รูปแบบการจ้างงานที่เคยใช้ แต่ปัจจุบันเลิกใช้แล้ว	เหมาช่วง	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ตรงเวลา เร่งงานได้	ควบคุมไม่ได้ ความเสี่ยงสูง แพงกว่า

9. ผู้ประกอบการ I มีรูปแบบการทำงานแบบออกแบบและก่อสร้าง อายุนับแต่ก่อตั้งองค์กร 8 ปี มีจำนวนแรงงานฝีมือที่จ้างเป็นประจำ 10 คน

		ความคิดเห็นด้านการจัดการโครงการ		
		คุณภาพ	**เวลา**	**งบประมาณ**
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้ประจำ	ประจำ	ควบคุมได้ มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ตรงเวลา เร่งงานได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงต่ำ ไม่มีความเห็น
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้เป็นครั้งคราว	-	-	-	-
รูปแบบการจ้างงานที่เคยใช้ แต่ปัจจุบันเลิกใช้แล้ว	เหมาแรง	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมไม่ได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงสูง ถูกกว่า
	เหมาช่วง	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมไม่ได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานได้	ควบคุมไม่ได้ ความเสี่ยงสูง แพงกว่า

10. ผู้ประกอบการ J มีรูปแบบการทำงานแบบออกแบบและก่อสร้าง
อายุนับแต่ก่อตั้งองค์กร 10 ปี มีจำนวนแรงงานฝีมือที่จ้างเป็นประจำ 10 คน

		ความคิดเห็นด้านการจัดการโครงการ		
		คุณภาพ	**เวลา**	**งบประมาณ**
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้ประจำ	ประจำ	ควบคุมได้ มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ตรงเวลา เร่งงานได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงต่ำ ถูกกว่า
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้เป็นครั้งคราว	-	-	-	-
รูปแบบการจ้างงานที่เคยใช้แต่ปัจจุบันเลิกใช้แล้ว	เหมาช่วง	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมไม่ได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานได้	ควบคุมไม่ได้ ความเสี่ยงสูง แพงกว่า

11. ผู้ประกอบการ K มีรูปแบบการทำงานแบบออกแบบและก่อสร้าง
อายุนับแต่ก่อตั้งองค์กร 2 ปี มีจำนวนแรงงานฝีมือที่จ้างเป็นประจำ 5 คน

		ความคิดเห็นด้านการจัดการโครงการ		
		คุณภาพ	**เวลา**	**งบประมาณ**
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้ประจำ	เหมาแรง	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมไม่ได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานได้	ควบคุมไม่ได้ ความเสี่ยงสูง ถูกกว่า
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้เป็นครั้งคราว	เหมาช่วง	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมไม่ได้ ตรงเวลา เร่งงานไม่ได้	ควบคุมไม่ได้ ความเสี่ยงสูง แพงกว่า
รูปแบบการจ้างงานที่เคยใช้แต่ปัจจุบันเลิกใช้แล้ว	-	-	-	-

12. ผู้ประกอบการ L มีรูปแบบการทำงานแบบออกแบบและก่อสร้าง
อายุนับแต่ก่อตั้งองค์กร 3 ปี มีจำนวนแรงงานฝีมือที่จ้างเป็นประจำ 6 คน

		ความคิดเห็นด้านการจัดการโครงการ		
		คุณภาพ	**เวลา**	**งบประมาณ**
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้ประจำ	เหมาแรง	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมไม่ได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานได้	ควบคุมไม่ได้ ความเสี่ยงสูง ถูกกว่า
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้เป็นครั้งคราว	เหมาช่วง	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมไม่ได้ ตรงเวลา เร่งงานได้	ควบคุมไม่ได้ ความเสี่ยงสูง แพงกว่า
รูปแบบการจ้างงานที่เคยใช้แต่ปัจจุบันเลิกใช้แล้ว	-	-	-	-

13. ผู้ประกอบการ M มีรูปแบบการทำงานแบบออกแบบและก่อสร้าง อายุนับแต่ก่อตั้งองค์กร 4 ปี มีจำนวนแรงงานฝีมือที่จ้างเป็นประจำ 8 คน

		ความคิดเห็นด้านการจัดการโครงการ		
		คุณภาพ	**เวลา**	**งบประมาณ**
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้ประจำ	เหมาแรง	ควบคุมไม่ได้ มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ตรงเวลา เร่งงานได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงสูง ถูกกว่า
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้เป็นครั้งคราว	-	-	-	-
รูปแบบการจ้างงานที่เคยใช้แต่ปัจจุบันเลิกใช้แล้ว	เหมาช่วง	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมไม่ได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานได้	ควบคุมไม่ได้ ความเสี่ยงสูง แพงกว่า

14. ผู้ประกอบการ N มีรูปแบบการทำงานแบบออกแบบและก่อสร้าง อายุนับแต่ก่อตั้งองค์กร 4 ปี มีจำนวนแรงงานฝีมือที่จ้างเป็นประจำ 4 คน

		ความคิดเห็นด้านการจัดการโครงการ		
		คุณภาพ	**เวลา**	**งบประมาณ**
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้ประจำ	ประจำ	ควบคุมได้ มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานไม่ได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงต่ำ ถูกกว่า
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้เป็นครั้งคราว	เหมาแรง	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมไม่ได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงสูง ถูกกว่า
รูปแบบการจ้างงานที่เคยใช้แต่ปัจจุบันเลิกใช้แล้ว	-	-	-	-

15. ผู้ประกอบการ O มีรูปแบบการทำงานแบบออกแบบและก่อสร้าง อายุนับแต่ก่อตั้งองค์กร 5 ปี มีจำนวนแรงงานฝีมือที่จ้างเป็นประจำ 8 คน

		ความคิดเห็นด้านการจัดการโครงการ		
		คุณภาพ	**เวลา**	**งบประมาณ**
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้ประจำ	เหมาแรง	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมไม่ได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงสูง ไม่มีความเห็น
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้เป็นครั้งคราว	-	-	-	-
รูปแบบการจ้างงานที่เคยใช้แต่ปัจจุบันเลิกใช้แล้ว	-	-	-	-

16. ผู้ประกอบการ P มีรูปแบบการทำงานแบบออกแบบและก่อสร้าง
อายุนับแต่ก่อตั้งองค์กร 6 ปี มีจำนวนแรงงานฝีมือที่จ้างเป็นประจำ 8 คน

		ความคิดเห็นด้านการจัดการโครงการ		
		คุณภาพ	เวลา	งบประมาณ
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้ประจำ	เหมาแรง	ควบคุมได้ มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมไม่ได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงสูง ถูกกว่า
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้เป็นครั้งคราว	เหมาช่วง	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมไม่ได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานได้	ควบคุมไม่ได้ ความเสี่ยงสูง แพงกว่า
รูปแบบการจ้างงานที่เคยใช้แต่ปัจจุบันเลิกใช้แล้ว	-	-	-	-

17. ผู้ประกอบการ Q มีรูปแบบการทำงานแบบออกแบบและก่อสร้าง
อายุนับแต่ก่อตั้งองค์กร 7 ปี มีจำนวนแรงงานฝีมือที่จ้างเป็นประจำ 6 คน

		ความคิดเห็นด้านการจัดการโครงการ		
		คุณภาพ	เวลา	งบประมาณ
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้ประจำ	ประจำ	ควบคุมได้ มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานไม่ได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงต่ำ แพงกว่า
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้เป็นครั้งคราว	เหมาแรง	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมไม่ได้ ตรงเวลา เร่งงานได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงสูง ถูกกว่า
รูปแบบการจ้างงานที่เคยใช้แต่ปัจจุบันเลิกใช้แล้ว	เหมาช่วง	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมไม่ได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานได้	ควบคุมไม่ได้ ความเสี่ยงสูง แพงกว่า

18. ผู้ประกอบการ R มีรูปแบบการทำงานแบบออกแบบและก่อสร้าง
อายุนับแต่ก่อตั้งองค์กร 9 ปี มีจำนวนแรงงานฝีมือที่จ้างเป็นประจำ 10 คน

		ความคิดเห็นด้านการจัดการโครงการ		
		คุณภาพ	เวลา	งบประมาณ
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้ประจำ	เหมาแรง	ควบคุมได้ มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงต่ำ ถูกกว่า
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้เป็นครั้งคราว	เหมาช่วง	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมไม่ได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานได้	ควบคุมไม่ได้ ความเสี่ยงสูง แพงกว่า
รูปแบบการจ้างงานที่เคยใช้แต่ปัจจุบันเลิกใช้แล้ว	-	-	-	-

19. ผู้ประกอบการ S มีรูปแบบการทำงานแบบออกแบบและก่อสร้าง
อายุนับแต่ก่อตั้งองค์กร 10 ปี มีจำนวนแรงงานฝีมือที่จ้างเป็นประจำ 8 คน

		ความคิดเห็นด้านการจัดการโครงการ		
		คุณภาพ	เวลา	งบประมาณ
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้ประจำ	ประจำ	ควบคุมได้ มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ตรงเวลา เร่งงานได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงต่ำ ถูกกว่า
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้เป็นครั้งคราว	-	-	-	-
รูปแบบการจ้างงานที่เคยใช้ แต่ปัจจุบันเลิกใช้แล้ว	เหมาแรง	ควบคุมได้ มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงต่ำ ถูกกว่า

20. ผู้ประกอบการ T มีรูปแบบการทำงานแบบออกแบบและก่อสร้าง
อายุนับแต่ก่อตั้งองค์กร 12 ปี มีจำนวนแรงงานฝีมือที่จ้างเป็นประจำ 10 คน

		ความคิดเห็นด้านการจัดการโครงการ		
		คุณภาพ	เวลา	งบประมาณ
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้ประจำ	ประจำ	ควบคุมได้ มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ตรงเวลา เร่งงานได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงต่ำ ถูกกว่า
รูปแบบการจ้างงานที่ใช้เป็นครั้งคราว	-	-	-	-
รูปแบบการจ้างงานที่เคยใช้ แต่ปัจจุบันเลิกใช้แล้ว	เหมาแรง	ควบคุมไม่ได้ มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ตรงเวลา เร่งงานได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงสูง ถูกกว่า

จากผลการสำรวจแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการมากกว่าครึ่งหนึ่ง หรือ 11 จาก 20 ราย มีการเลือกจ้างงานแบบผสมผสาน หรือมากกว่า 1 รูปแบบ ส่วนที่เหลือ 9 ราย มีการจ้างงานเพียงรูปแบบเดียว โดย 4 จาก 9 ราย ไม่เคยเลือกใช้การจ้างงานแบบอื่นๆนอกจากที่ตนใช้อยู่ประจำ ส่วน 5 รายที่เหลือเคยมีการจ้างงานรูปแบบอื่นๆ แต่ได้เลิกใช้ไปแล้ว

ในด้านรูปแบบการทำงานที่ผู้ประกอบการเลือกใช้เป็นประจำมากที่สุด ได้แก่ การจ้างประจำและเหมาแรง ในจำนวนที่เท่ากันอย่างละ 9 ราย จากทั้งหมด 20 ราย ส่วนรูปแบบการจ้างงานที่ผู้ประกอบการเลือกใช้น้อยที่สุด ได้แก่ การจ้างเหมาช่วง มีจำนวน 2 ราย ส่วนรูปแบบการทำงานที่ผู้ประกอบการเลือกใช้เป็นครั้งคราวมากที่สุด ได้แก่ การจ้างงานแบบเหมาช่วง จำนวน 6 ราย และรองลงมา คือ เหมาช่วง จำนวน 5 ราย จาก 12 ทั้งหมดราย

ในด้านการจัดการโครงการ ผู้ประกอบการทั้งหมดที่เลือกใช้การจ้างประจำมีความเห็นตรงกันในด้านข้อดีในการจัดการโครงการ ทั้งด้านคุณภาพ เวลาและงบประมาณ เนื่องจาก

ผู้ประกอบการมีอำนาจสั่งงานโดยตรงและเป็นผู้วางแผนแต่ละขั้นตอนการดำเนินงานเอง แต่พบข้อเสียด้านข้อจำกัดด้านฝีมือ เนื่องจากต้องใช้แรงงานเท่าที่มีอยู่ ซึ่งส่งผลไปถึงชั่วโมงการทำงาน ทำให้ไม่สามารถเร่งงานได้ กรณีที่มีช่างจำนวนไม่มาก ทั้งยังมีข้อเสียด้านต้นทุนค่าจ้างที่มีอยู่ตลอดไม่ว่าจะมีงานให้แรงงานทำหรือไม่ ส่วนการจ้างงานเหมาช่วงและเหมาแรง พบว่ามีข้อดีและข้อเสียในด้านการจัดการโครงการคล้ายคลึงกัน โดยผู้ประกอบการที่เลือกใช้ทั้งแบบเป็นประจำและครั้งคราว ส่วนใหญ่ให้ความเห็นตรงกันว่า มีข้อดีด้านปริมาณและขอบเขตงานที่ผู้ประกอบการสามารถรับได้ไม่จำกัด โดยไม่ต้องเสียชั่วโมงทำงานของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากแรงงานเหมาช่วงจะรับดำเนินงานไปทั้งหมดหรือตามสัดส่วนงานที่ได้รับมอบหมาย และไม่มีความเสี่ยงด้านต้นทุนเงินเดือนหรือสวัสดิการที่ต้องแบกรับ ทั้งยังสามารถเร่งงานให้เสร็จเร็วขึ้นได้ แม้จะมีข้อเสียด้านการควบคุมคุณภาพ เวลาและงบประมาณของโครงการ ก็ตาม แต่สามารถลดความเสี่ยงได้โดยการเลือกใช้แรงงานที่เคยร่วมงานกันมาก่อน ทำให้สามารถไว้วางใจได้

ในด้านรูปแบบการทำงานที่ผู้ประกอบการเคยเลือกใช้แล้วเลิกใช้ มากที่สุด คือ การจ้างเหมาช่วง มีจำนวน 6 ราย จากจำนวน 8 รายที่เคยมีประสบการณ์ใช้รูปแบบการจ้างงานอื่นๆ โดยส่วนใหญ่ลงความเห็นตรงกันว่ามีข้อเสียในด้านการจัดการทั้งการควบคุมคุณภาพ เวลาและงบประมาณ นอกจากนี้ยังมีต้นทุนที่สูงกว่าการจ้างงานรูปแบบอื่นๆ เนื่องจากแรงงานรับเหมาช่วงมีการบวกผลกำไรและค่าความเสี่ยงอีกต่อหนึ่ง นอกจากนี้ผู้ประกอบการไม่สามารถควบคุมต้นทุนราคาวัสดุ ต้องพึ่งพาจากที่แรงงานเหมาช่วงจัดหามา ทั้งยังมีความเสี่ยงที่ต้นทุนจะสูงขึ้นจากการทำงานที่ผิดพลาด และบ่อยครั้งที่ผู้รับเหมาช่วงไม่รับผิดชอบ ทำให้ค่าใช้จ่ายตกอยู่กับผู้ประกอบการเพียงลำพัง ส่วนการจ้างเหมาแรงมีผู้ประกอบการที่เคยเลือกใช้และเลิกใช้แล้วจำนวน 3 ราย โดยให้เหตุผลที่คล้ายคลึงกับการจ้างเหมาช่วง แต่มีข้อดีกว่าในด้านงบประมาณ คือ ต้นทุนที่ถูกกว่า และผู้ประกอบการสามารถควบคุมต้นทุนส่วนหนึ่งได้ คือ ค่าวัสดุ ซึ่งผู้ประกอบการส่วนใหญ่เลิกใช้รูปแบบการจ้างงานทั้ง 2 รูปแบบข้างต้น หันไปเลือกใช้การจ้างงานประจำ โดยมีจำนวน 6 ราย จากทั้งหมด 8 ราย ส่วนที่เหลือ 2 ราย หันไปใช้การจ้างเหมาแรง

ผลสำรวจแสดงให้เห็นว่า ความเห็นในด้านการจัดการโครงการของแต่ละรูปแบบการจ้างงาน ทั้งจากผู้ประกอบการที่ใช้เป็นประจำ ครั้งคราวหรือเคยมีประสบการณ์ในอดีตมีความสอดคล้องกัน โดยพบว่าการจ้างประจำ มีข้อดีในด้านการจัดการมากที่สุด รองลงมาคือ การจ้างเหมาแรงและเหมาช่วง ตามลำดับ การศึกษาในหัวข้อต่อไป จึงแบ่งผลสำรวจตามปัจจัยที่กำหนดในวิเคราะห์ผลสำรวจ ได้แก่ รูปแบบการทำงานและการจัดการโครงการ ที่มีความสัมพันธ์กับการ

เลือกรูปแบบการจ้างงานของผู้ประกอบการ โดยจะทำการวิเคราะห์เฉพาะรูปแบบการจ้างงานที่ผู้ประกอบการใช้เป็นหลักหรือเป็นประจำ

1. **ผลสำรวจแบ่งตามรูปแบบการทำงาน**

ผู้ประกอบการรับเหมาตกแต่งภายในที่ทำการสำรวจ จำนวนทั้งหมด 20 ราย สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มตามรูปแบบการทำงาน คือ ออกแบบและก่อสร้าง จำนวน 10 ราย และรับเหมาก่อสร้างอย่างเดียว จำนวน 10 ราย พบว่ามีการเลือกใช้รูปแบบการจ้างแรงงานช่างฝีมือที่ใช้เป็นประจำ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 **ผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้าง**

ผลการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้างจำนวน 10 ราย ได้ผลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงผลสำรวจของผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้าง เรียงตามอายุองค์กร

ผู้ประกอบการ	อายุบริษัท (ปี)	รูปแบบการจ้างงาน					
		ประจำ	จำนวนช่าง (คน)	เหมาช่วง	จำนวนช่าง (คน)	เหมาแรง	จำนวนช่าง (คน)
ผู้ประกอบการ A	2					x	5
ผู้ประกอบการ B	3			x	4		
ผู้ประกอบการ C	5					x	8
ผู้ประกอบการ D	5	x	5				
ผู้ประกอบการ E	5			x	9		
ผู้ประกอบการ F	6	x	8				
ผู้ประกอบการ G	6					x	10
ผู้ประกอบการ H	8	x	8				
ผู้ประกอบการ I	8	x	10				
ผู้ประกอบการ J	10	x	10				
	รวม	**5**		**2**		**3**	

ผลการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้าง ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 2-15 ปี พบว่าผู้ประกอบการมีการเลือกใช้รูปแบบการจ้างงาน 3 รูปแบบ ได้แก่ จ้างประจำ เหมาช่วง และเหมาแรง โดยเรียงตามลำดับรูปแบบการจ้างที่ผู้ประกอบการเลือกใช้มากไปหาน้อย ดังนี้

1.จ้างประจำ เป็นรูปแบบการจ้างที่ผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้างนิยมมากที่สุด มีจำนวน 5 จาก 10 ราย หรือ 50% ของทั้งหมด มีจำนวนแรงงานตั้งแต่ 5 -10 คน

2.จ้างเหมาแรง เป็นรูปแบบการจ้างที่ผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้างนิยมรองลงมา โดยมีจำนวน 3 ราย จาก 10 ราย หรือ 30% ของทั้งหมด มีจำนวนแรงงาน 4 และ 9 คน

3.จ้างเหมาช่วง เป็นรูปแบบการจ้างที่ผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้างนิยมน้อยที่สุด โดยมี 2 จาก 10 ราย หรือ 20% ของทั้งหมด มีจำนวนแรงงาน 5 - 10 คน

1.2 ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง

ผลการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง จำนวน 10 ราย ได้ผลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 แสดงผลสำรวจของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง เรียงตามอายุองค์กร

ผู้ประกอบการ	อายุบริษัท (ปี)	รูปแบบการจ้างงาน					
		รายเดือน	จำนวนช่าง (คน)	เหมาช่วง	จำนวนช่าง (คน)	เหมาแรง	จำนวนช่าง (คน)
ผู้ประกอบการ K	2					x	5
ผู้ประกอบการ L	3					x	6
ผู้ประกอบการ M	4					x	8
ผู้ประกอบการ N	4	x	4				
ผู้ประกอบการ O	5					x	8
ผู้ประกอบการ P	6					x	8
ผู้ประกอบการ Q	7	x	6				
ผู้ประกอบการ R	9					x	10
ผู้ประกอบการ S	10	x	8				
ผู้ประกอบการ T	12	x	10				
	รวม	**4**		**0**		**6**	

ผลการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 2-12 ปี พบว่าผู้ประกอบการมีการเลือกใช้รูปแบบการจ้างงานเพียง 2 รูปแบบ ได้แก่ จ้างประจำและเหมาแรง ไม่พบว่ามีการจ้างงานเหมาช่วงโดยเรียงตามลำดับรูปแบบการจ้างที่ผู้ประกอบการเลือกใช้มากไปหาน้อย ดังนี้

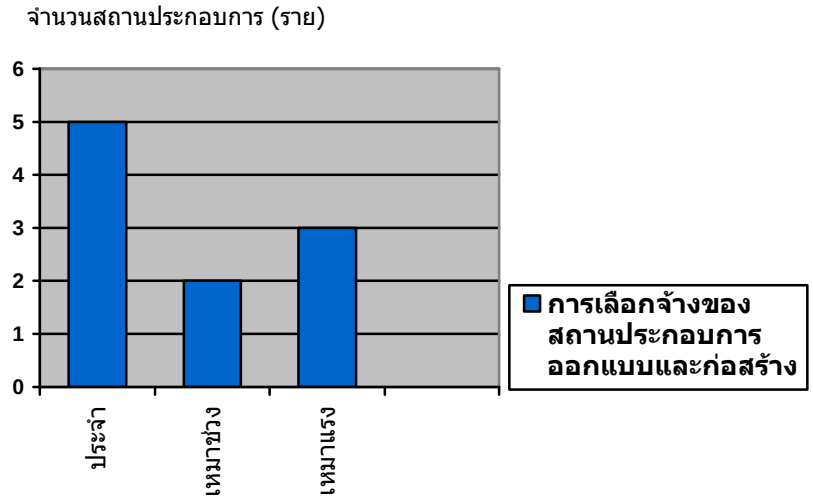
1.จ้างเหมาแรง เป็นรูปแบบการจ้างที่ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างนิยมมากที่สุด มีจำนวน 6 จาก 10 ราย หรือ 60% ของทั้งหมด มีจำนวนแรงงานตั้งแต่ 5 -10 คน

2.จ้างประจำ เป็นรูปแบบการจ้างที่ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างนิยมรองลงมา โดยมีจำนวน 4 จาก 10 ราย หรือ 40% ของทั้งหมด มีจำนวนแรงงานตั้งแต่ 4 -10 คน

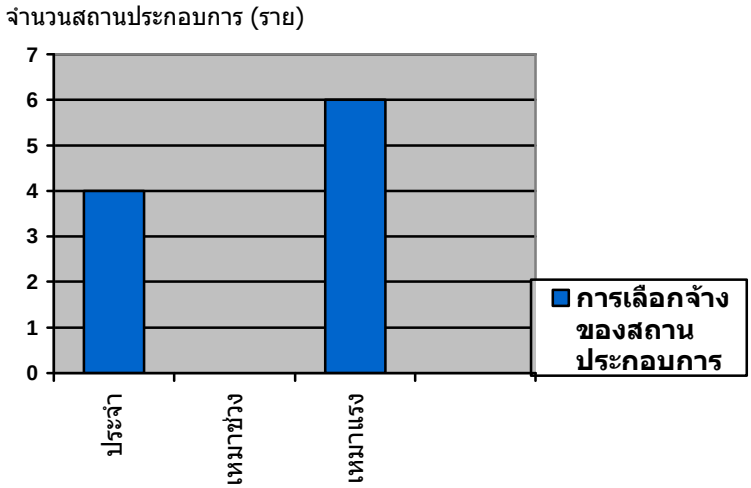
1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการจ้างงานกับรูปแบบการทำงาน

เมื่อนำผลการสำรวจของผู้ประกอบการมาแบ่งตามรูปแบบการทำงานและรูปแบบการจ้างงาน ได้ผลดังแสดงไว้ในแผนภูมิด้านล่าง

แผนภูมิที่ 1 เปรียบเทียบรูปแบบการจ้างแรงงานฝีมือของผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้าง จำนวน 10 ราย



แผนภูมิที่ 2 เปรียบเทียบรูปแบบการจ้างแรงงานฝีมือของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง จำนวน 10 ราย



ผลสำรวจแสดงให้เห็นความแตกต่างในการเลือกรูปแบบการจ้างงานของผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการทำงานแตกต่างกัน ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1 และ 2 โดยเมื่อแบ่งกลุ่ม

ผู้ประกอบการตามรูปแบบการทำงาน พบว่าผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้างเลือกรูปแบบการจ้างประจำมากที่สุด โดยมีจำนวน 5 จาก 10 ราย หรือคิดเป็น 50% ของทั้งหมด รองลงมาคือจ้างเหมาแรง 3 ราย หรือคิดเป็น 30% ของทั้งหมด และการจ้างงานที่ได้รับความนิยมน้อยที่สุดคือ จ้างเหมาช่วง มีจำนวน 2 ราย หรือคิดเป็น 20% ของทั้งหมด ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1 ส่วนผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างเลือกการจ้างงานเหมาแรงมากที่สุด มีจำนวน 6 ราย จาก 10 ราย หรือคิดเป็น 60% ของทั้งหมด รองลงมาได้แก่การจ้างประจำ มีจำนวน 4 ราย หรือคิดเป็น 40% ของทั้งหมด โดยไม่พบว่าผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างมีการจ้างแบบเหมาช่วง ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2

2. ผลการสำรวจด้านการจัดการโครงการ

หากแบ่งกลุ่มผลสำรวจด้านการจัดการโครงการออกเป็น 3 กลุ่มตามรูปแบบการจ้างงาน โดยไม่แบ่งแยกตามรูปแบบการทำงาน พบว่าได้ผลดังต่อไปนี้

2.1 ผลสำรวจแบ่งตามรูปแบบการจ้างงาน

2.1.1 จ้างประจำ

เมื่อสอบถามผู้ประการทั้งออกแบบและก่อสร้าง และรับเหมาก่อสร้างทั้งหมด 9 จาก 20 รายที่เลือกใช้วิธีการจ้างแรงงานประจำ พบว่าได้ผลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5 แสดงข้อดี-ข้อเสียในด้านการควบคุมคุณภาพ เวลาและงบประมาณโครงการของการจ้างงานประจำ

				จ้างประจำรายเดือน		
ผู้ประกอบการ	**รูปแบบบริษัท**	**อายุบริษัท (ปี)**	**จำนวนช่าง (คน)**	**คุณภาพ**	**เวลา**	**งบประมาณ**
ผู้ประกอบการ D	ออกแบบและก่อสร้าง	5	5	ควบคุมได้ มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ตรงเวลา เร่งงานไม่ได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงต่ำ แพงกว่า
ผู้ประกอบการ F	ออกแบบและก่อสร้าง	6	8	ควบคุมได้ มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานไม่ได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงต่ำ ถูกกว่า
ผู้ประกอบการ H	ออกแบบและก่อสร้าง	8	8	ควบคุมได้ มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ตรงเวลา เร่งงานไม่ได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงต่ำ ถูกกว่า
ผู้ประกอบการ I	ออกแบบและก่อสร้าง	10	10	ควบคุมได้ มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ตรงเวลา เร่งงานได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงต่ำ ไม่มีความเห็น
ผู้ประกอบการ J	ออกแบบและก่อสร้าง	15	10	ควบคุมได้ มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ตรงเวลา เร่งงานได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงต่ำ ถูกกว่า
ผู้ประกอบการ N	รับเหมาก่อสร้าง	4	4	ควบคุมได้ มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานไม่ได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงต่ำ ถูกกว่า
ผู้ประกอบการ Q	รับเหมาก่อสร้าง	7	6	ควบคุมได้ มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานไม่ได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงต่ำ แพงกว่า
ผู้ประกอบการ S	รับเหมาก่อสร้าง	10	10	ควบคุมได้ มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ตรงเวลา เร่งงานได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงต่ำ ถูกกว่า
ผู้ประกอบการ T	รับเหมาก่อสร้าง	12	10	ควบคุมได้ มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ตรงเวลา เร่งงานได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงต่ำ ถูกกว่า

2.1.1.1 **การจัดการคุณภาพของการจ้างประจำ**

- **การควบคุมคุณภาพ** ผู้ประกอบการทั้งหมดลงความเห็นตรงกันว่าการจ้างงานลักษณะนี้มีข้อดี คือ ทำให้การควบคุมคุณภาพของงานทำได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามที่ตกลงกับเจ้าของโครงการ

- **ข้อจำกัดด้านฝีมือ** ผู้ประกอบการทั้งหมดลงความเห็นตรงกันว่ามีข้อจำกัดเรื่องขอบเขตของงานที่สามารถทำได้ ซึ่งขึ้นกับความสามารถของลูกจ้างเป็นหลัก

ผู้ประกอบการได้ให้เหตุผลหรือความคิดเห็นสนับสนุนข้อดี-ข้อเสียในด้านการควบคุมคุณภาพงานไว้ สรุปได้เป็นข้อๆดังนี้

<u>ข้อดีด้านคุณภาพ</u>

- ลูกจ้างและผู้ควบคุมงานมีความรู้ความเข้าใจขั้นตอนและระเบียบวิธีการก่อสร้างที่ตรงกัน
- ผู้ควบคุมงานรู้ถึงความสามารถ ฝีมือและข้อด้อยของแรงงานแต่ละคนจากการปฏิบัติงานร่วมกันต่อเนื่อง
- ไม่ค่อยพบการปิดบังความผิดพลาดของงาน
- เมื่อเกิดความผิดพลาดสามารถสั่งแก้ไขได้ทันที ไม่มีการเกี่ยงความรับผิดชอบ
- ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดของงาน เช่น วัสดุ รูปแบบและอื่นๆ ในระหว่างก่อสร้าง สามารถทำได้ทันที เนื่องจากผู้ประกอบการมีอำนาจเด็ดขาดในการตัดสินใจ

<u>ข้อเสียด้านคุณภาพ</u>

- ระดับของคุณภาพงานขึ้นอยู่กับฝีมือของช่างฝีมือแต่ละคนเป็นหลัก และมีข้อจำกัดด้านการพัฒนาฝีมือซึ่งขึ้นกับแต่ละบุคคล
- มีข้อจำกัดด้านรูปแบบของงานที่แรงงานที่จ้างไว้ทำได้ ทำให้รับงานได้ไม่หลากหลายประเภท

2.1.1.2 **การจัดการเวลาของการจ้างประจำ**

- **การควบคุมเวลา** ผู้ประกอบการทั้งหมดลงความเห็นว่า สามารถควบคุมระยะเวลาได้

- **การตรงต่อเวลา** ผู้ประกอบการจำนวน 6 จาก 9 รายเห็นว่างานเสร็จตรงตามที่วางแผนไว้

- **การเร่งงาน** ผู้ประกอบการจำนวน 4 จาก 9 รายเห็นว่าสามารถเร่งได้ โดยมีข้อสังเกตว่าเป็นผู้ประกอบการที่มีจำนวนแรงงานมาก คือ 10 คน

ผู้ประกอบการได้ให้เหตุผลหรือความคิดเห็นสนับสนุนข้อดี-ข้อเสียในด้านการควบคุมเวลาไว้ สรุปได้เป็นข้อๆดังนี้

<u>ข้อดีด้านเวลา</u>

- ผู้ควบคุมงานรู้กำลังพลที่มีและระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอนชัดเจน จึงสามารถวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยกเว้นกรณีที่เกิดเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า เช่น อุบัติเหตุหรือภัยธรรมชาติ เป็นต้น
- เจ้าของกิจการหรือหัวหน้างานเป็นผู้วางแผนและสั่งปฏิบัติการโดยตรง
- ในกรณีที่กำลังพลเพียงพอ สามารถสั่งเร่งงานได้โดยตรงหากเกิดความล่าช้าในขั้นตอนใดๆของงาน

<u>ข้อเสียด้านเวลา</u>

- เนื่องจากงานก่อสร้างต้องอาศัยการทำงานประสานกันของแรงงานฝีมือแต่ละส่วน นอกจากนี้มีปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลกระทบได้ หากผู้วางแผนงานเป็นผู้มีประสบการณ์น้อยอาจไม่ได้คำนึงถึงความเสี่ยงหรือเผื่อระยะเวลาสำหรับข้อผิดพลาดไว้บ้าง สามารถทำให้ระยะเวลาผิดไปจากแผนได้ เนื่องจากกำลังพลมีจำกัดหรือมีเท่าเดิม การเร่งงานบางอย่างไม่สามารถทำได้ โดยเฉพาะองค์กรที่ไม่มีจำนวนแรงงานมาก
- ในกรณีที่แรงงานลาป่วย เกิดอุบัติเหตุหรือขาดความรับผิดชอบ สามารถทำให้เกิดความล่าช้า จากการที่ต้องรอจนกว่าจะสามารถมาปฏิบัติงานได้
- เนื่องจากการจ้างลูกจ้างประจำ ก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ต่อเนื่อง ทำให้ผู้ประกอบการมีความกดดันที่จะต้องหางานให้ได้ตลอดปีและมักส่งผลให้บางครั้งต้องตัดสินใจรับงานทั้งๆที่มีความเสี่ยงด้านจำนวนคนและระยะเวลาการทำงาน ซึ่งส่งผลให้การสำเร็จของงานล่าช้ากว่าแผน

2.1.1.3 **การจัดการงบประมาณของการจ้างประจำ**

- **การควบคุมงบประมาณ** ผู้ประกอบการทั้งหมดลงความเห็นว่าการควบคุมงบประมาณทำให้ง่ายเนื่องจากรู้ต้นทุนค่าใช้จ่ายจ่าจ้างที่แน่นอน

- **ความเสี่ยง** ผู้ประกอบการทั้งหมดลงความเห็นว่ามีความเสี่ยงต่ำที่จะเกิดความผิดพลาดที่จะส่งผลให้ต้นทุนสูงจากที่คาดการณ์ไว้

- **ต้นทุน** เมื่อขอให้เทียบต้นทุนกับการจ้างงานแบบอื่นๆ ผู้ประกอบการจำนวน 6 จาก 9 รายให้ความเห็นว่าเมื่อคำนวณต้นทุนของแต่ละโครงการจะต่ำกว่าการจ้างงานแบบอื่นๆ เนื่องจากการที่ควบคุมค่าใช้จ่ายได้ แต่ก็เป็นภาระรายจ่ายที่เกิดขึ้นตลอดทุกเดือน ในขณะที่ 2 จาก 9 รายมีความเห็นว่าค่าใช้จ่ายแพงกว่าการจ้างงานแบบเหมาแรง เนื่องจากต้องจ้างช่างตลอดไม่ว่าจะมีงานหรือไม่ และอีก 1 รายไม่มีความเห็น

ผู้ประกอบการได้ให้เหตุผลหรือความคิดเห็นสนับสนุนข้อดี-ข้อเสียในด้านการควบคุมงบประมาณไว้ สรุปได้เป็นข้อๆดังนี้

<u>ข้อดีด้านงบประมาณ</u>

- ผู้ประกอบการเป็นผู้คำนวณรายจ่ายและรายได้เอง ทำให้ทราบงบประมาณที่แท้จริงของโครงการ รวมถึงการทำงานของแรงงานฝีมือแต่ละทีมสามารถทำได้พร้อมกันหลายโครงการ หากมีการวางแผนที่ดี ทำให้ต้นทุนของค่าแรงต่อโครงการต่ำลง
- ผู้ประกอบการเป็นผู้จัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์เองทั้งหมด จึงรู้ราคา ปริมาณของและควบคุมต้นทุนได้

<u>ข้อเสียด้านงบประมาณ</u>

- ค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นต่อเนื่องจากการจ้างงานประจำ ไม่ว่าผู้ประกอบการจะมีงานหรือไม่ ทำให้ต้นทุนที่แบกรับสะสมสูงขึ้นเรื่อยๆ หากไม่มีจำนวนงานที่เหมาะสมกับจำนวนกำลังพลตลอดทั้งปี ซึ่งในการบริหารงานจริงเป็นไปได้ยาก นอกจากนี้ค่าใช้จ่ายยังสูงกว่าการจ้างแบบอื่นๆเนื่องจากต้องมีสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด
- ในกรณีที่มีโครงการ ซึ่งต้องการแรงงานมากหรือน้อยกว่าจำนวนลูกจ้างที่มีมากๆ ส่งผลให้ไม่สามารถรับงานได้ เนื่องจากไม่คุ้มทุนหรือเสี่ยงที่จะทำให้ไม่สามารถรับงานที่เหมาะสมได้ในอนาคต
- ในกรณีที่เกิดความผิดพลาดในการทำงาน เจ้าของกิจการเป็นผู้แบกรับแต่เพียงผู้เดียวทั้งหมด

2.1.2 จ้างเหมาช่วง

ผลสำรวจไม่พบว่ามีการจ้างเหมาช่วงในผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง เมื่อสอบถามผู้ประการออกแบบและก่อสร้าง จำนวน 2 จาก 20 รายที่เลือกใช้วิธีการจ้างแรงงานเหมาช่วง พบว่าได้ผลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 6 แสดงข้อดี-ข้อเสียในด้านการควบคุมคุณภาพ เวลาและงบประมาณโครงการของการจ้างเหมาช่วง

				จ้างเหมาช่วง		
ผู้ประกอบการ	**รูปแบบบริษัท**	**อายุบริษัท (ปี)**	**จำนวนช่าง (คน)**	**คุณภาพ**	**เวลา**	**งบประมาณ**
ผู้ประกอบการ B	ออกแบบและก่อสร้าง	3	4	ควบคุมได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมไม่ได้ ตรงเวลา เร่งงานไม่ได้	ควบคุมไม่ได้ ความเสี่ยงสูง แพงกว่า
ผู้ประกอบการ E	ออกแบบและก่อสร้าง	5	9	ควบคุมได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ตรงเวลา เร่งงานได้	ควบคุมไม่ได้ ความเสี่ยงสูง แพงกว่า

2.1.2.1 การจัดการคุณภาพของการจ้างเหมาช่วง

- **การควบคุมคุณภาพ** ผู้ประกอบการทั้งหมดลงความเห็นว่า การควบคุมคุณภาพงานสามารถทำได้ แต่ต้องอาศัยความรู้จักคุ้นเคยกัน ซึ่งผู้ประกอบการทั้ง 2 รายมีพฤติกรรมการจ้างกลุ่มแรงงานเดิมเป็นประจำ

- **ข้อจำกัดด้านฝีมือ** ผู้ประกอบการทั้งหมดเห็นว่าไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือแรงงานรูปแบบงานที่รับเหมาได้ไม่มีขีดจำกัด หากสามารถหาผู้รับเหมาช่วงที่มีความสามารถได้

ผู้ประกอบการได้ให้เหตุผลหรือความคิดเห็นสนับสนุนข้อดี-ข้อเสียในด้านการควบคุมคุณภาพไว้ สรุปได้เป็นข้อๆดังนี้

<u>ข้อดีด้านคุณภาพ</u>

- ผู้ประกอบการมีทางเลือกมากขึ้นในการรับเหมางานประเภทที่แตกต่างกัน ในรูปแบบที่ตนเองอาจไม่มีความชำนาญมากนัก และสามารถรับงานปริมาณมากได้
- ผู้ประกอบการมีทางเลือกในการเปลี่ยนตัวแรงงาน หากพบว่าฝีมือหรือความชำนาญไม่เพียงพอ

ข้อเสียด้านคุณภาพ

- การควบคุมคุณภาพของงานให้เป็นไปตามมาตรฐานทำได้ยาก โดยเฉพาะกรณีที่ไม่เคยร่วมงานกันมาก่อน ขั้นตอนการทำงานอาจแตกต่างกันในผู้รับเหมาช่วงแต่ละราย ซึ่งผู้ประกอบการเองอาจไม่สามารถเข้าตรวจเช็คได้ทุกขั้นตอน
- กรณีที่เกิดความผิดพลาด หรืองานไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ พบว่าผู้รับเหมาช่วงมักไม่เต็มใจที่จะแก้ไขงาน หรือมีการกล่าวโทษทีมผู้รับเหมาช่วงอื่นๆ หากมีหลายทีมที่ทำงานโครงการเดียวกัน
- ความคลาดเคลื่อนหรือความเข้าใจผิดจากการสื่อสารที่ไม่ตรงกันเกิดขึ้นได้ง่าย ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผิดพลาดในงาน

2.1.2.2 **การจัดการเวลาของการจ้างเหมาช่วง**

- **การควบคุมเวลา** ผู้ประกอบการจำนวน 1 จาก 2 ราย ให้ความเห็นว่าควบคุมระยะเวลาได้ ส่วนอีกรายเห็นว่าควบคุมไม่ได้

- **การตรงต่อเวลา** ผู้ประกอบการทั้งหมดเห็นว่าโครงการส่วนใหญ่เสร็จตรงเวลา

- **การเร่งงาน** ผู้ประกอบการจำนวน 1 จาก 2 รายเห็นว่ามีข้อดีที่สามารถเร่งงานแต่อีกรายเห็นว่าเร่งไม่ได้

ผู้ประกอบการได้ให้เหตุผลหรือความคิดเห็นสนับสนุนข้อดี-ข้อเสียในด้านการควบคุมเวลาไว้ สรุปได้เป็นข้อๆดังนี้

ข้อดีด้านเวลา

- ผู้ประกอบการรับงานได้ปริมาณมากขึ้นในระยะเวลาเท่าเดิม
- ผู้ประกอบการสามารถเร่งงานได้โดยการจ้างแรงงานเพิ่ม

ข้อเสียด้านเวลา

- ผู้ประกอบการไม่มีอำนาจควบคุมการวางแผนการทำงานได้โดยตรง จึงต้องพึ่งความสามารถและความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วงเป็นหลัก หากผู้รับเหมาช่วงไม่มีการวางแผนที่ดี สามารถทำให้เกิดความล่าช้าของงานได้
- มีความเสี่ยงที่ผู้รับเหมาช่วงจะทิ้งงาน ทำให้ต้องหาผู้รับเหมาช่วงรายใหม่มาทำงานแทน ทำให้ต้องเสียเวลาและโครงการเสร็จล่าช้า

2.1.2.3 **การจัดการงบประมาณของการจ้างเหมาช่วง**

- **การควบคุมงบประมาณ** ผู้ประกอบการทั้งหมดลงความเห็นตรงกันว่ามีข้อเสียที่ไม่สามารถควบคุมงบประมาณได้

- **ความเสี่ยง** ผู้ประกอบการทั้งหมดลงความเห็นตรงกันว่ามีความเสี่ยงสูงที่ค่าใช้จ่ายจะบานปลายจากความเสียหายที่อาจเกิดระหว่างการทำงานหรือแรงงานหนีงาน อย่างไรก็ตามเหตุผลสำคัญที่ผู้ประกอบการเลือกใช้การจ้างงานแบบนี้ คือ เรื่องค่าใช้จ่ายที่ไม่ต้องแบกรับต่อเนื่อง เหมือนการจ้างประจำ

- **ต้นทุน** ผู้ประกอบทั้งหมดมีความเห็นตรงกันว่าต้นทุนแพงกว่าการจ้างแบบอื่นๆ

ผู้ประกอบการได้ให้เหตุผลหรือความคิดเห็นสนับสนุนข้อดี-ข้อเสียในด้านงบประมาณไว้ สรุปได้เป็นข้อๆดังนี้

<u>ข้อดีด้านงบประมาณ</u>

- ผู้ประกอบการไม่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่อเนื่องที่เกิดจากการจ้างงานประจำ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หากไม่มีโครงการใหม่ๆจึงไม่มีภาระต้องแบกรับ เมื่อมีงานจึงค่อยทำการจ้าง
- ผู้ประกอบการรับงานได้หลากหลายมากขึ้น และยังรับงานได้จำนวนมากขึ้นต่อปี ก่อให้เกิดรายได้มากขึ้น แม้ว่ากำไรต่อโครงการอาจจะน้อยกว่าการจ้างแบบอื่นๆ
- ในกรณีที่เกิดความผิดพลาด ผู้รับเหมาช่วงเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการแก้ไขงาน

<u>ข้อเสียด้านงบประมาณ</u>

- ต้นทุนค่าใช้จ่ายต่อโครงการสูงกว่าการจ้างแรงงานประจำ เนื่องจากผู้รับเหมาช่วงมักคิดเผื่อค่าความเสี่ยงของตนเองไว้ และยังมีค่าดำเนินการของผู้ประกอบการที่เพิ่มเติมไปอีก
- การจัดซื้อวัสดุก่อสร้างโดยผู้รับเหมาช่วง ทำให้ต้องพึ่งพาแหล่งที่มาและราคาต้นทุนตามที่ผู้รับเหมาช่วงเรียกเก็บ ผู้ประกอบการไม่มีอำนาจต่อรองราคาหรือค้นหาแหล่งจำหน่ายวัสดุราคาถูกได้
- กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือเกิดปัญหาในการสื่อสารที่ไม่ตรงกัน ทำให้ผลงานไม่ตรงตามที่เจ้าของต้องการ ผู้รับเหมาช่วงมักไม่มีความยืดหยุ่นในการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข และจะคิดค่าใช้จ่ายเพิ่มในจำนวนที่ค่อนข้างสูง

- มีความเสี่ยงที่ผู้รับเหมาช่วงจะผิดสัญญาและทิ้งงาน ซึ่งบางครั้งมีการรับค่าจ้างล่วงหน้าไปแล้ว หรือไม่ยอมแก้ไขงานและต้องจ้างรายใหม่มาทำงานต่อ ทำให้ต้นทุนโครงการสูงขึ้น

2.1.3 จ้างเหมาแรง

เมื่อสอบถามผู้ประกาการทั้งออกแบบและก่อสร้าง และรับเหมาก่อสร้าง จำนวน 9 จาก 20 รายที่เลือกใช้วิธีการจ้างแรงงานเหมาแรง พบว่าได้ผลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 7 แสดงข้อดี-ข้อเสียในด้านการควบคุมคุณภาพ เวลาและงบประมาณโครงการของการจ้างเหมาแรง

				จ้างเหมาแรง		
ผู้ประกอบการ	**รูปแบบบริษัท**	**อายุบริษัท (ปี)**	**จำนวนช่าง (คน)**	**คุณภาพ**	**เวลา**	**งบประมาณ**
ผู้ประกอบการ A	ออกแบบและก่อสร้าง	2	5	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมไม่ได้ ตรงเวลา เร่งงานได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงสูง ถูกกว่า
ผู้ประกอบการ C	ออกแบบและก่อสร้าง	5	6	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมไม่ได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานได้	ควบคุมไม่ได้ ความเสี่ยงสูง ถูกกว่า
ผู้ประกอบการ G	ออกแบบและก่อสร้าง	6	10	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงสูง ถูกกว่า
ผู้ประกอบการ K	รับเหมาก่อสร้าง	2	5	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมไม่ได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานได้	ควบคุมไม่ได้ ความเสี่ยงสูง ถูกกว่า
ผู้ประกอบการ L	รับเหมาก่อสร้าง	3	6	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมไม่ได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานได้	ควบคุมไม่ได้ ความเสี่ยงสูง ถูกกว่า
ผู้ประกอบการ M	รับเหมาก่อสร้าง	4	8	ควบคุมไม่ได้ มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ตรงเวลา เร่งงานได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงสูง ถูกกว่า
ผู้ประกอบการ O	รับเหมาก่อสร้าง	5	8	ควบคุมไม่ได้ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมไม่ได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงสูง ไม่มีความเห็น
ผู้ประกอบการ P	รับเหมาก่อสร้าง	6	8	ควบคุมได้ มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมไม่ได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงสูง ถูกกว่า
ผู้ประกอบการ R	รับเหมาก่อสร้าง	9	10	ควบคุมได้ มีข้อจำกัดด้านฝีมือ	ควบคุมได้ ล่าช้าบ้าง เร่งงานได้	ควบคุมได้ ความเสี่ยงต่ำ ถูกกว่า

2.1.3.1 **การจัดการคุณภาพของการจ้างเหมาแรง**

- **การควบคุมคุณภาพ** ผู้ประกอบการจำนวน 7 จาก 9 ราย ให้ความเห็นว่าไม่สามารถควบคุมคุณภาพได้ ส่วนรายที่เหลือเห็นว่าควบคุมได้ เมื่อสอบถามพบว่าผู้ประกอบการที่ลงความเห็นว่าควบคุมคุณภาพได้เป็นผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานเหมาช่วงกลุ่มเดิมเป็นประจำต่อเนื่อง เสมือนช่างประจำ เพียงแต่ไม่ได้มีการจ้างแบบรายเดือนเท่านั้นนั่นเอง

- **ข้อจำกัดด้านฝีมือ** ผู้ประกอบการจำนวน 6 จาก 9 รายเห็นว่ามีข้อดีที่ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือ สามารถเลือกจ้างแรงงานตามความถนัดเฉพาะทางได้ และมีตัวเลือกมากกว่า แต่รายที่เหลือเห็นว่ามีข้อจำกัด เนื่องจากเป็นการยากที่จะมั่นใจในฝีมือของช่าง โดยเฉพาะที่ไม่เคยทำงานร่วมกันมาก่อน ทั้งยังไม่ได้มีตัวเลือกมากพอในท้องตลาด

ผู้ประกอบการได้ให้เหตุผลหรือความคิดเห็นสนับสนุนข้อดี-ข้อเสียในด้านคุณภาพไว้ สรุปได้เป็นข้อๆดังนี้

<u>ข้อดีด้านการควบคุมคุณภาพ</u>

- ผู้ประกอบการมีทางเลือกมากขึ้นในการรับเหมางานประเภทที่แตกต่างกันในรูปแบบที่ตนเองอาจไม่มีความชำนาญมากนัก และสามารถรับงานปริมาณมากได้ หากจัดการหาแรงงานที่เหมาะสมได้
- หากพบว่าแรงงานที่จ้างมาไม่เหมาะสมหรือฝีมือไม่ดี สามารถจ้างรายใหม่ได้ เนื่องจากคิดค่าแรงเป็นรายวัน

<u>ข้อเสียด้านการควบคุมคุณภาพ</u>

- เนื่องจากส่วนใหญ่แรงงานถูกว่าจ้างให้ทำงานเป็นรายวัน ขอบเขตความรับผิดชอบค่อนข้างต่ำ ความรู้สึกมีส่วนร่วมหรืออยากทำให้โครงการสำเร็จลุล่วงมีต่ำ ทำให้มักเกิดปัญหาการไม่ตั้งใจทำงานหรือไม่เชื่อฟังคำสั่งจากผู้ควบคุมงาน
- การควบคุมคุณภาพของงานให้เป็นไปตามมาตรฐานทำได้ยาก โดยเฉพาะกรณีจ้างแรงงานจากหลากหลายแหล่ง ที่อาจมีพื้นฐานการทำงานที่ต่างกันให้ทำงานร่วมกันในโครงการเดียว ขั้นตอนการทำงานและมาตรฐานมักแตกต่างกัน ซึ่งผู้ประกอบการเองอาจไม่สามารถเข้าตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน
- กรณีที่เกิดความผิดพลาด หรืองานไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ พบว่าแรงงานมักไม่เต็มใจที่จะแก้ไขงานหากไม่ได้ค่าจ้างเพิ่ม หรือมีการกล่าวโทษผู้อื่นหากมีหลายกลุ่มที่ทำงานโครงการเดียวกัน

2.1.3.2 **การจัดการเวลาของการจ้างเหมาแรง**

- **การควบคุมเวลา** ผู้ประกอบการที่ลงความเห็นว่าควบคุมเวลาได้ มีจำนวน 3 จาก 9 ราย ซึ่งเป็นสัดส่วนที่น้อยกว่าที่เห็นว่าควบคุมไม่ได้

- **การตรงต่อเวลา** ผู้ประกอบการจำนวน 7 จาก 9 รายเห็นว่ามักเกิดความล่าช้า แต่ส่วนมากยังอยู่ในระยะเวลาที่ยอมรับได้

- **การเร่งงาน** ผู้ประกอบการทั้งหมด 9 ราย เห็นว่ามีข้อดีที่สามารถเร่งงานได้

ผู้ประกอบการได้ให้เหตุผลหรือความคิดเห็นสนับสนุนข้อดี-ข้อเสียในด้านเวลาไว้ สรุปได้เป็นข้อๆดังนี้

ข้อดีด้านการเวลา

- ผู้ประกอบการรับงานได้ปริมาณมากขึ้นในระยะเวลาเท่าเดิม
- ผู้ประกอบการสามารถเร่งงานได้โดยการจ้างแรงงานเพิ่ม

ข้อเสียด้านเวลา

- ผู้ประกอบการไม่สามารถควบคุมการวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเองและไม่มีอำนาจสั่งการโดยตรง แต่ก็ต้องพึ่งความสามารถและความรับผิดชอบของแรงงาน

2.1.3.3 **การจัดการงบประมาณของการจ้างเหมาแรง**

- **การควบคุมงบประมาณ** ผู้ประกอบการจำนวน 6 จาก 9 รายลงความเห็นว่าการควบคุมงบประมาณทำได้

- **ความเสี่ยง** ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ คือ 8 จาก 9 รายลงความเห็นว่ามีความเสี่ยงสูงที่จะเกิดค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าที่คาดการณ์ไว้หรือจากความเสียหายในงาน

- **ต้นทุน** ผู้ประกอบการทั้งหมด 9 รายเห็นว่าต้นทุนถูกกว่าการจ้างแบบอื่นๆ

ผู้ประกอบการได้ให้เหตุผลหรือความคิดเห็นสนับสนุนข้อดี-ข้อเสียในด้านงบประมาณไว้ สรุปได้เป็นข้อๆดังนี้

ข้อดีด้านงบประมาณ

- ผู้ประกอบการเป็นผู้ควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายต้นทุนวัสดุเองทำให้สามารถควบคุมต้นทุนได้ส่วนหนึ่ง จึงดีกว่าการจ้างเหมาช่วง ส่วนแรงงานอยู่ที่การเลือกจ้าง
- ผู้ประกอบการรับงานได้หลากหลายและจำนวนมากขึ้น

- ไม่มีค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการและไม่มีรายจ่ายต่อเนื่อง ทำให้ต้นทุนต่ำกว่าการจ้างประจำ
- ไม่ต้องแบกรับความเสี่ยงในช่วงที่ไม่มีงาน

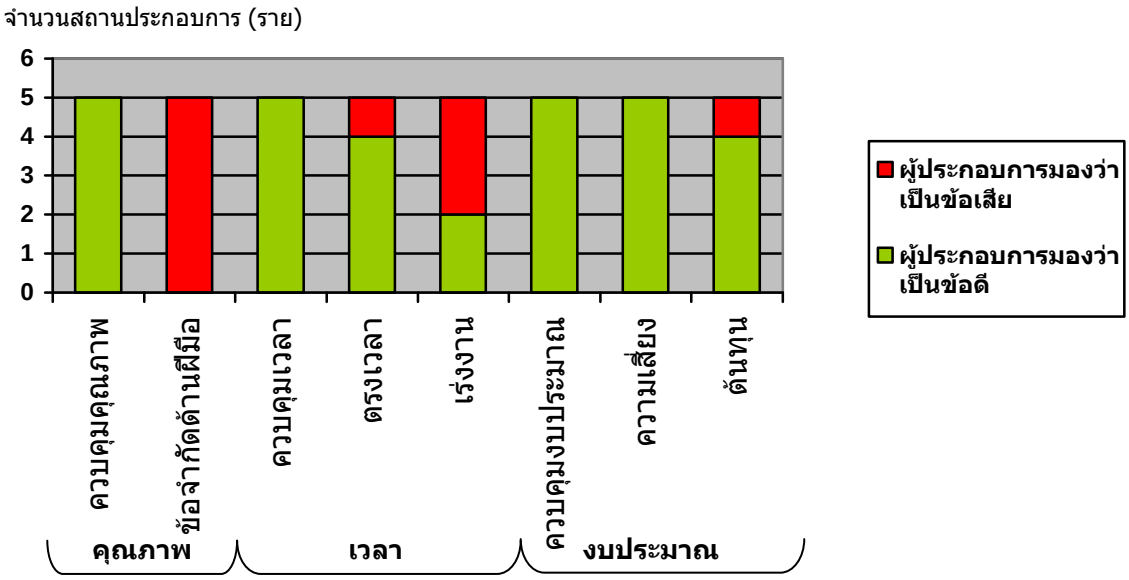
<u>ข้อเสียด้านงบประมาณ</u>

- การวางแผนงบประมาณมักเกิดความคลาดเคลื่อนจากที่วางแผนไว้จากหลายสาเหตุ เช่น แรงงานทิ้งงานหรือไม่มาทำงานแต่ไม่แจ้งก่อน แรงงานขอเบิกค่าแรงล่วงหน้า แรงงานใช้วัสดุสิ้นเปลืองโดยใช่เหตุ เป็นต้น
- เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่รับเงินเป็นรายวัน ทำให้ขาดความรับผิดชอบ
- ผู้ประกอบการต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายหากเกิดความผิดพลาดของงาน

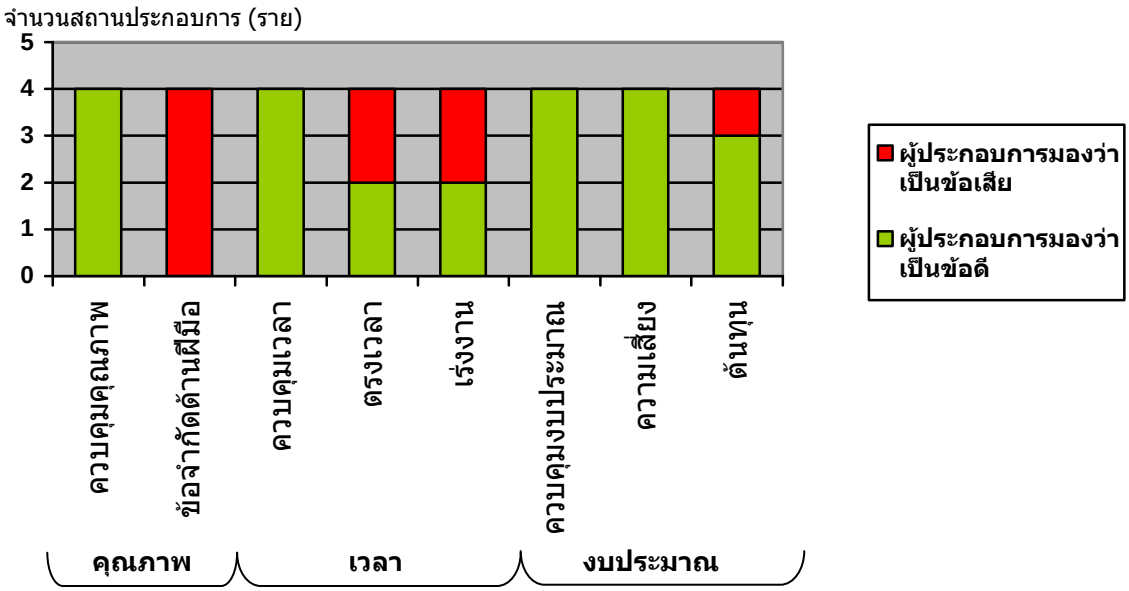
2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการจ้างงานกับการจัดการโครงการ

2.2.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่จ้างประจำ แบ่งตามรูปแบบการทำงานของสถานประกอบการ

แผนภูมิที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้าง จำนวน 5 ราย ที่จ้างประจำ



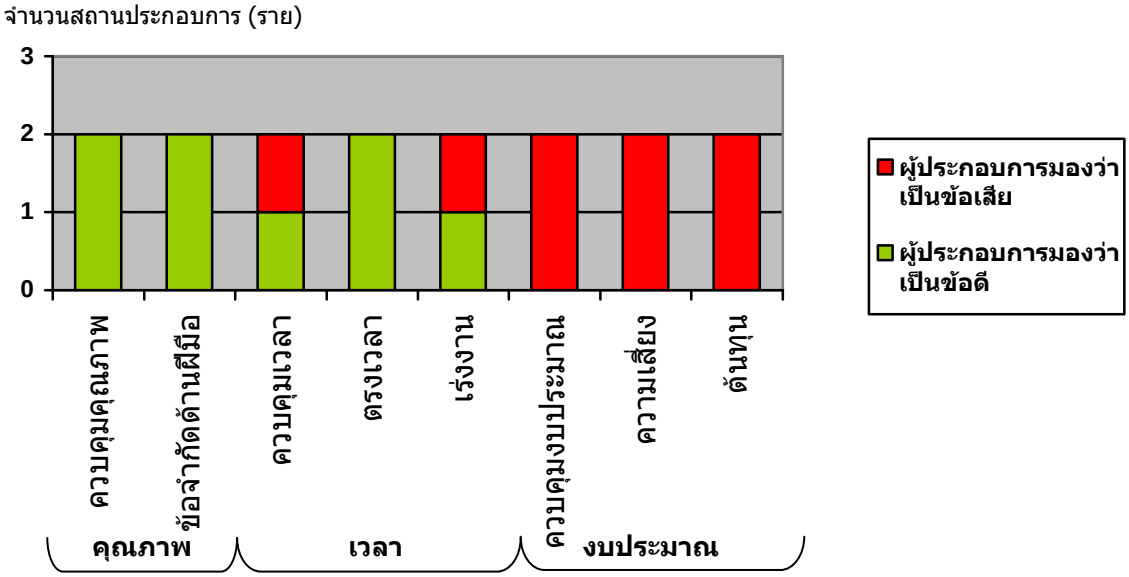
แผนภูมิที่ 4 ความคิดเห็นของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง จำนวน 4 ราย ที่จ้างประจำ



เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นส่วนใหญ่ของผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้างและรับเหมาก่อสร้าง พบว่าความคิดเห็นสอดคล้องกันในด้านการจัดการโครงการของการจ้างประจำ โดยมีข้อดีในด้านการควบคุมคุณภาพ เวลาและงบประมาณทำได้ง่าย ส่วนใหญ่งานเสร็จตรงเวลา มีความเสี่ยงและต้นทุนต่ำ แต่มีข้อเสียคือเรื่องข้อจำกัดในด้านฝีมือแรงงาน และการเร่งงานทำได้ยาก

2.2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่จ้างเหมาช่วง แบ่งตามรูปแบบการทำงานของสถานประกอบการ

แผนภูมิที่ 5 ความคิดเห็นของผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้าง จำนวน 2 ราย ที่จ้างเหมาช่วง

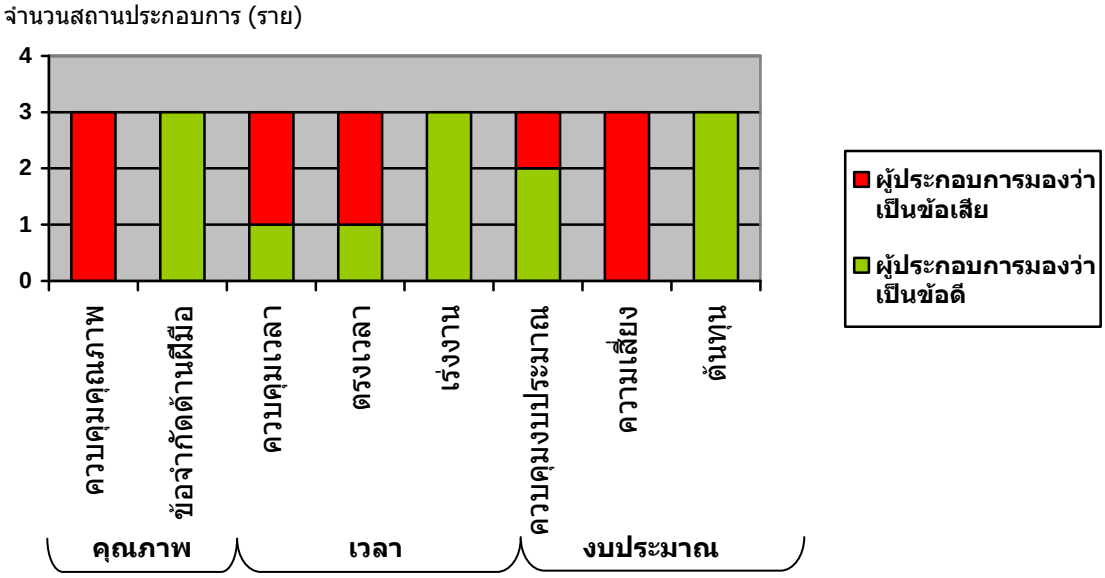


ผลสำรวจไม่พบว่าผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างมีการจ้างแบบเหมาช่วง จึงสรุปผลด้านการจัดการโครงการตามความเห็นของผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้าง โดยพบว่ามีข้อดีในด้านการควบคุมคุณภาพและไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือแรงงาน เนื่องจากผู้ประกอบการสามารถเลือกจ้างแรงงานให้เหมาะสมกับประเภทและปริมาณงานได้ และส่วนใหญ่งานเสร็จตรงต่อเวลา ส่วนในด้านข้อเสียพบว่ามีมากที่สุดในด้านการจัดการงบประมาณ คือ การควบคุมงบประมาณทำได้ยาก และมีความเสี่ยงสูง เนื่องจากต้องพึ่งพาความรับผิดชอบและการจัดการของแรงงาน ซึ่งผู้ประกอบการไม่มีอำนาจสั่งการได้โดยตรง นอกจากนี้ยังมีต้นทุนสูง มีประเด็นที่ความคิดเห็นของผู้ประกอบการแบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย คือ การควบคุมเวลาและการเร่งงาน เมื่อวิเคราะห์สาเหตุเพิ่มเติม พบว่า

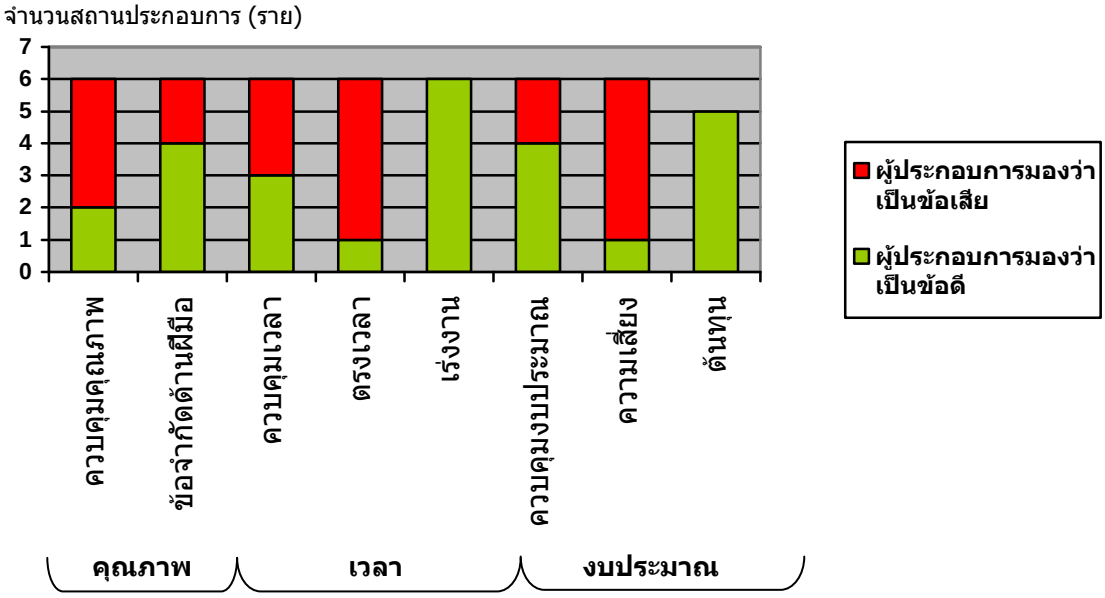
ผู้ประกอบการที่มีความเห็นด้านดีในการจัดการเวลา เป็นผู้ประกอบการที่มีอายุงานนานกว่าและมีจำนวนแรงงานมากกว่า

2.2.3 **เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่จ้างเหมาแรง แบ่งตามรูปแบบการทำงานของสถานประกอบการ**

แผนภูมิที่ 6 ความคิดเห็นของผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้าง จำนวน 3 ราย ที่จ้างเหมาแรง



แผนภูมิที่ 7 ความคิดเห็นของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง จำนวน 6 ราย ที่จ้างเหมาแรง



การจ้างงานแบบเหมาแรง พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ของทั้งสถานประกอบการออกแบบและก่อสร้าง และรับเหมาก่อสร้างมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในด้านการจัดการโครงการแต่ละด้าน โดยพบว่ามีข้อดีในด้านการควบคุมงบประมาณและต้นทุนที่ต่ำ ไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือและเร่งงานได้ แต่พบว่ามีข้อเสียในด้านการควบคุมคุณภาพและเวลา การล่าช้าของงานและความเสี่ยงที่สูง

ผลจากการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าผู้รับเหมาทั้งออกแบบและก่อสร้าง และ รับเหมาก่อสร้างอย่างเดียว มีความเห็นสอดคล้องกันในด้านการจัดการโครงการของการจ้างงานแบบประจำและเหมาแรง ส่วนการจ้างเหมาช่วงไม่สามารถหาความสอดคล้องได้เนื่องจากมีเพียงความเห็นจากผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้าง โดยการจัดการโครงการของแต่ละรูปแบบการจ้างงาน สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 สรุปผลด้านการจัดการโครงการของแต่ละรูปแบบการจ้างงาน

1. การจ้างงานประจำ	
<u>ข้อดี</u> 1. ด้านการควบคุมคุณภาพ 2. ด้านการควบคุมเวลา 3. ด้านการตรงต่อเวลา 4. ด้านการควบคุมงบประมาณ 5. ด้านความเสี่ยงที่มีต่ำ 6. ด้านต้นทุนที่ต่ำ	<u>ข้อเสีย</u> 1. ด้านการมีข้อจำกัดฝีมือแรงงาน 2. ด้านการเร่งงาน
2. การจ้างเหมาช่วง	
<u>ข้อดี</u> 1. ด้านการควบคุมคุณภาพ 2. ด้านการไม่มีข้อจำกัดฝีมือแรงงาน 3. ด้านการตรงต่อเวลา	<u>ข้อเสีย</u> 1. ด้านการควบคุมงบประมาณ 2. ด้านความเสี่ยงที่มีสูง 3. ด้านต้นทุนที่สูง

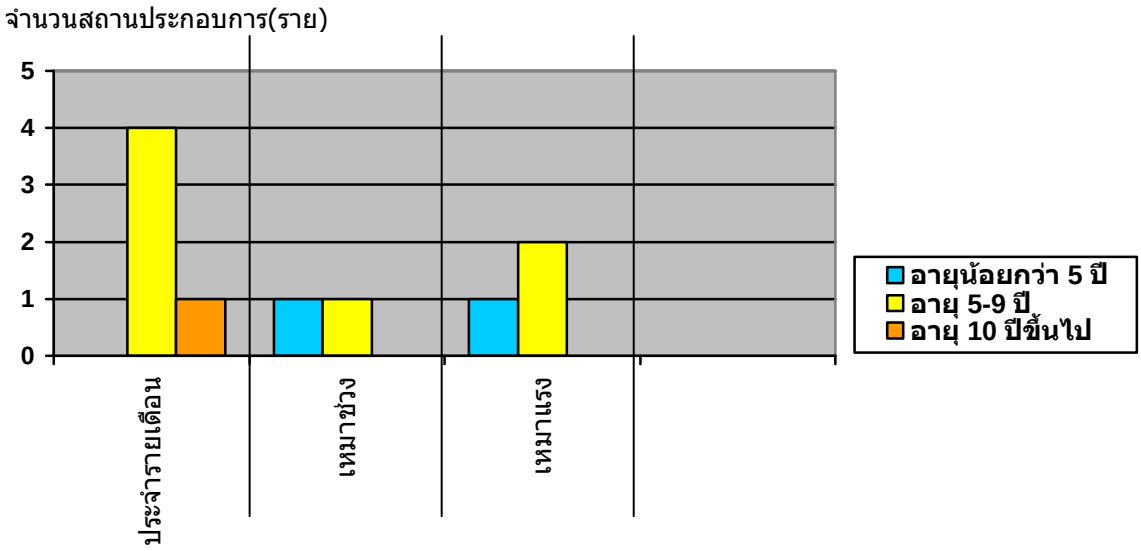
3. การจ้างเหมาแรง	
<u>ข้อดี</u> 1. ด้านการไม่มีข้อจำกัดฝีมือแรงงาน 2. ด้านการเร่งงาน 3. ด้านการควบคุมงบประมาณ 4. ด้านต้นทุนที่ต่ำ	<u>ข้อเสีย</u> 1. ด้านการควบคุมคุณภาพ 2. ด้านการควบคุมเวลา 3. ด้านการล่าช้าของงาน 4. ด้านความเสี่ยงที่มีสูง

จากผลดังกล่าวข้างต้น ซึ่งพบว่าแม้ผู้ประกอบการซึ่งเลือกจ้างงานเหมาช่วงและเหมาแรง ทราบถึงข้อเสียของการจ้างงานของตนเอง แต่ยังคงเลือกจ้างแรงงานฝีมือในรูปแบบนั้นๆอยู่ จึงทำให้ต้องทำการวิเคราะห์เพิ่มเติม ถึงสาเหตุ หรือปัจจัยอื่นๆ ที่ผู้ประกอบการใช้ในการเลือกรูปแบบการจ้างงาน โดยจากข้อมูลการสำรวจ สังเกตได้ว่า ผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์การทำงานสูง คือ 5 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มที่จะเลือกจ้างประจำมากกว่าผู้ประกอบการที่เพิ่งก่อตั้งองค์กร โดยผลนี้มีความสอดคล้องกัน ทั้งผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้าง และรับเหมาก่อสร้างอย่างเดียว จึงคาดว่า ปัจจัยด้านอายุองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรูปแบบการจ้างมากกว่าปัจจัยด้านการจัดการโครงการ ซึ่งจะวิเคราะห์เพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

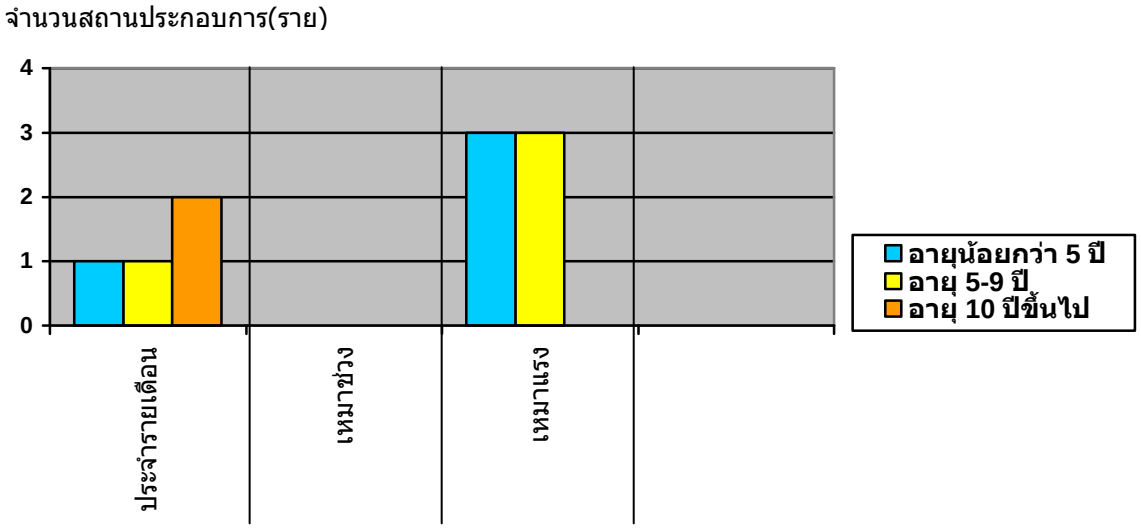
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุองค์กรกับรูปแบบการจ้างงาน

การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุองค์กรและรูปแบบการจ้างงาน จากข้อมูลการสำรวจ สามารถแบ่งกลุ่มผู้ประกอบการ ตามอายุการก่อตั้ง ได้เป็น 3 กลุ่ม คือ ผู้ประกอบการที่มีการก่อตั้งองค์กรมาน้อยกว่า 5 ปี อายุระหว่าง 5-9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

แผนภูมิที่ 8 แสดงรูปแบบการจ้างงานของผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้าง 10 ราย แบ่งตามกลุ่มอายุ



แผนภูมิที่ 9 แสดงรูปแบบการจ้างงานของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง 10 ราย แบ่งตามกลุ่มอายุ



เมื่อพิจารณาแยกตามอายุองค์กร 3 กลุ่ม พบว่าผู้ประกอบการผู้ประกอบการที่มีอายุองค์กรน้อยกว่า 5 ปี ทั้งออกแบบก่อสร้างและรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่ไม่เลือกการจ้างประจำ โดยผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้าง พบว่า เลือกการจ้างงานเหมาแรงและเหมาช่วงในสัดส่วนเท่าๆกัน ส่วนผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่เลือกการจ้างเหมาแรงมากที่สุด ในขณะที่ผู้ประกอบการที่มีอายุการทำงาน 5-9 ปี มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนระหว่างผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้าง กับผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง โดยรูปแบบการจ้างที่นิยมที่สุดของผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้างคือการจ้างประจำ แต่ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างเลือกการจ้างเหมาแรง ส่วนองค์กรที่มีอายุ 10 ปีขึ้นไป พบว่า เลือกใช้การจ้างประจำทั้งหมด ไม่พบว่าเลือกจ้างรูปแบบอื่นๆ ซึ่งตรงกันในทั้ง 2 รูปแบบการทำงาน ดังสรุปรูปแบบการจ้างงานเรียงจากมากไปหาน้อยตามตารางที่ 9

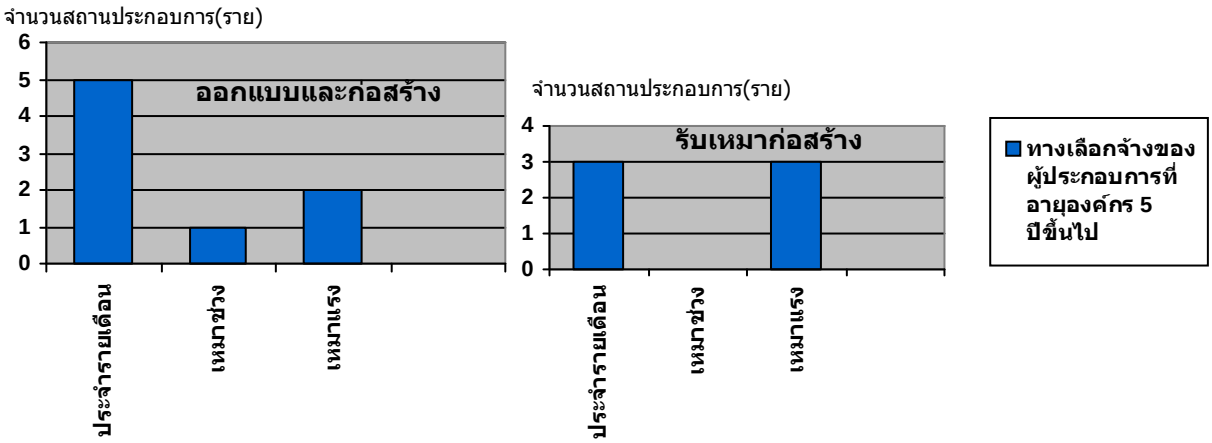
ตารางที่ 9 สรุปผลรูปแบบการจ้างงาน แบ่งตามกลุ่มอายุองค์กร

ออกแบบและก่อสร้าง	**รับเหมาก่อสร้างอย่างเดียว**
● **องค์กรที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี** จำนวน 2 ราย 1. เหมาช่วงและเหมาแรง อย่างละ 1 ราย (ไม่พบว่ามีการจ้างงานแบบประจำ)	● **องค์กรที่มีอายุน้อยกว่า5 ปี** จำนวน 4 ราย 1. เหมาแรง 3 ราย 2. ประจำ 1 ราย (ไม่พบว่ามีการจ้างงานเหมาช่วง)
● **องค์กรอายุ 5-9 ปี** จำนวน 7 ราย 1. ประจำ 4 ราย 2. เหมาแรง 2 ราย 3. เหมาช่วง 1 ราย	● **องค์กรอายุ 5-9 ปี** จำนวน 4 ราย 1. เหมาแรง 3 ราย 2. ประจำ 1 ราย
● **องค์กรอายุ 10 ปีขึ้นไป** จำนวน 1 ราย 1. ประจำ 1 ราย (ไม่พบว่ามีการจ้างงานแบบอื่น)	● **องค์กรอายุ 10 ปีขึ้นไป** จำนวน 2 ราย 1. ประจำ 2 ราย (ไม่พบว่ามีการจ้างงานแบบอื่น)

เมื่อวิเคราะห์ทางเลือกรูปแบบการจ้างงานของผู้ประกอบการทั้งออกแบบก่อสร้างและรับเหมาก่อสร้างและความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านอายุองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์แปรผันกัน โดยผู้ประกอบการที่มีอายุงานและประสบการณ์มากมีแนวโน้มที่จะหันไปเลือกใช้การจ้างงานประจำมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากการเลือกจ้างของผู้ประกอบการที่ก่อตั้งมานาน 5 ปีขึ้นไป ในแผนภูมิที่ 10

โดยผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้างเลือกจ้างประจำเป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างอย่างเดียว เลือกจ้างแบบเหมาแรงและประจำในสัดส่วนเท่ากัน

แผนภูมิที่ 10 แสดงรูปแบบการจ้างงานของผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้าง และรับเหมาก่อสร้างอายุ 5 ปีขึ้นไป



สรุปผลการสำรวจ

รูปแบบการจ้างงานแรงงานฝีมือที่ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างตกแต่งภายในประเภทเฟอร์นิเจอร์บิ้วด์อินเลือกใช้ มีทั้งหมด 3 รูปแบบ ได้แก่ การจ้างประจำ เหมาช่วงและเหมาแรง โดยองค์กรส่วนใหญ่มีการใช้การจ้างงานมากกว่า 1 รูปแบบผสมผสานกัน แต่มีรูปแบบการจ้างที่ใช้เป็นหลักหรือเป็นประจำอยู่ แต่เมื่อมีปริมาณงานมากเกินกว่าที่กำลังพลแรงงานฝีมือที่มีประจำอยู่รับไหวหรือต้องการเร่งให้งานสำเร็จในเวลาที่รวดเร็วขึ้น ก็จะมีการเลือกจ้างแรงงานเสริมเป็นครั้งคราว โดยรูปแบบมีทั้งการจ้างให้รับเหมางานทั้งโครงการหรือบางส่วน โดยทำงานร่วมกับแรงงานหลักขององค์กร เมื่อไม่พิจารณาตามรูปแบบการทำงานขององค์กร พบว่า รูปแบบการจ้างแรงงานหลักหรือแบบเป็นประจำที่ได้รับความนิยมมากที่สุด คือ ประจำและเหมาแรงในอัตราส่วนเท่าๆกัน รองลงมา คือ เหมาช่วง โดยเหมาช่วงมีอัตราส่วนที่น้อยกว่าจ้างประจำและเหมาแรงมาก ส่วนการจ้างงานแบบครั้งคราวที่ได้รับความนิยมมากที่สุด คือ การจ้างเหมาช่วงและเหมาแรง ตามลำดับ โดยมีสัดส่วนที่พอๆกัน

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการทำงานและรูปแบบการจ้างงาน พบว่า รูปแบบการทำงาน คือ ออกแบบและก่อสร้าง และ รับเหมาก่อสร้างอย่างเดียว มีความแปรผันกับรูปแบบการจ้างงาน ส่งผลให้มีความแตกต่างกันในรูปแบบการจ้างงานที่ผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้าง และ ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างนิยมเลือกใช้ โดยผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้าง เลือกจ้างประจำมากที่สุด ในขณะที่ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างอย่างเดียว เลือกใช้การจ้างเหมาแรงมากที่สุด

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการโครงการและรูปแบบการจ้างงาน พบว่า การจัดการโครงการ ในด้านคุณภาพ เวลาและงบประมาณไม่มีความสัมพันธ์แปรผันกับรูปแบบการทำงาน โดยผู้ประกอบการทั้งออกแบบและก่อสร้าง และรับเหมาก่อสร้าง มีความเห็นที่สอดคล้องกันในด้านผลดีและผลเสียในการจัดการโครงการของแต่ละรูปแบบการจ้างงาน แต่ไม่พบว่าเป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจเลือกรูปแบบการจ้างงานของผู้ประกอบการ หรือ ไม่ได้เลือกรูปแบบการจ้างงานจากผลดีในการจัดการโครงการก่อสร้าง ทำให้การศึกษามุ่งหาปัจจัยด้านอื่นที่น่าจะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกรูปแบบการจ้างงาน คือ อายุองค์กร

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุองค์กรและรูปแบบการจ้างงาน พบว่ามีความแปรผันต่อกัน รวมถึงมีความสัมพันธ์แปรผันกับรูปแบบการทำงาน เห็นได้ชัดในองค์กรที่มีอายุ 10 ปีขึ้นไป ทั้งหมดเลือกใช้การจ้างประจำ และองค์กรที่มีอายุ 5 ปีขึ้นไปมีแนวโน้มที่จะเลือกจ้างประจำมากขึ้น แต่ทั้งนี้ มีข้อแตกต่างในแต่ละรูปแบบการทำงาน โดยองค์กรออกแบบและก่อสร้างที่มีอายุมากกว่า 5 ปีขึ้นไป เลือกใช้การจ้างประจำมากที่สุด ในขณะที่องค์กรรับเหมาก่อสร้างอย่างเดียว เลือกใช้การจ้างประจำและเหมาแรงในอัตราส่วนเท่าๆกัน

บทที่ 4

การวิเคราะห์และสรุปผล

การศึกษาเรื่องรูปแบบการจ้างงานแรงงานฝีมือในธุรกิจรับเหมาตกแต่งภายในประเภทเฟอร์นิเจอร์บิวด์อิน ได้ดำเนินการสำรวจสถานประกอบการรับเหมาตกแต่งภายในประเภทเฟอร์นิเจอร์บิวด์อิน ขนาดเล็ก ที่มีจำนวนแรงงานไม่เกิน 10 คน จำนวนทั้งหมด 20 ราย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการจ้างงาน (Employment Practice) อันประกอบด้วยรูปแบบของการจ้างงาน ที่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการทำงานและการจัดการโครงการก่อสร้าง และ เพื่อศึกษารูปแบบการจ้างงานที่มีความเหมาะสมต่อองค์กรรับเหมาตกแต่งภายใน

การวิเคราะห์ผลจะทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกรูปแบบการจ้างงานของผู้ประกอบการ โดยมีปัจจัยในการวิเคราะห์ 2 ปัจจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการจ้างงานกับรูปแบบการทำงาน
2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการด้านคุณภาพ เวลาและงบประมาณกับรูปแบบการจ้างงาน

ผลลัพธ์ที่ได้จะนำมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-Depth Analysis) ซึ่งเป็นข้อมูลประเภทแสดงความคิดเห็น (Subjective) และข้อมูลเอกสารที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษามาวิเคราะห์ แบบการวิเคราะห์เชิงตรรกะ (Logical Analysis) โดยการเชื่อมโยงในเชิงเหตุและผลในประเด็นต่างๆ เพื่อสรุปผลด้านพฤติกรรมการจ้างงานของสถานประกอบการ

ผลการวิเคราะห์

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการจ้างงานหลักที่ผู้ประกอบการเลือกใช้ กับ 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ รูปแบบการทำงานของสถานประกอบการและการจัดการโครงการ พบว่าได้ผลดังนี้

1. รูปแบบการทำงานของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์แบบแปรผันกับการเลือกรูปแบบการจ้างงานของสถานประกอบการ โดยผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้าง มีการเลือกใช้รูปแบบการจ้างงานหลักเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ จ้างประจำ จ้างเหมาแรงและจ้าง

เหมาช่วง ในขณะที่ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างมีเลือกใช้การจ้างงานจ้างเหมาแรงมากที่สุด และรองลงมาคือจ้างประจำ ไม่พบว่ามีการจ้างเหมาช่วง

2. รูปแบบการทำงานของสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์แปรผันกับการจัดการโครงการ ในด้านคุณภาพ เวลาและงบประมาณ และการจัดการโครงการไม่มีความสอดคล้องกับการเลือกรูปแบบการจ้างงานของสถานประกอบการ โดยพบว่าผู้ประกอบการทั้งออกแบบและก่อสร้าง และรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่ มีความเห็นที่สอดคล้องกันในด้านข้อดีและข้อเสียของการจ้างงานรูปแบบต่างๆ ซึ่งเห็นว่าการจ้างงานประจำ มีข้อดีมากที่สุดในการจัดการโครงการ ในขณะที่การจ้างเหมาช่วงและเหมาแรง มีข้อดีและข้อเสียที่แตกต่างกันไป โดยที่ข้อดีและข้อเสียในการจัดการโครงการไม่ใช่ปัจจัยหลักในการตัดสินใจเลือกรูปแบบการจ้างงานของผู้ประกอบการ

3. อายุขององค์กรมีความสัมพันธ์แบบแปรผันกับรูปแบบการจ้างงาน โดยพบว่าองค์กรที่มีอายุมาก คือ 5 ปีขึ้นไป นิยมเลือกรูปแบบการจ้างงานแตกต่างจากองค์กรที่มีอายุน้อย คือ น้อยกว่า 5 ปี โดยในองค์กรออกแบบและก่อสร้างที่มีอายุ 5 ปีขึ้นไปพบว่า เลือกการจ้างประจำมากที่สุด องค์กรรับเหมาก่อสร้างอย่างเดียว เลือกการจ้างประจำและเหมาแรงในอัตราส่วนเท่าๆกัน ส่วนองค์กรออกแบบและก่อสร้างที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปีพบว่าใช้การจ้างแบบเหมาช่วงและเหมาแรง โดยไม่มีการจ้างประจำเลย ส่วนองค์กรรับเหมาก่อสร้างอย่างเดียว พบว่าใช้การจ้างเหมาแรงทั้งหมด โดยไม่มีการจ้างประจำเช่นเดียวกัน

เพื่อสรุปผลด้านพฤติกรรมการจ้างงานของสถานประกอบการ การศึกษาครั้งนี้จึงนำผลการวิเคราะห์ทั้ง 3 ด้านข้างต้น มาประกอบกับการสอบถามข้อมูลความคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้ประกอบการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก โดยพบว่ามีปัจจัยอื่นๆอีกที่ส่งผลต่อการเลือกจ้างงานของผู้ประกอบการ ได้แก่ สภาวะตลาดแรงงานฝีมือและต้นทุนค่าใช้จ่าย ดังอธิบายในสรุปผลต่อไป

สรุปผลการวิเคราะห์

รูปแบบการจ้างงานแรงงานฝีมือที่ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างตกแต่งภายในประเภทเฟอร์นิเจอร์บิ้วด์อินเลือกใช้ มีทั้งหมด 3 รูปแบบ ได้แก่ การจ้างประจำ เหมาช่วงและเหมาแรง โดยเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับปัจจัย 2 ด้าน คือ รูปแบบการทำงานและการจัดการโครงการ พบว่า รูปแบบการทำงาน ได้แก่ ออกแบบและก่อสร้าง และ รับเหมาก่อสร้างอย่างเดียว มีความสัมพันธ์แปรผันกับรูปแบบการจ้างงาน ส่งผลให้มีความแตกต่างกันในรูปแบบการจ้างงานที่ผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้าง และ ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างนิยมเลือกใช้ แต่พบว่าการจัดการโครงการ ในด้านคุณภาพ เวลาและงบประมาณไม่มีความสัมพันธ์แปรผันกับรูปแบบ

การทำงาน โดยผู้ประกอบการทั้งออกแบบและก่อสร้าง และรับเหมาก่อสร้าง มีความเห็นที่สอดคล้องกันในด้านผลดีและผลเสียในการจัดการโครงการของแต่ละรูปแบบการจ้างงาน โดยที่ไม่พบว่ามีความสอดคล้องกับการตัดสินใจเลือกรูปแบบการจ้างงานของผู้ประกอบการ คือ ไม่ได้เลือกรูปแบบการจ้างงานจากผลดีในการจัดการโครงการก่อสร้าง ซึ่งผลจากการวิเคราะห์เพิ่มเติมแสดงให้เห็นว่าปัจจัยอีกด้านหนึ่งที่มีผลต่อการเลือกรูปแบบการจ้างงาน นอกจากรูปแบบของการทำงานของสถานประกอบการ คือ ปัจจัยด้านอายุ

เมื่อผู้ประกอบการมีประสบการณ์ทำงานมากขึ้น เห็นได้ชัดในผู้ประกอบการที่มีอายุองค์กรตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป พบว่ามีแนวโน้มที่จะหันไปสู่การจ้างงานแบบประจำมากขึ้น สอดคล้องกับผลด้านการจัดการโครงการซึ่งมีข้อดีมากกว่าการจ้างงานรูปแบบอื่นๆ ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการวิเคราะห์ข้อมูลสาเหตุที่ผู้ประกอบการที่มีอายุองค์กรน้อยกว่า 5 ปีส่วนใหญ่ไม่เลือกใช้การจ้างประจำ ซึ่งขัดแย้งกับปัจจัยด้านการจัดการโครงการ สรุปได้ว่ามี 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่

1. สาเหตุด้านการขาดแคลนแรงงานฝีมือ

ผู้ประกอบการที่เพิ่งเริ่มก่อตั้งองค์กรพบว่าเป็นการยากที่จะหาแรงงานฝีมือเพื่อจ้างประจำ โดยเกิดสภาวะการขาดแคลนในตลาด เนื่องจากแรงงานฝีมือไม่สามารถหาทดแทนได้ง่ายเหมือนแรงงานไร้ฝีมือ โดยแรงงานฝีมือมีค่าตัวที่สูงและมีทางเลือกในการสมัครงาน จึงมักเลือกผู้ประกอบการที่มีความมั่นคงและมีชื่อเสียงแล้ว

2. สาเหตุด้านต้นทุนค่าใช้จ่าย

การต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายที่มีต่อเนื่องจากการจ้างประจำ รวมถึงสวัสดีการและอื่นๆ เพิ่มความกดดันต่อผู้ประกอบการที่เพิ่งเริ่มก่อตั้งองค์กร ที่จะต้องมีงานต่อเนื่องตลอดทั้งปี นอกจากนี้ยังเพิ่มข้อจำกัดในการรับงานของผู้ประกอบการ ทั้งทางด้านรูปแบบโครงการและปริมาณงาน

นอกจากปัจจัยด้านอายุแล้ว พบว่ามีความแตกต่างในความนิยมของรูปแบบการจ้างงานที่มาจากปัจจัยด้านรูปแบบการทำงาน คือ ในผู้ประกอบการที่มีอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป พบว่าผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้างส่วนใหญ่นิยมเลือกใช้การจ้างประจำ แต่ในผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างมีการเลือกใช้การจ้างประจำและเหมาแรงในสัดส่วนเท่ากัน ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา สรุปสาเหตุหลักได้ ดังนี้

1. สาเหตุด้านขอบเขตและลักษณะการทำงาน

ผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้าง ส่วนใหญ่รับเหมาก่อสร้างโครงการเป็นงานต่อเนื่องจากงานออกแบบของตนเอง จึงให้ความสำคัญกับการควบคุมคุณภาพของงานมากที่สุด นอกจากนี้ยังมีความสะดวกในการออกแบบงานให้ตรงกับฝีมือของแรงงานในองค์กร ต่างจากผู้รับเหมาก่อสร้าง ที่มีความจำเป็นมากกว่าในการรับเหมางานได้หลากหลายประเภทและจำนวนมาก ทำให้ทางเลือกของการจ้างเหมาแรงเป็นที่นิยม เนื่องจากไม่มีข้อจำกัดด้านฝีมือแรงงาน เร่งงานได้ ควบคุมค่าวัสดุเองและไม่มีค่าใช้จ่ายต่อเนื่อง เมื่อมีงาน จึงทำการจ้าง โดยความพยายามลดข้อเสียในการจัดการโครงการ พบว่าผู้ประกอบการจะใช้การจ้างแรงงานกลุ่มเดิมกลุ่มเดียว หรือไม่กี่กลุ่มซึ่งเคยร่วมงานกันมาก่อน และมีความไว้วางใจว่ามีความรับผิดชอบและมีฝีมือดี ทำให้ลดปัญหาในการดำเนินงานได้หลายด้าน แต่อย่างไรก็ดีผู้ประกอบการขาดอำนาจสั่งการและควบคุมแรงงาน จึงส่งผลให้ผู้ประกอบการมีความเห็นว่าไม่สามารถควบคุมความสำเร็จของโครงการในบางด้านได้

2. สาเหตุด้านต้นทุนค่าใช้จ่าย

ผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้างมีที่มาของรายได้จากทั้งงานออกแบบและงานก่อสร้าง ต่างจากผู้รับเหมาก่อสร้างที่มีที่มารายได้จากการก่อสร้างเพียงอย่างเดียว ทำให้มีความเสี่ยงสูงกว่าในการจ้างงานประจำ หากผู้รับเหมาก่อสร้างไม่มีความมั่นใจมากพอว่าจะมีโครงการก่อสร้างรองรับตลอดทั้งปี

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

บทสรุป

การศึกษารูปแบบการจ้างงานแรงงานฝีมือในธุรกิจรับเหมาตกแต่งภายใน ประเภทเฟอร์นิเจอร์บิวด์อิน มุ่งเน้นศึกษาพฤติกรรมและรูปแบบการจ้างงานแรงงานฝีมือ เนื่องจากเป็นหัวใจสำคัญของธุรกิจและมีความต้องการมากในตลาดแรงงานปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดภาวการณ์ขาดแคลนและต้นทุนค่าจ้างที่สูงขึ้น ภาวะดังกล่าวทำให้เกิดทางเลือกในการจ้างแรงงานที่นอกเหนือจากการจ้างประจำ คือ การจ้างเหมาช่วงและเหมาแรง โดยยังไม่พบว่ามีข้อมูลศึกษาวิจัยด้านการจัดการแรงงานของสถานประกอบการในธุรกิจรับเหมาตกแต่งภายใน ประเภทเฟอร์นิเจอร์ติดตายหรือบิ้วด์อิน อันเป็นผลให้เรายังไม่อาจเข้าใจถึงสภาพของตลาดแรงงานในธุรกิจนี้อย่างถ่องแท้ โดยผลการค้นคว้าพบว่าผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่ เป็นองค์กรขนาดเล็ก มีจำนวนแรงงานไม่เกิน 10 คน การศึกษาในครั้งนี้จึงมุ่งเน้นศึกษากลุ่มตัวอย่างดังกล่าว โดยกำหนดปัจจัยที่คาดว่ามีผลต่อการตัดสินใจเลือกรูปแบบการจ้างงาน คือ 1) รูปแบบการทำงานที่แตกต่างกัน ระหว่างออกแบบและก่อสร้าง และรับเหมาก่อสร้างอย่างเดียว 2) การจัดการโครงการ ซึ่งเป็นเกณฑ์ในการวัดผลความสำเร็จของงานก่อสร้าง คือ คุณภาพของงาน เวลาที่ใช้ในการทำงานและงบประมาณค่าก่อสร้าง โดยได้บทสรุป ดังนี้

1. พฤติกรรมการจ้างงาน

การศึกษาครั้งนี้พบว่าพฤติกรรมการจ้างงานของสถานประกอบการ มีปัจจัยด้านรูปแบบการทำงานและอายุองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญ แต่ไม่พบว่าการจัดการคุณภาพ เวลาและงบประมาณโครงการเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานหรือรูปแบบการจ้างงานที่สถานประกอบการเลือกใช้

การศึกษาพบว่ารูปแบบการทำงานมีความสัมพันธ์แปรผันกับรูปแบบการจ้างงาน โดยพบว่าผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้างนิยมจ้างประจำมากที่สุด รองลงมาได้แก่ เหมาแรงและเหมาช่วง ตามลำดับ ส่วนผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างนิยมจ้างเหมาแรงมากที่สุดและรองลงมา คือ จ้างประจำ ไม่พบว่ามีการจ้างเหมาช่วงในกลุ่มที่ทำการสำรวจ โดยเมื่อวิเคราะห์

ความสัมพันธ์ดังกล่าวร่วมกับการเลือกรูปแบบการจ้างงานขององค์กรแต่ละกลุ่มอายุ จึงสรุปได้ว่าปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการจ้างงานของสถานประกอบการ คือรูปแบบการทำงานและอายุการทำงาน โดยพบความแตกต่างที่เห็นได้ชัดเจนในผู้ประกอบการซึ่งถือว่ามีแนวโน้มสูงที่จะมีรูปแบบการบริหารจัดการและการจ้างงานที่คงที่แล้ว ด้วยประสบการณ์การทำงานที่มี 5 ปีขึ้นไป และผู้ประกอบการที่เพิ่มเริ่มก่อตั้งองค์กร คือ สัดส่วนในการจ้างงานประจำ ซึ่งพบว่าสภาวะการขาดแคลนแรงงานฝีมือและราคาต้นทุนที่สูงเป็นสาเหตุให้ผู้ประกอบการที่เพิ่งเริ่มก่อตั้งไม่สามารถจ้างแรงงานฝีมือเป็นแรงงานประจำในองค์กรได้ อย่างไรก็ตาม พบว่าผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างที่มีประสบการณ์มากจำนวนหนึ่งยังคงเลือกใช้การจ้างเหมาแรงเป็นรูปแบบหลัก ซึ่งการศึกษาพบว่ามาจากสาเหตุด้านลักษณะการรับเหมางาน คือข้อจำกัดด้านรูปแบบ ปริมาณงาน และค่าใช้จ่าย เนื่องจากผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างมีความจำเป็นที่จะต้องมีความยืดหยุ่นสูงกว่าผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้าง ยกเว้นในองค์กรที่มีความสามารถจ้างแรงงานจำนวนค่อนข้างมากได้

ในด้านปัจจัยเรื่องการจัดการคุณภาพ เวลาและงบประมาณของโครงการก่อสร้าง พบว่าไม่มีความสัมพันธ์แปรผันกับรูปแบบการทำงานขององค์กร คือ ผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้าง และรับเหมาก่อสร้างอย่างเดียว มีความเห็นตรงกันว่าการจ้างประจำมีข้อดีในการจัดการโครงการมากที่สุด โดยพบว่ามีข้อดีด้านการควบคุมคุณภาพ เวลาและงบประมาณ ซึ่งทำได้มากกว่าการจ้างงานเหมาช่วงและเหมาแรง ซึ่งผู้ประกอบการต้องพึ่งพาความรับผิดชอบของแรงงานเป็นหลัก เนื่องจากขาดอำนาจในการสั่งการและควบคุม แต่ก็ยังพบว่ามีผู้ประกอบการที่เลือกใช้การจ้างงานรูปแบบดังกล่าว โดยที่ทราบดีถึงข้อเสียในการจัดการโครงการ ด้วยสาเหตุที่ได้อธิบายข้างต้น จึงสรุปได้ว่าการจัดการโครงการไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการจ้างงาน และไม่ได้เป็นปัจจัยหลักที่กำหนดพฤติกรรมการจ้างงาน

2. รูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสม

เมื่อพิจารณาเฉพาะปัจจัยด้านการจัดการโครงการ และทางเลือกของผู้ประกอบการที่มีการก่อตั้งมานาน พบว่า การจ้างประจำมีความเหมาะสมมากที่สุด ไม่แตกต่างกันในผู้ประกอบการออกแบบและก่อสร้าง หรือก่อสร้างอย่างเดียว

การจ้างงานประจำ พบว่ามีข้อดีด้านการจัดการโครงการที่เหนือกว่าการจ้างงานแบบอื่น คือ ทำให้ผู้ประกอบการสามารถควบคุมคุณภาพของงานทำได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามที่ตกลงกับเจ้าของโครงการ แม้จะมีข้อจำกัดเรื่องขอบเขตของงานที่สามารถทำได้ ซึ่งขึ้นกับความสามารถของลูกจ้างเป็นหลัก แต่แรงงานเองมีขีดความสามารถที่พัฒนาได้ ส่วนในด้าน

เวลา ผู้ประกอบการสามารถควบคุมระยะเวลาได้และโครงการส่วนใหญ่เสร็จตรงตามที่วางแผนไว้ ไม่พบปัญหาการล่าช้าของงานบ่อยนัก เนื่องจากเจ้าของกิจการหรือหัวหน้างานเป็นผู้วางแผนงานแต่ละขั้นตอนเองและสั่งปฏิบัติการโดยตรง แม้จะไม่สามารถเร่งงานได้ แต่ก็อาจไม่มีความจำเป็นหากมีการวางแผนงานที่ดี นอกจากนี้การควบคุมงบประมาณทำให้ง่ายเนื่องจากรู้ต้นทุนค่าใช้จ่าย ค่าจ้างและค่าวัสดุที่แน่นอน และเมื่อคำนวณต้นทุนเฉลี่ยทุกโครงการจะพบว่าต่ำกว่าการจ้างงานแบบอื่นๆ นอกจากนี้ยังมีความเสี่ยงต่ำที่จะเกิดความผิดพลาดที่จะส่งผลให้ต้นทุนสูงจากที่คาดการณ์ไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ในการจ้างแรงงานแบบประจำ พบว่ามีข้อดีด้านการจัดการโครงการมากที่สุด แต่ในขณะเดียวกันมีภาระค่าใช้จ่ายที่ตามมา ทั้งยังต้องเสนอผลตอบแทนที่จูงใจในภาวะที่ตลาดมีความต้องการแรงงานสูงเช่นปัจจุบัน ผู้ประกอบการจึงควรคัดเลือกแรงงานที่มีฝีมือดีและมีความรับผิดชอบต่องานก่อนการตัดสินใจจ้างงาน และเน้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรของตนอยู่เสมอ เพื่อลดข้อจำกัดในด้านฝีมือแรงงานที่พบว่าเป็นข้อด้อย เมื่อเทียบกับการจ้างงานแบบอื่นๆ

2. การศึกษารูปแบบการจ้างงานแรงงานฝีมือในธุรกิจรับเหมาตกแต่งภายใน ประเภทเฟอร์นิเจอร์บิวด์อิน ได้ทำการศึกษาเฉพาะปัจจัยด้านรูปแบบการทำงาน การจัดการโครงการและอายุ ซึ่งยังไม่ครอบคลุมปัจจัยอีกหลายๆด้านที่อาจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจ้างงาน จึงควรทำการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

3. การดำเนินการศึกษา เรื่องรูปแบบการจ้างงานแรงงานฝีมือในธุรกิจรับเหมาตกแต่งเป็นการศึกษาโดยการเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการจำนวน 20 แห่ง ที่ดำเนินการในรูปแบบออกแบบและก่อสร้างและรับเหมาก่อสร้างอย่างเดียว ดังนั้นจึงควรเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจากสถานประกอบการจำนวนมากขึ้น และมีความหลากหลายด้านรูปแบบการทำงาน ขนาดและอายุมากขึ้น

4. การดำเนินการศึกษาเรื่องรูปแบบการจ้างงานแรงงานฝีมือในธุรกิจรับเหมาตกแต่งเป็นการศึกษาโดยการเก็บข้อมูลจากเจ้าของสถานประกอบการหรือบุคลากรที่มีหน้าที่ตัดสินใจด้านการจัดจ้างเพียงฝ่ายเดียว ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลเปรียบเทียบ จึงควรดำเนินการสัมภาษณ์ฝ่ายแรงงานฝีมือด้วย

รายการอ้างอิง

กรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2554). **มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ**. เข้าถึงเมื่อ 15 ตุลาคม 2554. เข้าถึงได้จาก http://www.dsd.go.th/index.php/2011-06-30-07-55-23

กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน. (2554). **สถานการณ์ตลาดแรงงานในปัจจุบันและแนวโน้มตลาดแรงงานในอนาคต**. เข้าถึงเมื่อ 10 กันยายน 2554, เข้าถึงได้จาก http://www.doe.go.th/lmi_news

กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน. (2553). **สรุปย่อผลงานการวิจัยตลาดแรงงาน ปี 2552 – 2553**. เข้าถึงเมื่อ 10 กันยายน 2554. เข้าถึงได้จาก www.doe.go.th

เกริก ศรีวัฒนะ. (2543). **ความต้องการแรงงานของธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้. (2532). **ความต้องการแรงงานช่างก่อสร้างของสถานประกอบการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์.

พชร ชูครุวงศ์. (2549). “**กระบวนการตัดสินใจเลือกใช้ผู้รับเหมาช่วงสำหรับโครงการก่อสร้างประเภทงานอาคารโดยผู้รับเหมาก่อสร้างขนาดกลาง**.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมและการบริหารการก่อสร้าง คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

พนม ภัยหน่าย. (2545). **การบริหารงานก่อสร้าง**. พิมพ์ครั้งที่18. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.

วัฒนา โพธา. (2541). **การจ้างงานและสวัสดิการแรงงานในกิจการก่อสร้างแบบรับเหมาช่วงในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ 2541**. เข้าถึงเมื่อ 4 มีนาคม 2554. เข้าถึงได้จากhttp://research.mol.go.th

วิสูตร จิระดำเกิง. (2549). **การบริหารงานก่อสร้าง**. กรุงเทพมหานคร: วรรณกวี.

วีระพงษ์ ศรีนวกุลและธนพร ศรีนวกุล. (2550). **บริหารโครงการก่อสร้างและวิธีการ**, กรุงเทพมหานคร: บริษัทดาต้ัม ไทย คอนสตรัคชั่น จำกัด.

ศรยุทธ กิจพจน์. (2546). **การบริหารและการจัดการงานก่อสร้าง**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.

ศิระ จันทร์สวาสดิ์, ศานิต ปันเขื่อนขัติย์และสุพัตร์ ศรีพงษ์สุทธิ์. (2545). **คู่มือช่างไม้ในบ้าน :ช่างไม้ในบ้าน ฉบับปรับปรุง**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บ้านและสวน

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2554). **ธุรกิจก่อสร้าง แนวโน้มช่วงที่เหลือของปี 2554**. เข้าถึงเมื่อ 21 สิงหาคม 2554, เข้าถึงได้จาก http://ttmemedia.wordpress.com/2011/08/09/%E0%B8%98%E0%B8%B8%E0%B8%A3%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%88%E0%B8%81%E0%B9%88%E0%B8%AD%E0%B8%AA%E0%B8%A3%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%87-%E0%B9%81%E0%B8%99%E0%B8%A7%E0%B9%82%E0%B8%99%E0%B9%89%E0%B8%A1%E0%B8%8A/

สันติ ชินานุวัติวงศ์. (2553). **วิศวกรรมก่อสร้างและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 4.กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สันติ ชินานุวัติวงศ์. (2553). **วิศวกรรมก่อสร้างและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีและสารสนเทศและการสื่อสาร. (2551). **จำนวนและร้อยละของแรงงานที่ต้องการในปี 2551 จำแนกตามประเภทอาชีพ ขนาดของสถานประกอบการ (จำนวนคนทำงาน) กรุงเทพมหานคร**. เข้าถึงเมื่อ 10 ตุลาคม 2554. เข้าถึงได้จาก http://service.nso.go.th/nso

สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานแห่งชาติ. (2554). **สาขาอาชีพที่กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ กลุ่มสาขาอาชีพช่างก่อสร้าง**. เข้าถึงเมื่อ 14 ตุลาคม 2554. เข้าถึงได้จาก http://home.dsd.go.th/standard/oldhomepage/list6.asp

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีและสารสนเทศและการสื่อสาร. (2553). **จำนวนผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ก่อสราง จำนวนสิ่งก่อสร้างอาคารโรงเรือน จำแนกตามชนิดของอาคาร และเขตการปกครอง ทั่วราชอาณาจักร พ.ศ. 2553**. เข้าถึงเมื่อ 14 กันยายน 2554. เข้าถึงได้จาก http://service.nso.go.th/nso/nso_center/project/table/files/S-con-area/2553/000/00_S-con-area_2553_000_000000_00101.xls

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีและสารสนเทศและการสื่อสาร (2552). **การนำเสนอข้อมูลจากผลการสำรวจอุตสาหกรรมการก่อสร้าง ปี 2552: รายงานฉบับสมบูรณ์**. เข้าถึงเมื่อ 14 ตุลาคม 2554. เข้าถึงได้จาก http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/service/contsIndustry/constIndusWk.pdf

เสนาะ ติเยาว์. (2539). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

โสภณ แสงไพโรจน์. (2539). **เอกสารการสอนชุดวิชาการก่อสร้างขนาดใหญ่ หน่วยที่ 1-7**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อวิรุทธ์ พูลเกษม. (2550). **"ปัจจัยในการจ้างแรงงานฝีมือของบริษัทรับเหมาก่อสร้างในโครงการประเภทอาคารพักอาศัย**." วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

เอกชาติ จันอุไรรัตน์. (2551). **3ทศวรรษกับงานออกแบบตกแต่งภายในของไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บ้านและสวน.

Thailand Trade for Machinery and Electronic หรือ TTME. (2554). **ธุรกิจก่อสร้าง แน้วโน้มช่วงที่เหลือของปี 2554**. เข้าถึงเมื่อ 30 สิงหาคม 2554. เข้าถึงได้จาก http://ttmemedia.wordpress.com/2011/08/09/%E0%B8%98%E0%B8%B8%E0%B8%A3%E0

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล นายคทาพงศ์ ณัฐโชติ
วัน เดือน ปีเกิด 24 สิงหาคม พ.ศ. 2522
ที่อยู่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ที่ทำงาน บริษัท พันวาดีไซน์แอนด์บิวด์ จำกัด

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2540	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2546	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสถาปัตยกรรมหลัก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2554	ศึกษาต่อระดับปริญญาโท วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโครงการก่อสร้าง มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2549 – ปัจจุบัน	บริษัท พันวาดีไซน์แอนด์บิวด์ จำกัด