

บทที่ 1

บทนำ



## หลักการและเหตุผลในการศึกษา

การก่อสร้างนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศทั้งภาครัฐบาลและเอกชนในภาครัฐบาล นโยบายส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเทศคือการพัฒนาเศรษฐกิจขั้นพื้นฐานซึ่งได้แก่การสร้างถนน สะพาน สนามบิน และท่าเรือเพื่อการคมนาคม การสร้างฝาย เขื่อน และคลองส่งน้ำเพื่อการเกษตร การสาธารณสุขและสาธารณูปการต่างๆ เช่น ประปา ไฟฟ้า โรงเรียนโรงพยาบาล ฯลฯ ซึ่งในปีหนึ่งรัฐฯ ได้ใช้งบประมาณนับหมื่นล้านบาทในภาคเอกชนได้มีการขยายการลงทุนของธุรกิจการค้า และอุตสาหกรรมมีการก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรม อาคารพาณิชย์ ตลอดจนที่พักอาศัยสิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นตัวผลักดันให้ธุรกิจก่อสร้างได้ขยายตัวอย่างรวดเร็ว

ธุรกิจก่อสร้างเป็นธุรกิจที่ดำเนินงานโดยใช้ต้นทุนสูงและใช้แรงงานมาก โดยเฉพาะแรงงาน ถือเป็นส่วนประกอบสำคัญพื้นฐานที่จะทำให้การก่อสร้างดำเนินไปตามเป้าหมาย การบริหารธุรกิจก่อสร้างจะสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับเครื่องมือ และวัสดุที่มีคุณภาพแล้วยังขึ้นอยู่กับการจัดแรงงานที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพและทำงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดไว้ การกำหนดจำนวนแรงงานมากน้อยเท่าใดก็จะแสดงถึงความมากน้อยของต้นทุน หรือค่าใช้จ่ายทางตรงของงานก่อสร้าง ซึ่งธุรกิจจะต้องจ่ายให้แก่แรงงานในรูปของค่าจ้างนั่นเอง

ผลกำไรที่เกิดขึ้นกับธุรกิจก่อสร้าง นอกจากจะขึ้นอยู่กับควบคุมต้นทุนทางด้านวัสดุอุปกรณ์แล้วยังต้องควบคุมต้นทุนทางด้านแรงงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วยและบ่อยครั้งการควบคุมต้นทุนแรงงานของธุรกิจ จะแสดงออกมาในรูปของการเอารััดเอาเปรียบแรงงาน โดยการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็น เหตุการณ์ดังกล่าวมักจะเกิดขึ้นในประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะประเทศไทย ซึ่งสาเหตุของการเอารััดเอาเปรียบในเรื่องค่าจ้างแรงงานก็เนื่อง

มาจาก<sup>1</sup>

1. เป็นประเทศที่มีปัญหาประชากรมากการ เสนอสนองแรงงานเกินความต้องการของท้องตลาด
2. ประชากรส่วนใหญ่เป็นผู้ใช้กำลังร่างกายและไร้ฝีมือ
3. ภาวะการจ้างงานของลูกจ้างตกอยู่ในฐานะเสียเปรียบและสภาพการทำงานโดยทั่วไปไม่สู้ดีนัก
4. ลูกจ้างส่วนใหญ่ขาดหลักประกัน และความมั่นคงในการทำงาน และยังมีได้มีการรวมตัวกัน เพื่อสร้างฐานอำนาจในการเจรจาต่อรอง

จากสถานการณ์ดังกล่าวจึงทำให้ค่าจ้างแรงงานเป็นปัญหาที่รัฐบาลจะต้องเข้ามามีบทบาทในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อเป็นหลักประกันเบื้องต้นสำหรับกำลังแรงงานไร้ฝีมือที่เข้ามาสู่ตลาดแรงงาน ให้ได้รับความเป็นธรรมและไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างมากเกินไป รัฐบาลจะปรับค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจ ในแต่ละภูมิภาคของประเทศการปรับค่าจ้างดังกล่าว จะส่งผลกระทบต่อโครงสร้างค่าจ้างของกิจการ เพราะถ้ามีการปรับค่าจ้างในระดับใด ระดับหนึ่งแล้ว ก็จะต้องปรับค่าจ้างระดับอื่น ๆ ให้สูงตามไปด้วยเพื่อให้ระบบการจ่ายค่าจ้างมีความยุติธรรมต่อลูกจ้างทุกระดับชั้น

อย่างไรก็ตาม การจ่ายค่าจ้างต้องให้เกิดความเป็นธรรม ทั้งสองฝ่าย ทั้งฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ความเป็นธรรมสำหรับฝ่ายนายจ้างก็คือ จะจ่ายค่าจ้างตาม "งาน" ที่ได้รับจากลูกจ้างคือ ทำให้มากจ่ายมาก ทำให้น้อยจ่ายน้อย และความเป็นธรรมสำหรับลูกจ้าง คือ ได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากันกับคนที่ทำงานอย่างเดียวกัน

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

กำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษามีดังนี้ คือ

---

<sup>1</sup> เจริญ ศิริพันธ์ , แนวความคิดและหลักการที่แท้จริงในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน , 2524) หน้า 1.(อัดสำเนา)

1. เพื่อศึกษาสำรวจอัตราค่าจ้างแรงงานรายวันโดยทั่วไปของธุรกิจก่อสร้างในเขตจังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งคำนวณหาอัตราค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานประเภทต่างๆที่ธุรกิจก่อสร้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสำคัญ หรือมีอิทธิพลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้าง แรงงานของธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาสถานภาพของแรงงานในของธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ของลูกจ้าง
4. เพื่อเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างแรงงานรายวันขั้นต่ำ ระหว่างธุรกิจก่อสร้างกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด

### สมมติฐานในการศึกษา

ในการศึกษาอัตราค่าจ้างแรงงานของธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ นั้น ผู้เขียนได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. อัตราค่าจ้างแรงงานรายวันของลูกจ้างในแต่ละระดับฝีมือ และประเภทของธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่มีความแตกต่างกัน
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือเป็นตัวกำหนดที่สำคัญในการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานฝีมือระดับสูง (HIGHLY SKILLED WORKER) คือ ความขาดแคลนแรงงาน ในกลุ่มลูกจ้างแรงงานระดับฝีมือ (SKILLED WORKER) และลูกจ้างแรงงานระดับกึ่งฝีมือ (SEMI-SKILLED WORKER) นั้น ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างจะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ส่วนลูกจ้างแรงงานระดับไร้ฝีมือ (UNSKILLED WORKER) นั้น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงาน จะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือเป็นตัวกำหนดที่สำคัญในการกำหนดอัตราค่าจ้าง
3. อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือโดยเฉลี่ยที่ธุรกิจก่อสร้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย

## ขอบเขตของการศึกษา

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงระดับค่าจ้างแรงงานรายวันของธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ด้วยเหตุผลดังนี้

1.1 จังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างมากรองจากกรุงเทพมหานครและยังมีการใช้แรงงานในระดับฝีมือต่างๆ อย่างครบถ้วน นอกจากนี้ยังสะดวกแก่ผู้วิจัยในการสำรวจและเก็บข้อมูล รวมทั้งยังไม่มีผู้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องค่าจ้างแรงงานในธุรกิจก่อสร้างให้เฉพาะเจาะจงลงไป

1.2 สาเหตุที่เลือกศึกษาธุรกิจก่อสร้างก็เนื่องมาจากพิจารณาเห็นว่าแรงงานในธุรกิจก่อสร้าง นอกจากจะเป็นแรงงานไร้ฝีมือแล้วยังประกอบด้วยแรงงานฝีมืออีกหลายแขนง ได้แก่ ช่างไม้ ช่างปูน ช่างเหล็ก ฯลฯ เป็นต้น ความสำเร็จในการก่อสร้างของธุรกิจเหล่านี้ ยังต้องใช้ผลงานของแรงงานฝีมือเหล่านี้อย่างมาก แรงงานเหล่านี้จะได้รับค่าตอบแทนในรูปค่าจ้างรายวัน เช่นเดียวกับแรงงานไร้ฝีมือ แต่จะได้รับอัตราค่าจ้างแตกต่างกันไปตามชนิดและประเภทของงานที่ทำอีกด้วย

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะทำการศึกษาอัตราค่าจ้างแรงงานรายวันของงานดังต่อไปนี้

- 2.1 ช่างไม้
- 2.2 ช่างปูน
- 2.3 ช่างเหล็ก
- 2.4 ช่างเชื่อม
- 2.5 ช่างกระเบื้อง
- 2.6 ช่างสี
- 2.7 ช่างไฟฟ้า
- 2.8 ช่างประปา
- 2.9 กรรมกร

3. จะทำการศึกษาอัตราค่าจ้างของแรงงานประเภทต่างๆ โดยแบ่งตามระดับฝีมือดังนี้คือ

- 3.1 ระดับแรงงานไร้ฝีมือ (UNSKILLED WORKER)
- 3.2 ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ (SEMI-SKILLED WORKER)
- 3.3 ระดับแรงงานฝีมือ (SKILLED WORKER)
- 3.4 ระดับแรงงานฝีมือระดับสูง (HIGHLY SKILLED WORKER)

### คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ธุรกิจก่อสร้าง	หมายถึง ห้างหุ้นส่วนจำกัด ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคลและบริษัทจำกัดที่ดำเนินงาน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อการรับเหมาก่อสร้าง
อัตราค่าจ้างแรงงาน	หมายถึง เงินที่ลูกจ้างได้รับเป็นสิ่งตอบแทนการทำงานโดยคำนวณจากฐานของเวลาการทำงานใน 1 วันทำงาน
ระดับฝีมือแรงงาน	หมายถึง ระดับความสามารถของแรงงานซึ่งทำงานก่อสร้าง 4 ระดับคือ แรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ แรงงานฝีมือ และแรงงานฝีมือระดับสูง
แรงงานไร้ฝีมือ	หมายถึง แรงงานที่ทำงานง่ายๆ ไม่อาศัยความรู้เป็นงานที่ลูกจ้างสามารถเรียนรู้ และเข้าใจได้รวดเร็ว และจะเป็นงานที่ใช้แรงกายเป็นหลัก เช่น งานกรรมกร ลูกมือ ผักหัด เป็นต้น
แรงงานกึ่งฝีมือ	หมายถึง แรงงานที่มีความสามารถทำงานพื้นฐาน และไม่ซับซ้อนมากนัก ขอบเขตของงานมีลักษณะเฉพาะเจาะจงลงไป การทำงานจะอยู่ในความควบคุมดูแลหรือนำจากช่างฝีมือ แรงงานระดับกึ่งฝีมือนี้ถือเป็นช่วงที่กำลังอยู่ในขั้นการฝึกฝนความชำนาญ เพื่อก้าวไปสู่ช่างระดับฝีมือ ผลงานจะอยู่ในเกณฑ์พอใช้ และถือว่าเป็นช่างฝีมือปานกลาง
แรงงานฝีมือ	หมายถึง แรงงานที่มีความรู้ ความชำนาญและแขนงงานที่ทำอยู่ค่อนข้างสูงสามารถควบคุมและรับผิดชอบงานในหน้าที่รวมทั้งเข้าใจถึงระบบงานหรือแผนงานที่ปฏิบัติอยู่ได้พอควรช่างในระดับนี้จะให้ผลงานที่มีความประณีต เรียบร้อยอยู่ในเกณฑ์ดี หรือถือว่าเป็นช่างที่มีฝีมือดี
แรงงานฝีมือระดับสูง	หมายถึง แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในแขนงงานที่ทำอยู่อย่างสูง สามารถควบคุมและเข้าใจระบบหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานได้เทียบเท่าหัวหน้างาน เช่น

	<p>สามารถเข้าใจแบบพิมพ์เขียว เป็นต้น ช่วงในระดับนี้ มีความสามารถทำงานที่ประณีตบรรจงหรืองานที่มีความ ละเอียดอ่อน เช่นงานด้านศิลปกรรม เป็นต้น ผลงานที่ได้รับ จะอยู่ในเกณฑ์ดีมาก หรือถือเป็นช่างฝีมือดีเยี่ยม</p>
ข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง	<p>หมายถึง ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ที่กำหนด เงื่อนไขการจ้าง หรือการทำงานในเรื่องเกี่ยวกับวันเวลา การทำงานค่าจ้างสวัสดิการ การเลิกจ้างและประโยชน์อื่นๆ ของนายจ้าง หรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน</p>
ทะเบียนลูกจ้าง	<p>หมายถึง บันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับลูกจ้างในเรื่องต่างๆ เช่น ชื่อ เพศ สัญชาติ อายุ ที่อยู่ปัจจุบัน วันเริ่มจ้าง อัตราค่าจ้าง และผลประโยชน์อื่นๆ วันสิ้นสุดการจ้างของ ลูกจ้าง เป็นต้น</p>
ค่าแรงจูงใจ	<p>หมายถึง ผลตอบแทนซึ่งเป็นเงินที่กระตุ้นให้คนงานใช้ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานให้ดี และได้มาก กว่าระดับปกติ</p>
กองทุนเงินทดแทน	<p>หมายถึง เงินจำนวนหนึ่งของนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป มาจดทะเบียน และจ่ายเงินแก่เจ้าหน้าที่ ของกรมแรงงานตามอัตราที่ทางราชการกำหนด เพื่อ เข้ากองทุนสำหรับจ่ายเป็นเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง เมื่อ ประสบอันตรายในการทำงาน</p>
เงินทดแทน	<p>หมายถึง เงินที่จ่ายให้ลูกจ้างซึ่งประกอบด้วยค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนการสูญเสียอวัยวะของร่างกาย เช่น นิ้ว แขน ขา ฯลฯ และเงินค่าทำศพ</p>
คำบรรยายลักษณะงาน (JOB DESCRIPTION)	<p>หมายถึงคำอธิบายถึงเนื้อหาที่เกี่ยวกับงาน เช่นชื่อของงาน การใช้เครื่องมือเครื่องใช้ ลักษณะการทำงาน หน้าที่ ที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนความเกี่ยวพันอื่นๆ</p>
การระบุคุณสมบัติของ ผู้ปฏิบัติงาน (JOB SPECIFICATION)	<p>หมายถึงการระบุคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ามาทำงานนั้น และจะต้องมีการบันทึกว่า งานชนิดนั้นจะต้องใช้คนที่มี อายุ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์อย่างไร</p>
การประเมินค่างาน (JOB EVALUATION)	<p>หมายถึง กระบวนการที่จัดทำขึ้นสำหรับวัดค่า หรือความ สำคัญของงานประเภทหนึ่งๆ เพื่อที่จะกำหนดว่างานขนาดนั้น ควรจ่ายค่าจ้างเท่าใดเป็นอย่างน้อย</p>

โครงสร้างของอัตรา หมายถึง แบบแผนที่ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน  
ค่าจ้าง ของการจ่ายค่าจ้างในระดับหนึ่งๆซึ่ง มีความแตกต่างกันไป  
(WAGE STRUTURE) ตามลักษณะงาน และคุณสมบัติของบุคคลที่ทำงานอยู่ใน  
องค์การนั้น

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษ้อัตราค่าจ้างแรงงานของธุรกิจก่อสร้างในจังหวัด เชียงใหม่  
เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ โดยกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญดังนี้คือ

1. กำหนดประชากรเป้าหมายที่ต้องการศึกษา
2. เลือกกลุ่มตัวอย่าง
3. สร้างแบบสอบถามและทดลองใช้
4. รวบรวมข้อมูล
5. วิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. กำหนดประชากรเป้าหมายที่ต้องการศึกษา

ในการศึกษาได้ทำการตรวจสอบ และรวบรวมจำนวนประชากร  
นายจ้างของกิจการก่อสร้างในเขตจังหวัดเชียงใหม่ จากแผนกทะเบียนการค้า  
สำนักงานพาณิชย์จังหวัดเชียงใหม่ และนำรายชื่อของธุรกิจก่อสร้างที่เป็นสมาชิก  
ของสมาคมผู้รับเหมาก่อสร้างจังหวัดเชียงใหม่ สำนวนและแม่ฮ่องสอน มาพิจารณา  
ประกอบ เพื่อทำการสุ่มตัวอย่างการพิจารณากำหนดประชากรเป้าหมายจะพิจารณา  
จากธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งจดทะเบียนในรูปห้างหุ้นส่วนจำกัด  
ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล และบริษัทจำกัดโดยมุ่งศึกษาจากบุคคล 3 ระดับ คือ  
นายจ้าง วิศวกร หรือ หัวหน้าช่างผู้ควบคุมงานก่อสร้าง และลูกจ้าง ซึ่งมี  
รายละเอียดดังนี้คือ

- นายจ้าง : เจ้าของกิจการ หรือผู้จัดการ หรือรองผู้จัดการ  
วิศวกร : วิศวกร หรือหัวหน้าช่างผู้ควบคุมงานก่อสร้าง หรือ  
บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการควบคุมงานก่อสร้าง  
หรือ บุคคลที่สามารถตัดสินใจในการว่าจ้าง และ  
กำหนดค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

ลูกจ้าง : กรรมกร และช่างฝีมือที่ทำงานในหน่วยงานก่อสร้าง

## 2. เลือกกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มประชากรที่จะทำการสำรวจจากธุรกิจก่อสร้าง ซึ่งรวบรวมจากหลักฐานการจดทะเบียนจัดตั้งห้างหุ้นส่วนของแผนกทะเบียนการค้า สำนักงานพาณิชย์จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 252 กิจการ กิจการเหล่านี้เป็นกิจการที่จดทะเบียนจัดตั้งห้างในระหว่างปี 2520-2527 เหตุผลที่เริ่มนับจากปี 2520 นั้น เนื่องจากหลักฐานทางขอจัดตั้งห้างย้อนหลังจากปี 2520 ได้ชำรุดและสูญหายไป ดังนั้นเพื่อให้การกำหนดกลุ่มประชากรมีความเชื่อถือได้ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำเอารายชื่อของธุรกิจก่อสร้างซึ่งเป็นสมาชิกของชมรมผู้รับเหมาก่อสร้างจังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน และแม่ฮ่องสอน ซึ่งมีสมาชิกทั้งสิ้น 78 กิจการนำมาพิจารณาประกอบ ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยเหตุผลที่ว่า ธุรกิจก่อสร้างที่เป็นสมาชิกของสมาคมฯ เป็นธุรกิจที่ดำเนินงานก่อสร้างอยู่อย่างสม่ำเสมอ มิได้หยุดการดำเนินงาน หรือเลิกกิจการไป และในจำนวนธุรกิจก่อสร้างที่เป็นสมาชิกของสมาคมฯ มีอยู่หลายกิจการที่จดทะเบียนจัดตั้งห้างก่อนปี 2520

เมื่อกำหนดกลุ่มประชากรได้แล้ว จึงพิจารณาเลือกธุรกิจก่อสร้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 53 กิจการคิดเป็นร้อยละ 21 ของจำนวนประชากรซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มตัวอย่างที่สามารถให้ข้อมูลที่เป็นตัวแทนของประชากรได้เพราะเมื่อพิจารณาจำนวนกิจการก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่ได้จากการตรวจนับของสำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ในปี 2527 ซึ่งสามารถตรวจนับธุรกิจก่อสร้างได้ทั้งหมด 22 กิจการ มีจำนวนลูกจ้างทั้งสิ้น 1,034 คน<sup>1</sup> การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวนมากกว่าจำนวนการตรวจนับของสำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ถึง 2 เท่า

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 53 กิจการได้มาจากวิธีการเลือกกลุ่มอย่างง่าย และผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลต่างๆจากบุคคล 3 ระดับคือ

1. กลุ่มตัวอย่างของนายจ้างในธุรกิจก่อสร้างจำนวน 53 คน ใน 53

---

<sup>1</sup> สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ , รายงานการบริหารแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ 2527 (เอกสารอัดสำเนา).



## กิจการ

2. กลุ่มตัวอย่างของวิศวกร หรือหัวหน้าช่างผู้ควบคุมงานก่อสร้างซึ่งทำงานอยู่ในธุรกิจก่อสร้างจำนวน 62 คน ใน 53 กิจการ

3. กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างซึ่งทำงานอยู่ในธุรกิจก่อสร้างที่นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 502 คนใน 53 กิจการ

เหตุผลที่กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างในจำนวนนี้ก็ เนื่องจากว่าลักษณะของกำลังแรงงานในงานก่อสร้างมักจะเป็นแรงงานซึ่งจะเข้ามาทำงานกับนายจ้างเพียงชั่วคราวระยะเวลาหนึ่งๆเท่านั้น เมื่อลูกจ้างทำงานก่อสร้างเสร็จสิ้นลงตามที่ได้ตกลงไว้ ก็จะโยกย้ายไปทำงานกับนายจ้างคนอื่นต่อไป เป็นลักษณะอย่างนี้หมุนเวียนกันไป ดังนั้นการว่าจ้างทำงานจะเป็นการจ้างงานชั่วคราว มิใช่เป็นการจ้างทำงานประจำ ด้วยเหตุนี้จึงยังผลให้กำลังแรงงานในกิจการก่อสร้างมีจำนวนไม่แน่นอนและไม่สามารถตรวจนับได้อย่างถูกต้อง การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างจำนวน 502 คนนั้น ถือได้ว่าเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนและสามารถให้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับจำนวนลูกจ้างในกิจการก่อสร้างที่ได้จากการตรวจนับของสำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ในปี 2527 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 1,034 คน<sup>1</sup> ดังนั้นการกำหนดกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างจำนวน 502 คนนั้นคิดเป็นร้อยละ 48.55 ของลูกจ้างทั้งหมดที่ทำการตรวจนับ

### 3. สร้างแบบสอบถามและทดลองใช้

แบบสอบถามที่ใช้แบ่งออกเป็น 3 ชุดคือ

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับนายจ้างโดยแบ่งแยกหัวข้อดังนี้คือ

1. ข้อความทั่วไปสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ข้อความเกี่ยวกับการกำหนดสถานการณ์จ้างแรงงานของธุรกิจ
3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างตามหลักการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน

---

<sup>1</sup> อ้างแล้ว

ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำหรับวิศวกรหรือหัวหน้าช่างผู้ควบคุมงานก่อสร้างโดยแบ่งแยกหัวข้อดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดระดับชั้นฝีมือของช่าง
3. ข้อมูลเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง และเหตุผลของการจ่ายค่าจ้าง

ชุดที่ 3 เป็นแบบสอบถามสำหรับลูกจ้างโดยแบ่งสาระสำคัญดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับ
3. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของลูกจ้างต่อค่าจ้างที่ได้รับ

ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษามี 3 ประเภทคือ<sup>1</sup> .

1. คำถามเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอข้อแนะนำได้โดยเสรี
2. คำถามที่มี 2 คำตอบเป็นการกำหนดคำตอบไว้ที่แน่นอน 2 คำตอบ
3. คำถามที่เลือกตอบได้ เป็นคำถามที่มีคำตอบไว้หลายข้อแล้วให้ผู้ตอบเลือกตอบข้อที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุดเพียงข้อเดียวหรือมากกว่า 1 ข้อก็ได้
4. เก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการศึกษาข้อมูลทั้งจากแหล่งปฐมภูมิและแหล่งทุติยภูมิ โดยศึกษาจาก

---

<sup>1</sup> นราศรี ไววนิชกุล , ดร. คำบรรยายประกอบการสอนวิชาการเขียนวิธีวิจัยธุรกิจ (กรุงเทพมหานคร : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2522) , หน้า 112.

1. แบบสอบถาม ซึ่งทำการสำรวจระหว่างวันที่ 15 ธันวาคม 2527 ถึง 30 มิถุนายน 2528 โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้คือ

ก. ส่งแบบสอบถามให้แก่ นายจ้าง ตามสถานประกอบการจำนวน 53 ชุด แล้วไปปรับคืนได้ทั้งหมดครบ 53 ชุด

ข. ส่งแบบสอบถามให้แก่วิศวกร หรือหัวหน้าช่างผู้คุมงานก่อสร้าง ซึ่งประจำอยู่ ณ หน่วยงานก่อสร้างต่างๆ ตามข้อมูลที่นายจ้างได้แจ้งไว้ในแบบสอบถามของนายจ้าง โดยส่งแบบสอบถามให้กิจการละ 2 ฉบับ เพื่อให้แก่วิศวกรหรือหัวหน้าช่างผู้ควบคุมงานก่อสร้าง เป็นจำนวน 106 ชุด และไปรับแบบสอบถามคืนได้จำนวน 62 ชุด

ค. ทำการสัมภาษณ์ ลูกจ้างซึ่งทำงานอยู่ในธุรกิจก่อสร้างซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ตามหน่วยงานต่างๆ โดยตั้งเป้าหมายของการสัมภาษณ์ไว้ จำนวนไม่ต่ำกว่า 500 ตัวอย่าง การสัมภาษณ์จะใช้พนักงานสัมภาษณ์ลูกจ้างตามหน่วยงานก่อสร้างต่างๆ ในช่วงเวลาพักเที่ยงหลังจากลูกจ้างรับประทานอาหารกลางวันแล้ว โดยทำการสัมภาษณ์ลูกจ้างเป็นรายบุคคลตามแบบฟอร์มที่ได้กำหนดไว้ การดำเนินการสัมภาษณ์ลูกจ้างเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยสามารถสัมภาษณ์ลูกจ้างได้จำนวน 502 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดได้ใช้พนักงานเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นนักศึกษา สาขาวิชาการบริหารงานบุคคล ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยพายัพ จำนวน 7 คนซึ่งทั้งหมดได้รับการชี้แจงและอบรมเบื้องต้นก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. จากการสัมภาษณ์ ทำการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างและวิศวกรเพิ่มเติมเพื่อนำข้อมูลบางอย่างที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาซึ่งไม่สามารถหาได้จากแหล่งทุติยภูมิ อันได้แก่ การหาคำอธิบายถึงหน้าที่ของช่างประเภทต่างๆใน งานก่อสร้างมารวบรวมและเขียนขึ้นเป็นคำอธิบายสำหรับใช้ในการศึกษาครั้งนี้

3. จากตำรา บทความ วารสาร และเอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน สถิติการแรงงาน การบริหารงานก่อสร้าง และอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาแหล่งที่ใช้ในการค้นคว้า ได้แก่ สำนักวิทยบริการ จุฬาฯ หอสมุดกลางมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยพายัพ

## 5. วิเคราะห์ข้อมูล

ได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ เพื่อนำเสนอซึ่ง แบ่งเป็น 3 ลักษณะคือ

1. เสนอข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะของธุรกิจ สถานการณ์จ้าง แรงงานและปัจจัยที่มีส่วนสัมพันธ์ต่อกระบวนการกำหนดค่าจ้าง โดยใช้สถิติอัตรา ร้อยละ

2. เสนอข้อมูลเกี่ยวกับระดับอัตราค่าจ้างและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างของแรงงานในระดับฝีมือต่างๆ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. แสดงข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของลูกจ้าง ความคิดเห็นของ ลูกจ้างในเรื่องค่าจ้าง และสวัสดิการ โดยใช้สถิติอัตราร้อยละ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

จากการศึกษาและวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงสภาพความเป็นจริงของการดำเนินงานเกี่ยวกับค่าจ้างแรงงานรายวันของธุรกิจก่อสร้าง ในเขต จังหวัดเชียงใหม่ ตามสภาพของสังคมและเศรษฐกิจปัจจุบัน ซึ่งจะมีประโยชน์ ต่อธุรกิจก่อสร้างโดยทั่วไป ดังนี้คือ

1. ทำให้ธุรกิจก่อสร้างนำผลการศึกษาลำรวจไปใช้พิจารณาประกอบ นโยบายในการกำหนดอัตราค่าจ้างของธุรกิจได้
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยและหลักเกณฑ์ที่สำคัญ ในการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานของธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่
3. ทำให้สามารถตั้งข้อสังเกตได้ว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของ รัฐบาลนั้นเหมาะสมหรือเป็นมาตรฐานที่ดีสำหรับธุรกิจประเภทนี้ หรือไม่ เพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุงต่อไป
4. จะทำให้ทราบถึงความต้องการแรงงานว่า ธุรกิจก่อสร้างมีความ ต้องการแรงงานประเภทใดเพื่อให้สถาบันการศึกษา หรือธุรกิจที่ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตแรงงานสามารถผลิตแรงงานที่มีคุณภาพ

- เหมาะสมกับความต้องการของธุรกิจประเภทนี้
5. ผลการศึกษาจะให้ความรู้แก่นิสิตนักศึกษาและผู้สนใจในอันที่จะค้นคว้าศึกษา และวิจัยเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างแรงงานในแง่มุมต่างๆต่อไป

### ปัญหา และ ข้อจำกัดในการวิจัย

1. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะ อัตราค่าจ้างแรงงานรายวันเท่านั้น ไม่ได้รวมถึงอัตราค่าจ้างที่เกิดจากการจ้างเหมา
2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษามุ่งศึกษาธุรกิจที่ทำการก่อสร้างอาคารเป็นการเฉพาะซึ่งมีการใช้แรงงานครบถ้วนทุกประเภท
3. การเก็บข้อมูลบางครั้งอาจต้องยกเลิก ก่อนที่จะเสร็จเรียบร้อยเนื่องจากในบางกรณี ธุรกิจก่อสร้างดำเนินการก่อสร้างเสร็จสิ้นลงก่อนกำหนด หรือประสบปัญหาขาดทุนต้องล้มเลิกโครงการไป



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย