



Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology

วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ

<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/index>

Wad Wangtawantok Nakhon Si Thammarat, Thailand

pp. 280-299

บทความวิจัย

แนวทางการจัดการปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

ในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัย*

GUIDELINES FOR SHORTAGE OF LABOR PROBLEM MANAGEMENT IN
RESIDENTIAL CONSTRUCTION INDUSTRYพิมพิไล ชัยศรีรุ่งโรจน์¹, พิศมัย จารุจิตติพันธ์¹, อนันต์ ธรรมชาลัย¹Pimwilay Chaisirungrot¹, Pisamai Jarujittipant¹, Anan Thamchalai¹¹คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ปทุมธานี¹Faculty of Political Science, North Bangkok University, Pathum Thani, Thailand¹Corresponding author Email: pimlada.ploylys@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการขาดแคลนแรงงานของอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัย 2) ศึกษาความต้องการและสภาพจริงเกี่ยวกับ คุณลักษณะ ทักษะ ทักษะ/ความสามารถของแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัย 3) ศึกษาปัจจัยการจัดการบุคลากรที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของแรงงานที่เกิดขึ้นจริง ในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัยในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล 4) เพื่อเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัย ลักษณะการวิจัยในเชิงสำรวจ โดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) ในการกำหนดประชากรตัวอย่าง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญผู้ประกอบการ และแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง และเชิงคุณภาพ (Qualitative Data)

* Received 18 November 2022; Revised 29 November 2022; Accepted 30 November 2022

ในการวิเคราะห์ SWOT Analysis และจัดเก็บข้อมูล จากผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรตามหลักการบริหารจัดการ สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างได้เพียงบางส่วน ซึ่งหากอุตสาหกรรมก่อสร้างได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยภายนอกโดยภาครัฐฯ จะสามารถแก้ไขปัญหาได้ดีกว่าในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการแรงงานก่อสร้างของผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีคุณลักษณะที่ดี ซึ่งส่งผลให้เกิดการจ้างแรงงานในระยะยาวด้วย อีกทั้งปัจจัยด้านการบริหารจัดการบุคลากร (HRM) สามารถแก้ปัญหาได้บางส่วน โดยแรงงานก่อสร้างในปัจจุบันให้ความสำคัญในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสำคัญ ซึ่งแนวทางแก้ไขโดยการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ ในด้านการเพิ่มจำนวนนำเข้าแรงงานอุตสาหกรรมก่อสร้างโดยตรงและภาคเอกชนมีหลักการบริหารจัดการด้านสวัสดิการที่ดีต่อแรงงานก่อสร้างแล้ว จะสามารถลดการขาดแคลนแรงงานและสามารถธำรงรักษาแรงงานก่อสร้างที่มีอยู่ให้ทำงานกับหน่วยงานและองค์กรในอุตสาหกรรมก่อสร้างในระยะยาวต่อไป

คำสำคัญ: การขาดแคลนแรงงาน, แรงงานก่อสร้าง, การบริหารจัดการบุคลากร, แรงงานต่างด้าว

Abstract

The purposes of this research article are: 1. To study internal and external environment and recommendations on labor shortage in housing construction industry. 2. Study the needs and actual conditions concerning characteristics, attitudes, behaviors, and skills/abilities of workers in the residential construction industry. 3. Study the personnel management factors that affect the actual labor characteristics. in the residential construction industry in Bangkok and its vicinity. 4. To propose ways to solve the labor shortage problem in the residential construction industry. Exploratory Research Characteristics using quantitative data (Quantitative data) in defining 3 sample populations: professionals, entrepreneurs, and workers in the construction industry. and qualitative (Qualitative data) in SWOT Analysis and data collection From the research results, it was found that internal environment in the organization according to management principles can partially solve the problem of labor shortage in the

construction industry which if the construction industry is supported by external factors by the government will be able to solve problems better in the long run This corresponds to the demand for construction labor of entrepreneurs with good attributes. This results in long-term employment as well. In addition, the personnel management (HRM) factor can partially solve the problem. The current construction worker pays attention to remuneration and welfare in terms of good quality of life. The solution is supported by government agencies. In terms of increasing the number of direct imports of construction workers and the private sector There are good welfare management principles for construction workers. It will be able to reduce labor shortages and be able to maintain existing construction labor to work with agencies and organizations in the construction industry in the long run.

Keywords: Labor Shortage, Construction Workers, Personnel Management, Foreign Workers.

บทนำ

ในยุคของการแข่งขันทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันทำให้อุตสาหกรรมการก่อสร้างเติบโตควบคู่ไปกับธุรกิจและองค์กรต่าง ๆ โดยอุตสาหกรรมการก่อสร้างดำเนินการก่อสร้างอาคารและสถานที่ต่าง ๆ เพื่อการรองรับ สำหรับเป็นที่ตั้งของสถานประกอบการที่เป็นองค์กรขนาดใหญ่ ของภาครัฐ และเอกชน โดยที่มาของงานก่อสร้าง งานก่อสร้างแบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ประเภทงานก่อสร้างถนนและระบบสาธารณูปโภคด้านขนส่ง ประเภทงานก่อสร้างอาคาร ประเภทงานก่อสร้างระบบชลประทาน ประเภทงานระบบสาธารณูปโภคอื่นๆ และประเภทของงานก่อสร้างที่ได้รับผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือ ประเภทงานก่อสร้างอาคาร ได้แก่ งานก่อสร้างบ้านพักอาศัย บ้านเดี่ยว บ้านแฝด ทาวน์เฮาส์ ทาวน์โฮม และงานก่อสร้างบ้านพักอาศัยขนาดใหญ่ เช่น แฟลต หรือคอนโด เนื่องจากที่อยู่อาศัยเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ สำหรับการดำรงชีพของมนุษย์ โดยผู้ประกอบการหรือผู้รับเหมาส่วนใหญ่ เป็นผู้ประกอบการรายย่อย (SME) ซึ่งมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ จากข้อมูลของกรมพัฒนาธุรกิจการค้าพบว่าผู้ประกอบการที่จดทะเบียนในประเภท

ธุรกิจก่อสร้างทั่วประเทศมีจำนวนประมาณ 79,648 ราย เป็นผู้ประกอบการ เอสเอ็มอี (กรมการพัฒนาธุรกิจการค้า, 2562) และธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในปี 2561 มีมูลค่า 1,264.4 พันล้านบาท และกลับมาขยายตัวร้อยละ 4.3 เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมาที่มีการหดตัวทางธุรกิจร้อยละ 0.9% ในปี 2560 เนื่องจากงานก่อสร้างโครงการใหม่มีความก้าวหน้ามากขึ้น ด้านโครงการต่อเนื่องมีการเร่งดำเนินการก่อสร้างให้แล้วเสร็จ เมื่อพิจารณาอัตราการเติบโตของโครงการแต่ละประเภท พบว่า งานภาครัฐมีการขยายตัวน้อยกว่างานภาคเอกชน ซึ่งมีมูลค่าก่อสร้างเติบโตในอัตราเร่งในรอบสี่ปีที่ผ่านมาจากการเร่งก่อสร้างโครงการอสังหาริมทรัพย์ประเภทที่อยู่อาศัย คิดเป็นร้อยละ 56 ของมูลค่าการก่อสร้างของภาคเอกชน อุตสาหกรรมก่อสร้าง จึงมีความสำคัญด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและรายได้ของประเทศ (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา, 2562)

แม้ปัจจุบันจะมีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการก่อสร้าง เข้ามาช่วยทุ่นแรงงานของมนุษย์ในการทำงานมากขึ้น แต่การดำเนินงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างรายย่อยประเภทที่อยู่อาศัย ส่วนใหญ่เป็นงานละเอียดที่มีความต้องการฝีมือแรงงานที่มีทักษะสำหรับงานก่อสร้างบางประเภท เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ทันสมัย ยังไม่สามารถทำงานได้ละเอียดเท่ากับฝีมือแรงงานของมนุษย์ เช่น งานจับเช็ยม ขอบมูมผนัง งานฉาบปูน งานติดบานประตู บานหน้าต่าง งานติดตั้งวงกบ เป็นต้น แรงงานฝีมือ (Skilled Labor) ในการก่อสร้างและแรงงานไร้ฝีมือหรือกรรมกร (Unskilled Labor) หรือแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi - Skilled Labor) จึงยังคงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินงานก่อสร้าง การดำเนินงานในอุตสาหกรรมในการก่อสร้างในปัจจุบัน พบว่า การขาดแคลนแรงงานเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่วนหนึ่งเกิดจากการดำเนินนโยบายของภาครัฐ ด้านการสนับสนุนด้านการศึกษาให้กับประชาชนทุกภูมิภาคภายในประเทศ ให้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย โดยระบุว่า ตามที่กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติกำหนดให้รัฐต้องจัดให้บุคคลได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี โดยไม่มีการเก็บค่าใช้จ่าย (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4), 2542) ส่งผลให้เยาวชนโดยที่มีช่วงอายุ 4 - 18 ปี เข้าไปอยู่ในระบบการศึกษา ตลอดจนปี พ.ศ. 2559 เมื่อสำเร็จการศึกษาภาคบังคับแล้วส่วนหนึ่งก็มุ่งศึกษาต่อในภาคอุดมศึกษา ในขณะที่กลุ่มที่ไม่ศึกษาต่อและกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีพฤติกรรมเลือกงานกันมากขึ้นในสังคมปัจจุบัน โดยวัดจากอัตราการว่างงาน โดยการเปรียบเทียบจากจำนวนและอัตราการว่างงาน พ.ศ. 2560 และ พ.ศ. 2561 ในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2561 มีทั้งสิ้น คิดเป็นร้อยละ 1.0 เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกัน

ในปี พ.ศ. 2560 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561) จากพฤติกรรมการเลือกงานดังกล่าว เป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ในปัจจุบันกลุ่มผู้รับเหมาที่ดำเนินธุรกิจในการก่อสร้าง จึงหันมาใช้แรงงานต่างด้าว เพื่อเป็นการทดแทนแรงงานก่อสร้างไทยที่ขาดแคลน ซึ่งเป็นแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านของไทย ได้แก่ แรงงานจากประเทศพม่า ลาว กัมพูชา และเวียดนาม เมื่อมีพระราชกำหนดเกี่ยวกับแรงงานผิดกฎหมาย ประกาศบังคับใช้ในวันที่ 23 มิถุนายน 2560 แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาผิดกฎหมาย ทั้งจากประเทศพม่า ลาว กัมพูชา และเวียดนาม จึงมีผลทำให้แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ ทอยยเดินทางกลับประเทศของตนเอง ซึ่งส่งผลกระทบด้านการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นอย่างมาก จากการประเมินผลกระทบของพระราชกำหนดการบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าวต่อเศรษฐกิจ ว่าจะกระทบสูงสุดประมาณร้อยละ 0.3 ของการเติบโตทางเศรษฐกิจในประเทศ (จีดีพี) หรือคิดเป็นมูลค่า 46,500 ล้านบาท โดยกลุ่มธุรกิจที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดคือ กลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวถึงร้อยละ 65 ของอัตราการจ้างแรงงานต่างด้าว และจากการตรวจสอบฐานประกอบการของเจ้าหน้าที่ภาครัฐตั้งแต่เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2559 - พฤษภาคม พ.ศ. 2560 จำนวน 58,373 แห่ง มีแรงงานต่างด้าวผ่านการตรวจเพียง จำนวน 385,827 คน (กระทรวงแรงงาน, 2560) ทั้งนี้จากการประเมินกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สูญเสียไป ยังไม่รวมต้นทุนของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เพิ่มขึ้น และจากการทำให้แรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายภายในประเทศไทย จากการพิสูจน์สัญชาตินำเข้าแรงงานต่างด้าวตามหนังสือบันทึกข้อตกลงระหว่างองค์กร MOU พบว่า แรงงานต่างด้าวประเภทแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ยังมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยวัดจากอัตราประเภทการพิสูจน์สัญชาติ แรงงานต่างด้าว 4 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา และเวียดนาม) ณ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 แรงงานต่างด้าว 4 สัญชาติ พม่า ลาว กัมพูชา และเวียดนาม ได้รับอนุญาตทำงานตาม มาตรา 59 มีจำนวนทั้งสิ้น 2,753,561 คน และเป็นแรงงานที่ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด 3 อันดับแรก เป็นกิจการก่อสร้าง จำนวน 113,564 คน ซึ่งยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการในอุตสาหกรรมก่อสร้าง และเป็นแรงงานธุรกิจบริการต่าง ๆ จำนวน 78,712 คน รวมทั้งธุรกิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 62,302 คน (กรมการจัดหางาน, 2562) และจากการก่อสร้างรถไฟฟ้า 13 สาย ตามนโยบายของภาครัฐ ส่งผลให้การก่อสร้างทางธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ประเภทที่อยู่อาศัย เกิดขึ้นตามเส้นทางรถไฟฟ้าจำนวนมาก เพื่อรองรับความต้องการของตลาดผู้บริโภค ในด้านการอำนวยความสะดวก ในการ

เดินทาง ในการใช้ชีวิตประจำวัน อุตสาหกรรมในการก่อสร้างจึงทวีความต้องการแรงงานก่อสร้างเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับการเติบโตทางธุรกิจ และจากข้อมูลศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ (ศูนย์วิจัยธนาคารไทยพาณิชย์, 2565) ยังได้ประเมินว่า ช่วงปี พ.ศ. 2561 จนถึงปี พ.ศ. 2583 ผู้รับเหมาไทยมีโอกาที่จะเผชิญกับปัญหาขาดแคลนแรงงานราว 50,000 - 200,000 คนต่อปี อันเนื่องมาจากความต้องการแรงงานที่เพิ่มขึ้นจากโครงการก่อสร้างภาครัฐ ขณะเดียวกันคาดว่าจะแรงงานต่างด้าวจะลดลง เนื่องจากได้รับผลกระทบจาก พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 นอกจากนี้ ผู้ประกอบการยังต้องเผชิญกับปัญหาต้นทุนแรงงานที่สูงขึ้น จากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำปรับอัตราใหม่ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565 ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปรับค่าแรงสูงขึ้นอัตราร้อยละ 5.02 จากเดิมวันละ 331 บาทต่อวัน ปรับขึ้นเป็นวันละ 353 บาทต่อวัน ซึ่งโดยปกติค่าแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างก็สูงกว่าค่าแรงงานอุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ อยู่แล้ว (กระทรวงแรงงาน, 2565)

ปัจจุบัน พ.ศ. 2565 หลังจากช่วงวิกฤติการระบาดของโรคโควิด (Covid-19) ทำให้เกิดผลกระทบด้านการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างโครงการอสังหาริมทรัพย์ประเภทที่อยู่อาศัย ซึ่งไม่สามารถดำเนินการก่อสร้างโครงการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งผลให้งานล่าช้าไม่ทันกำหนดระยะเวลา ผู้ประกอบจึงต้องปรับแผนการทำงาน ในภาวะที่มีปัญหาซ้อนเข้ามา ทั้งภาวการณ์โรคระบาดโควิด (Covid-19) ราคาน้ำมันแพง ต้นทุนวัสดุก่อสร้างพุ่งสูงขึ้น และการขาดแคลนแรงงาน ที่ส่งผลกระทบในทุกปี โดยปัจจุบันสมาชิกสมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ พบการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างอยู่ประมาณ 6 - 7 แสนคน จากจำนวนแรงงานในกลุ่มรับเหมาก่อสร้างทั้งระบบ 4 ล้านคน เป็นแรงงานต่างด้าวครึ่งหนึ่ง และช่วงโควิดลดเหลือร้อยละ 30 (ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์, 2565) และในปี พ.ศ. 2565 ปัญหาจากโรคระบาดโควิด (Covid-19) เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบกับธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง จากที่มีการคาดการณ์ว่าธุรกิจรับเหมาก่อสร้างมีทิศทางฟื้นตัว โดยมูลค่าการลงทุนก่อสร้างโดยรวมมีแนวโน้มขยายตัวร้อยละ 4.5 - 5.0 ในปี พ.ศ. 2564 และในปี พ.ศ. 2565 - 2566 มีแนวโน้มในการขยายตัวทางเศรษฐกิจร้อยละ 5.0 - 5.5 โดยมีปัจจัยขับเคลื่อนมาจากการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ของภาครัฐ ซึ่งนั่นเป็นการฉายภาพรวมของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดใหญ่ที่เน้นผูกขาดกับโครงการของภาครัฐ ขณะที่บริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลาง จะหันไปเน้นการเข้าประมูลงานจากภาคเอกชน ทั้งโครงการที่อยู่อาศัย อาคารสำนักงาน ซึ่งคาดการณ์ว่าในปี พ.ศ.2565 ผู้ประกอบการจะมีการก่อสร้าง

และเปิดตัวโครงการใหม่กันมากขึ้น หากโรคระบาดโควิด (Covid-19) คลี่คลาย แต่ปัญหาที่บริษัทรับเหมาก่อสร้างได้รับผลกระทบมาโดยตลอด 2 ปีที่ผ่านมาคือ การขาดแคลนแรงงานก่อสร้างและแรงงานฝีมือ ที่บางส่วนหนีกลับประเทศบ้านเกิด และยังบางส่วนยังไม่กลับมา ส่งผลให้เกิดการแย่งซื้อตัวแรงงานฝีมือกันเป็นจำนวนมาก ทำให้ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างต้องปรับตัวด้วยการนำเทคโนโลยีในการก่อสร้างมาใช้มากขึ้น เพื่อลดต้นทุนด้านแรงงานให้ได้มากที่สุด ขณะเดียวกันก็ต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการก่อสร้างให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยมากขึ้นด้วยเช่นกัน ภาพรวมธุรกิจรับเหมาก่อสร้างปี พ.ศ. 2565 พบว่า มีการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ โดยมีการประมูลงานประเภทที่อยู่อาศัย เป็นคอนโดมิเนียม เข้ามาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564 เนื่องจากผู้ประกอบการโครงการต้องทำการประมูลก่อน เพื่อให้สามารถหาแรงงานมาช่วยงานก่อสร้างได้เพียงพอ เพราะปัญหาใหญ่ของรับเหมาก่อสร้างในช่วงวิกฤติโรคโควิด (Covid-19) ที่ผ่านมามี คือ การขาดแคลนแรงงานก่อสร้าง เพราะแรงงานต่างด้าวที่กลับไปยังประเทศตนเอง ยังไม่สามารถกลับมาได้เท่ากับจำนวนเดิมที่เคยมี โดยมีสัดส่วนเพียงร้อยละ 15 จากร้อยละ 30 ที่หายไป รวมถึงการแย่งซื้อตัวแรงงานฝีมือกันมากอีกด้วย ผู้ประกอบการหรือผู้รับเหมาจึงต้องใช้เวลาในการจัดหาแรงงานดังกล่าว (Prom2morrow, 2565)

จากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนว่า พบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในประเทศไทย ในขณะที่การก่อสร้างทางธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ประเภทที่อยู่อาศัยขยายตัวเพิ่มขึ้นจำนวนมากในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และยังไม่พบงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาโดยตรงเกี่ยวกับการขาดแคลนแรงงานของอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัยในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จึงมีประเด็นคำถามว่าอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัยในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้เผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานหรือไม่ มีช่องว่างระหว่างลักษณะ พฤติกรรม และความสามารถของแรงงาน ตามความต้องการและสภาพการจ้างงาน ของอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัยในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลหรือไม่ อย่างไร มีช่องว่างระหว่าง ตามความต้องการและสภาพการจ้างงาน ของอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัยในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล หรือไม่ อย่างไร อะไร คือปัจจัยหรือสาเหตุที่ส่งผลต่อปัญหาการขาดแคลนแรงงานดังกล่าว และควรมีแนวทางในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยของอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัยที่อยู่อาศัยอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการขาดแคลนแรงงานของอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัย

2. เพื่อศึกษาความต้องการและสภาพจริงเกี่ยวกับ คุณลักษณะ ทักษะ ทักษะ/ความสามารถของแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัย
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการบุคลากรที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของแรงงานที่เกิดขึ้นจริงในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัยในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
4. เพื่อเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางในการจัดการปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัย ลักษณะเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) และข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) โดยมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการขาดแคลนแรงงานของอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัย ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยการพรรณนา โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรม ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และศึกษาความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

2. การศึกษาความคิดเห็นผู้ประกอบการและผู้รับเหมาเกี่ยวกับสภาพและลักษณะในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เกี่ยวกับสิ่งที่ผู้ประกอบการคาดหวังและสิ่งที่เป็นจริง

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ตัวแทนผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ประกอบการและนักวิชาการ จำนวน 20 คน
2. ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ คือ ตัวแทนของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมก่อสร้างประเภทที่อยู่อาศัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 8,246 ราย กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 368 คน

เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview Form) และแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของอุตสาหกรรมการก่อสร้างที่อยู่อาศัย โดยการสังเคราะห์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ SWOT จากเนื้อหา เพื่อสรุปประเด็นสำคัญและประเด็นที่มีความโดดเด่น พร้อมทั้งเสนอแนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้างที่อยู่อาศัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนและวิธีการดังต่อไปนี้

1. บันทึกข้อมูลทุติยภูมิเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษาให้ครอบคลุมกับกรอบแนวคิด โดยแยกแหล่งข้อมูล
2. สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยการใช้แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 สภาพแวดล้อมภายนอกภาครัฐควรมีนโยบายในการกำหนดโทษ และการดำเนินการที่รวดเร็วและชัดเจน เกี่ยวกับการหลบหนีของแรงงานต่างด้าว หรือการย้ายแหล่งที่ทำงานของแรงงานต่างด้าวโดยไม่แจ้งนายจ้าง เพื่อลดต้นทุนที่สูงเกินไปและลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัย เพื่อให้แนวทางในการบริหารจัดการปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัยมีประสิทธิภาพและลดภาวะการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ภาครัฐควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมในการเพิ่มจำนวนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ตามหนังสือบันทึกข้อตกลงระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน MOU หรือ Memorandum of Understanding ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อทำให้สามารถจัดจ้างแรงงานก่อสร้างได้มากขึ้นและถูกต้องตามกฎหมาย และจากการวิจัยสภาพแวดล้อมภายในผู้ประกอบการต้องปรับแผนการทำงานตามหลักการด้านการบริหารบุคคลภายในองค์กร (HRM) นั้น ในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างมีลักษณะการดำเนินงานที่ไม่ได้มีการวางแผนด้านการบริหารบุคคล (HRM) ที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน การคัดเลือกบุคลากร การจัดวางตำแหน่งบุคลากร การควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงาน การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่

โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการ การจ่ายค่าตอบแทนและการให้สวัสดิการ ที่แรงงานมีความต้องการในด้านนี้เป็นอย่างมากจะสามารถรักษาแรงและเพิ่มแรงงานให้ทำงานในอุตสาหกรรมได้เป็นระยะเวลานานมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการสนับสนุนการปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อให้แรงงานก่อสร้างที่อยู่อาศัยมีทักษะฝีมือแรงงานและสามารถสนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้กับผู้ประกอบการ/ผู้รับเหมาดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ที่ 2 ช่องว่างระหว่างคุณลักษณะ ทักษะ พฤติกรรม และความสามารถของแรงงาน ตามความต้องการและสภาพการจ้างงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัยในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีความคิดเห็นต่อระดับความต้องการแรงงานปัจจุบันมีความต่างกับระดับคุณลักษณะของแรงงานที่คาดหวัง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการตามคุณลักษณะแรงงานลำดับ 1 มีช่องว่าง 0.83 (PNI = 0.37) คือ คุณลักษณะด้านทัศนคติของแรงงาน ลำดับ 2 ช่องว่าง 1.00 (PNI = 0.35) คือ คุณลักษณะด้านพฤติกรรมการทำงานของแรงงาน สุดท้ายช่องว่าง 0.83 (PNI = 0.34) คือ คุณลักษณะด้านทักษะของแรงงาน จึงพิจารณาได้ว่า หากแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างมีคุณลักษณะด้านทัศนคติที่ดีแล้วจะส่งผลดีต่อการดำเนินงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เนื่องจากแรงงานที่มีทัศนคติที่ดี จะทำงานกับผู้ประกอบการในระยะยาว ส่งผลให้ช่วยลดการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

วัตถุประสงค์ที่ 3 การบริหารจัดการบุคลากร (HRM) ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีความคิดเห็นต่อระดับการขาดแคลนแรงงานที่มีทัศนคติที่ดี การขาดแคลนแรงงานที่มีพฤติกรรมที่ดี การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะการทำงานที่ดี มีความต่างกับระดับที่คาดหวังและสภาพที่ได้รับจริง โดยในภาพรวมมีช่องว่าง 0.34 (PNI = 1.16) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ดัชนีเรียงลำดับความสำคัญการบริหารจัดการบุคลากร ลำดับ 1 มีช่องว่าง 1.55 (PNI = 0.483) คือ การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานที่ครอบคลุม สม่ำเสมอและเหมาะสมกับแรงงาน ลำดับ 2 ช่องว่าง 1.53 (PNI = 0.457) คือ การปรับบทบาทหน้าที่ มีการปรับหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้ตรงกับทัศนคติ พฤติกรรมและทักษะของแรงงานในปัจจุบันหรือตรงกับลักษณะการดำเนินงานของธุรกิจ/โครงการหรือสถานประกอบการ ลำดับ 3 ช่องว่าง 1.52 (PNI = 0.455) คือ การควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงาน มีหลักเกณฑ์ในการควบคุมการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับคุณลักษณะ ทักษะ พฤติกรรมและทักษะของแรงงาน 4 ช่องว่าง 1.52 (PNI = 0.453) คือ การคัดเลือกบุคลากรมีการคัดเลือกลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์ โดยใช้หลักเกณฑ์พิจารณา

ในการคัดเลือก ลำดับ 5 ช่องว่าง 1.51 (PNI = 0.451) คือ การจัดวางตำแหน่งบุคลากร มีการจัดหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับคุณลักษณะทัศนคติ พฤติกรรมและทักษะของแรงงาน ลำดับ 6 ช่องว่าง 0.147 (PNI = 0.440) คือ การให้สวัสดิการ มีการให้สวัสดิการที่เหมาะสม กับแรงงาน เช่น ที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล ลำดับ 7 ช่องว่าง 1.08 (PNI = 0.324) คือ การจ่ายค่าตอบแทน มีการใช้เกณฑ์พิจารณาอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับคุณลักษณะทัศนคติ พฤติกรรมและทักษะของแรงงานก่อสร้าง ลำดับ 8 ช่องว่าง 0.57 (PNI = 0.132) คือ การสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีการให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับคุณลักษณะ ทัศนคติ พฤติกรรม และทักษะแรงงานก่อสร้าง ลำดับ 9 ช่องว่าง 0.56 (PNI = 0.130) คือ การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน มีหลักเกณฑ์ในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานและมีการให้คำแนะนำ ให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติงานกับแรงงานอย่างเหมาะสม ลำดับ 10 ช่องว่าง 0.25 (PNI = 0.058) คือ การวางแผนกำลังคนมีความครอบคลุมคุณลักษณะ ทัศนคติ พฤติกรรมและทักษะที่ดีที่พึงประสงค์ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 4 แนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีแนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1

ภาครัฐควรปรับแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น (MOU: Memorandum of Understanding) ตามหนังสือบันทึกข้อตกลงระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชนในการเพิ่มปริมาณในการจ้างแรงงานต่างด้าวให้มากขึ้นจากเดิมในปัจจุบันปี พ.ศ. 2565 อีกทั้งควรลดขั้นตอนและเอกสารในการดำเนินการจ้างแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดสภาพคล่องในการจ้างแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ด้านอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงานให้มีความสอดคล้องกันมากขึ้นหรือให้มีปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัย

แนวทางที่ 2

ควรเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) โดยภาครัฐและภาคเอกชน ควรให้การสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยี เพื่อเร่งพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพสูงขึ้น ควรจัดฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่จำเป็น รวมทั้งสร้างแรงงานที่มีทัศนคติที่ดี พฤติกรรมที่ดี และทักษะที่ดีในการทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัย เพิ่มขึ้น โดยสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่เน้นพัฒนาคุณลักษณะ

การฝึกอบรมให้แก่งานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัย รวมทั้งภาครัฐควรให้การสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัยด้วย

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมภายนอกภาครัฐควรมีนโยบายในการกำหนดโทษและการดำเนินการที่รวดเร็วและชัดเจน เกี่ยวกับการหลบหนีของแรงงานต่างด้าว หรือการย้ายแหล่งที่ทำงานของแรงงานต่างด้าวโดยไม่แจ้งนายจ้าง เพื่อลดต้นทุนที่สูญเสียและลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัย เพื่อให้แนวทางในการบริหารจัดการปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัยมีประสิทธิภาพและลดภาวะการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ภาครัฐควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมในการเพิ่มจำนวนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ตามหนังสือบันทึกข้อตกลงระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน MOU หรือ Memorandum of Understanding ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สามารถจัดจ้างแรงงานก่อสร้างได้มากขึ้นและถูกต้องตามกฎหมาย และจากการวิจัยสภาพแวดล้อมภายในผู้ประกอบการต้องปรับแผนการทำงานตามหลักการด้านการบริหารบุคคลภายในองค์กร (HRM) นั้น ในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างมีลักษณะการดำเนินงานที่ไม่ได้มีการวางแผนด้านการบริหารบุคคล (HRM) ที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน การคัดเลือกบุคลากร การจัดวางตำแหน่งบุคลากร การควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงาน การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ การจ่ายค่าตอบแทน การให้สวัสดิการ การสนับสนุนการปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวิไล ชยางกุล ที่กล่าวถึงผลงานวิจัยว่าการขาดแคลนแรงงานเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างทางเศรษฐกิจนั้น เกิดความไม่สมดุลในตลาดแรงงาน ทำให้ปริมาณงานมากกว่าจำนวนแรงงานที่มีอยู่ภายในประเทศ ซึ่ง (ศิริวิไล ชยางกุล, 2555) สอดคล้องกับผลงานวิจัย เนื่องจากประชากรไม่สามารถปรับตัวได้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่มีความต้องการแรงงานจำนวนมาก เนื่องจากแรงงานที่มีอยู่ไม่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการและตลาดแรงงาน ประกอบกับปัญหาค่าจ้าง ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ตามความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและปัญหาสังคมผู้สูงอายุที่นับวันจะเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ผู้ประกอบการจำเป็นต้องหาแรงงานอื่นเข้ามาทดแทน ก่อให้เกิดแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าว ซึ่งมีทั้งถูกกฎหมาย

และผิดกฎหมาย รัฐบาลต่างก็พยายามหาแนวทางจัดการแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ให้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายเสมอมา และจากการวิจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การตามหลักการด้านการบริหารบุคคลภายในองค์การ (HRM) นั้น ในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างมีลักษณะการดำเนินงานที่ไม่ได้มีการวางแผนด้านการบริหารบุคคล (HRM) ที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน การคัดเลือกบุคลากร การจัดวางตำแหน่งบุคลากร การควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงาน การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ การจ่ายค่าตอบแทน การให้สวัสดิการ การสนับสนุนการปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน โดยแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างไม่ได้ให้ความสำคัญกับด้านนี้มากนัก แต่ให้ความสำคัญในเรื่องอัตราค่าตอบแทนมากกว่า ซึ่งภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างต้องการได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยภายนอก ด้านนโยบายการจ้างงาน นโยบายแรงงานต่างด้าว นโยบายอัตราค่าแรงขั้นต่ำ เพื่อแก้ไขปัญหาให้กับผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โทมร หลินตระกูล ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้างจากปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดค่าจ้างแรงงานก่อสร้าง โดยทำการศึกษาใน 2 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานก่อสร้าง และการแบ่งระดับอัตราค่าจ้างแรงงานจากปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานก่อสร้างเชิงคุณภาพ พบว่า ปัจจัยรูปแบบบริษัท และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่นำไปใช้จัดระดับอัตราค่าจ้างแรงงาน มีความสัมพันธ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานก่อสร้าง ส่วนปัจจัยความต้องการแรงงานก่อสร้างที่ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างแรงงานก่อสร้าง (โทมร หลินตระกูล, 2556) กล่าวโดยสรุปว่า แนวทางในการแก้ปัญหการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่มีส่วนในการกำหนดนโยบายเพื่อช่วยในขับเคลื่อนด้านเศรษฐกิจและสามารถกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยภาครัฐเป็นองค์การที่สำคัญของประเทศที่มีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากกับการช่วยแก้ไขปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างดังกล่าว

2. ช่องว่างระหว่างคุณลักษณะ ทักษะ ทักษะ และความสามารถของแรงงานตามความต้องการของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัยในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยลำดับความสำคัญในการแก้ปัญหการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างตามคุณลักษณะของแรงงานก่อสร้าง ลำดับ 1 ความต้องการแรงงานที่มีทัศนคติที่ดี ช่องว่างเท่ากับ 1.00 ลำดับความสำคัญในการแก้ไข (PNI) ลำดับ 2 ความ

ต้องการแรงงานด้านพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ช่องว่างเท่ากับ 0.795 ลำดับความสำคัญในการแก้ไข (PNI) ลำดับ 3 คุณลักษณะด้านทักษะฝีมือแรงงาน ช่องว่างเท่ากับ 0.83 ลำดับความสำคัญในการแก้ไข (PNI) ตามลำดับ จำเป็นต้องมีการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานตามคุณลักษณะของแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างดังกล่าว ซึ่งไม่สอดคล้องกับ อิติวิตร สัตยธิดอริย ได้ศึกษาสาเหตุการขาดแคลนแรงงานไทย ในสาขาก่อสร้างพบว่า จะพบมากในภาวะเศรษฐกิจที่มีการขยายตัว จึงมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น แต่ปริมาณงานก่อสร้างในประเทศไทยหรืออุปทานแรงงานก่อสร้างไทยมีจำนวนไม่ต่างไปจากเดิม เมื่อเทียบกับในช่วงที่เศรษฐกิจไม่มีการขยายตัว อีกทั้งแรงงานบางส่วนในอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นแรงงานที่อยู่ในภาคการเกษตร ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและมีความชำนาญเฉพาะด้านในงานก่อสร้าง มีการขาดแคลนแบบชั่วคราว (อิติวิตร สัตยธิดอริย, 2562) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ในปัจจุบันผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีทัศนคติที่ดีมากกว่าแรงงานที่มีทักษะที่ดี เนื่องจากจะทำงานได้ในระยะยาว ส่งผลให้การดำเนินงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง

3. การบริหารจัดการบุคลากร (HRM) ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีความคิดเห็นต่อระดับการขาดแคลนแรงงานที่มีทัศนคติที่ดี การขาดแคลนแรงงานที่มีพฤติกรรมที่ดี การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะการทำงานที่ดี มีความต่างกับระดับที่คาดหวังและสภาพที่ได้รับจริง โดยพิจารณารายด้านพบว่า ดัชนีเรียงลำดับความสำคัญการบริหารจัดการบุคลากร ลำดับ 1 มีช่องว่าง 1.55 (PNI = 0.483) คือ การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมสม่ำเสมอและเหมาะสมกับแรงงาน ลำดับ 2 ช่องว่าง 1.53 (PNI = 0.457) คือ การปรับบทบาทหน้าที่ มีการปรับหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้ตรงกับทัศนคติ พฤติกรรมและทักษะของแรงงานในปัจจุบันหรือตรงกับลักษณะการดำเนินงานของธุรกิจ/โครงการหรือสถานประกอบการ ลำดับ 3 ช่องว่าง 1.52 (PNI = 0.455) คือ การควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงาน มีหลักเกณฑ์ในการควบคุมการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับคุณลักษณะ ทัศนคติ พฤติกรรมและทักษะของแรงงาน 4 ช่องว่าง 1.52 (PNI = 0.453) คือ การคัดเลือกบุคลากรมีการคัดเลือกลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์ โดยใช้หลักเกณฑ์พิจารณาในการคัดเลือก ลำดับ 5 ช่องว่าง 1.51 (PNI = 0.451) คือ การจัดวางตำแหน่งบุคลากร มีการจัดหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับคุณลักษณะ ทัศนคติ พฤติกรรมและทักษะของแรงงาน ลำดับ 6 ช่องว่าง 0.147 (PNI = 0.440) คือ การให้สวัสดิการ มีการให้สวัสดิการที่เหมาะสมกับแรงงาน เช่น ที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล ลำดับ 7 ช่องว่าง 1.08 (PNI = 0.324) คือ การจ่ายค่าตอบแทน มีการใช้เกณฑ์พิจารณาอัตรา

คำตอบแทนที่เหมาะสมกับคุณลักษณะทัศนคติ พฤติกรรมและทักษะของแรงงานก่อสร้าง ลำดับ 8 ช่องว่าง 0.57 (PNI = 0.132) คือ การสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีการให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับคุณลักษณะ ทัศนคติ พฤติกรรม และทักษะแรงงานก่อสร้าง ลำดับ 9 ช่องว่าง 0.56 (PNI = 0.130) คือ การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน มีหลักเกณฑ์ในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานและมีการให้คำแนะนำ ให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติงานกับแรงงานอย่างเหมาะสม ลำดับ 10 ช่องว่าง 0.25 (PNI = 0.058) คือ การวางแผนกำลังคนมีความครอบคลุมคุณลักษณะ ทัศนคติ พฤติกรรมและทักษะที่ดีที่พึงประสงค์ตามลำดับสอดคล้องกับ (เสาวลักษณ์ เชื้อสุวรรณ, 2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานก่อสร้างและสาเหตุที่ทำให้อัตราผลผลิตงานก่อสร้างลดลง พบว่า ปัจจัยที่เป็นผลกระทบต่อการลดลงของผลิตภาพแรงงาน และรองลงมาเป็นปัจจัยด้านการจัดการ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ ปัจจัยทางด้านการขาดแคลนแรงงาน ปัจจัยทางด้านค่าจ้างแรงงาน และปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก คือ ปัจจัยทางด้านการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่รัฐบาล อุปนิสัยแรงงานต่างด้าวและนโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ระยะเวลาการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว (เสาวลักษณ์ เชื้อสุวรรณ, 2553) ซึ่งไม่สอดคล้องกับ วิชาญชัย บุญแสง ผลการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ปัจจุบันสวัสดิการด้านแรงงานต่างด้าวนั้น กฎหมายได้ให้ความเป็นธรรมอยู่แล้ว ผู้ประกอบการทุกคนก็ปฏิบัติตามด้วยดีและการทำงานในวันหยุดก็มีค่าล่วงเวลาตามกฎหมายและหากเจ็บป่วยก็จะมีประกันสังคม สามารถเข้ารักษาที่โรงพยาบาลที่เลือกไว้ได้ตลอดเวลา สิ่งสำคัญที่สุดของการเลือกใช้แรงงาน คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะงานก่อสร้างเป็นงานที่ละเอียดอ่อน ต้องใช้ทั้งแรงงานและทักษะในการทำงานด้วย แต่ผลการวิจัยกลับพบว่าแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในปัจจุบันมีความต้องการด้านคุณภาพชีวิตที่ดี ได้แก่ การรักษาโรคจากสถานพยาบาล ซึ่งยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของแรงงานในปัจจุบัน การปฏิบัติที่ดีจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการ ผู้รับเหมา นอกเหนือจากคำตอบแทน (วิชาญชัย บุญแสง, 2563) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อคุณลักษณะด้านทัศนคติของแรงงานก่อสร้างให้ทำงานได้ในระยะยาว หากได้รับอย่างเท่าเทียมและเพียงพอต่อความต้องการ

4. แนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีแนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 ภาครัฐและเอกชนควรให้การสนับสนุน โดยพิจารณาปรับค่าจ้างให้สอดคล้องกับทักษะฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เนื่องจากในช่วงที่ผ่านมา สภาพ

การจ้างงาน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนแรงงานอยู่ในระดับต่ำกว่าระดับทักษะฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัยที่มีในปัจจุบัน

แนวทางที่ 2 ควรได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐในด้านการปรับแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น (MOU: Memorandum of Understanding) ตามหนังสือบันทึกข้อตกลงระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชนในการเพิ่มปริมาณในการจ้างแรงงานต่างด้าวให้มากขึ้นจากเดิมในปัจจุบันปี พ.ศ. 2565 อีกทั้งควรลดขั้นตอนและเอกสารในการดำเนินการจ้างแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดสภาพคล่องในการจ้างแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ด้านอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงานให้มีความสอดคล้องกันมากขึ้นหรือให้มีปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัย

แนวทางที่ 3 ควรเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) โดยภาครัฐและภาคเอกชนร่วมกัน โดยควรให้การสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยี เพื่อเร่งพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพสูงขึ้น ควรจัดฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่จำเป็นรวมทั้งสร้างแรงงานที่มีทัศนคติที่ดี พฤติกรรมที่ดี และทักษะที่ดีในการทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัยเพิ่มขึ้น โดยสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่เน้นพัฒนาคุณลักษณะการเรียนรู้ให้แก่แรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัย รวมทั้งภาครัฐควรให้การสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่อยู่อาศัยด้วย

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมภายในอุตสาหกรรมก่อสร้างด้านการบริหารจัดการบุคลากร (HRM) อย่างเป็นรูปธรรม เป็นการสร้างจุดแข็งและกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาภายในองค์กร ให้กับผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมก่อสร้างได้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ดีต่อแรงงาน ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติของแรงงานให้ทำงานในระยะยาว โดยแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในปัจจุบันไม่ได้ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนเป็นอย่างเดียว แต่แรงงานก่อสร้างให้ความต้องการและความสำคัญด้านคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่เป็นอย่างมาก หน่วยงานและองค์กรจึงควรนำหลักการจัดการบุคลากร (HRM) มาปรับเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับการดำเนินงานและขนาดของแต่ละองค์กร

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย โดยผู้ประกอบการ/ผู้รับเหมาและผู้บริหารโครงการในอุตสาหกรรมก่อสร้างควรนำแนวทางที่เสนอไว้ในด้านการวางแผนและการคัดเลือกบุคลากร มาเป็นข้อมูลการประกอบการกำหนดนโยบายในการดำเนินงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง และควรนำหลักการบริหารจัดการในการวางแผน/การคัดเลือกบุคลากร เพื่อลดการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณลักษณะทางด้านทัศนคติที่ดี พฤติกรรมที่ดี และทักษะแรงงานที่ดี รวมทั้งควรมีนโยบายในการควบคุมและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาครัฐควรให้การสนับสนุนในด้านนโยบายจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างเพิ่ม เพื่อลดการขาดแคลนแรงงาน และการวิจัยพบว่าจากการค่าดัชนี PNI ความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการบุคลากร ควรพัฒนาด้านการวางแผน/การคัดเลือกบุคลากร เพื่อลดการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณลักษณะทัศนคติ พฤติกรรมและทักษะ/ความสามารถแรงงานที่ดี ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง อีกทั้งผลการวิจัยที่พบว่า การวางแผน/การคัดเลือกบุคลากร/การควบคุม/การติดตามประเมินผล ช่วยลดการขาดแคลนแรงงานที่มีทัศนคติ พฤติกรรมและทักษะ/ความสามารถแรงงานที่ดี

เอกสารอ้างอิง

- Prom2morrow. (2565). ปัญหาใหญ่ของรับเหมาก่อสร้างในช่วงวิกฤติโรคโควิด (Covid-19) ที่ผ่านมา คือการขาดแคลนแรงงานก่อสร้าง เพราะแรงงานต่างด้าวที่กลับไปยังประเทศตนเอง ยังไม่สามารถกลับมาได้เท่ากับจำนวนเดิมที่เคยมี โดยมีสัดส่วนเพียงร้อยละ 15 จากร้อยละ 30 ที่หายไป. เรียกใช้เมื่อ 10 สิงหาคม 2565 จาก <https://prop2morrow.com/2022/01/20/>
- กรมการจัดหางาน. (2562). แรงงานที่ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด 3 อันดับแรก เป็นกิจการก่อสร้าง จำนวน 113,564 คน ซึ่งยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการในอุตสาหกรรมก่อสร้าง และเป็นแรงงานธุรกิจบริการต่างๆ จำนวน 78,712 คน รวมทั้งธุรกิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 62,302 คน. เรียกใช้เมื่อ 15 ตุลาคม 2561 จาก https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2019/07/0_full_annual_2559.pdf

- กรมการพัฒนาธุรกิจการค้า. (2562). พบว่าผู้ประกอบการที่จดทะเบียนในประเภทธุรกิจก่อสร้างทั่วประเทศมีจำนวนประมาณ 79,648 ราย เป็นผู้ประกอบการ เอสเอ็มอี. เรียกใช้เมื่อ 10 สิงหาคม 2565 จาก https://www.dbd.go.th/more_news.php?cid=1469
- กระทรวงแรงงาน. (2560). กลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวถึงร้อยละ 65 ของอัตราการจ้างแรงงานต่างด้าว และจากการตรวจสอบสถานประกอบการของเจ้าหน้าที่ภาครัฐตั้งแต่เดือน ตุลาคม พ.ศ.2559 – พฤษภาคม พ.ศ.2560 จำนวน 58,373 แห่ง มีแรงงานต่างด้าวผ่านการตรวจเพียง จำนวน 385,827 คน. เรียกใช้เมื่อ 10 สิงหาคม 2565 จาก <https://www.mol.go.th/news/>
- กระทรวงแรงงาน. (2565). จากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำปรับอัตราใหม่ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2565 ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปรับค่าแรงสูงขึ้นอัตราร้อยละ 5.02 จากเดิมวันละ 331 บาทต่อวัน ปรับขึ้นเป็นวันละ 353 บาทต่อวัน ซึ่งโดยปกติค่าแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง. เรียกใช้เมื่อ 10 สิงหาคม 2565 จาก <https://www.mol.go.th/news/>
- โตมร หลินตระกูล. (2556). ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้างจากปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดค่าจ้างแรงงานก่อสร้าง โดยทำการศึกษาใน 2 ส่วนได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานก่อสร้าง และการแบ่งระดับอัตราค่าจ้างแรงงานจากปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้าง. เรียกใช้เมื่อ 10 สิงหาคม 2565 จาก <https://www.car.chula.ac.th/display7.php?bib=b2051678>
- ธนาคารกรุงศรีอยุธยา. (2562). และธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในปี 2561 มีมูลค่า 1,264.4 พันล้านบาท และกลับมาขยายตัวร้อยละ 4.3 เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมาที่มีการหดตัวทางธุรกิจร้อยละ 0.9% ในปี 2560 เนื่องจากงานก่อสร้างโครงการใหม่มีความก้าวหน้ามากขึ้น ด้านโครงการต่อเนื่องมีการเร่งดำเนินการก่อสร้าง. เรียกใช้เมื่อ 15 พฤศจิกายน 2565 จาก <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/Construction-Construction-Materials/Construction-Contractors/IO/Industry-Outlook-Construction-Contractors>
- อิตिवิทธิ์ สัตยอิติอริย. (2562). ศึกษาสาเหตุการขาดแคลนแรงงานไทย ในสาขาก่อสร้างพบว่า จะพบมากในภาวะเศรษฐกิจที่มีการขยายตัว จึงมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น แต่ปริมาณงานก่อสร้างในประเทศไทย หรืออุปทานแรงงานก่อสร้างไทยมีจำนวนไม่ต่างไปจากเดิม.

สาเหตุการขาดแคลนแรงงานไทยในอุตสาหกรรมก่อสร้าง. เรียกใช้เมื่อ 10 สิงหาคม 2565 จาก <https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/262126>

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2542). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 74 หน้า 4 (19 สิงหาคม 2542).

วิชาญชัย บุญแสง. (2563). ผลการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ปัจจุบันสวัสดิการด้านแรงงานต่างด้าวนั้น กฎหมายได้ให้ความเป็นธรรมอยู่แล้ว ผู้ประกอบการ ทุกคนก็ปฏิบัติตามด้วยดีและการทำงานในวันหยุดก็มีค่าล่วงเวลาตามกฎหมายและหากเจ็บป่วยก็จะมีประกันสังคม สามารถเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลที่เลือกไว้. เรียกใช้เมื่อ 15 สิงหาคม 2565 จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin92/6214155588.pdf>

ศิริวิไล ชยางกุล. (2555). ทักกล่าวถึงผลงานวิจัยว่า การขาดแคลนแรงงานเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างทางเศรษฐกิจนั้น เกิดความไม่สมดุลในตลาดแรงงาน ทำให้ปริมาณงานมากกว่าจำนวนแรงงานที่มีอยู่ภายในประเทศ. เรียกใช้เมื่อ 18 กันยายน 2562 จาก <http://ssruir.ssru.ac.th/handle/ssruir/679>

ศูนย์ข้อมูลลออสังหาริมทรัพย์. (2565). ภาพการณ์โรคระบาดโควิด (Covid-19) ราคาน้ำมันแพง ต้นทุนวัสดุก่อสร้างพุ่งสูงขึ้น และการขาดแคลนแรงงาน ที่ส่งผลกระทบในทุกปี โดยปัจจุบันสมาชิกสมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ พบการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างอยู่ประมาณ 6-7 แสนคน จากจำนวนแรงงานในกลุ่มรับเหม. เรียกใช้เมื่อ 10 สิงหาคม 2565 จาก <https://www.reic.or.th/>

ศูนย์วิจัยธนาคารไทยพาณิชย์. (2565). ยังได้ประเมินว่า ช่วงปี พ.ศ.2561 จนถึงปี พ.ศ.2583 ผู้รับเหมาไทยมีโอกาที่จะเผชิญกับปัญหาขาดแคลนแรงงานราว 50,000-200,000 คนต่อปี อันเนื่องมาจากความต้องการแรงงานที่เพิ่มขึ้นจากโครงการก่อสร้างภาครัฐ ขณะเดียวกันคาดว่าแรงงานต่างด้าวจะลดลง เนื่องจากได้รับผลกระทบ. เรียกใช้เมื่อ 10 กันยายน 2565 จาก <https://www.buildernews.in.th/news-cate/24373>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). โดยการเปรียบเทียบจากจำนวนและอัตราการว่างงาน พ.ศ. 2560 และ พ.ศ.2561 ในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2561 มีทั้งสิ้น คิดเป็นร้อยละ 1.0 เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันในปี พ.ศ.2560. เรียกใช้เมื่อ 18 ตุลาคม 2564

จาก http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/ภาวะการทำงานของประชากร/2561/Report_Dec18.pdf

เสาวลักษณ์ เชื้อสุวรรณ. (2553). ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานก่อสร้างและสาเหตุที่ทำให้อัตราผลิตงานก่อสร้างลดลง พบว่า ปัจจัยที่เป็นผลกระทบต่อการลดลงของผลิตภาพแรงงาน และรองลงมาเป็นปัจจัยด้านการจัดการ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ ปัจจัยทางด้านการขาดแคลนแรงงาน. เรียกใช้เมื่อ 10 สิงหาคม 2565 จาก <http://www.sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/11317>