

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง
ในจังหวัดเชียงใหม่

ผู้เขียน

นายกานต์ โปธาเจริญ

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากุล

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่ดำเนินกิจการมากกว่า 10 ปี จำนวน 172 ราย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 41-50 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีลักษณะของธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วนจำกัด มีระยะเวลาการดำเนินกิจการ 11-15 ปี มีทุนจดทะเบียน 1-5 ล้านบาท มีแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการจากส่วนของเจ้าของ มีพนักงานในองค์กร 20-50 คน มีผู้ว่าจ้างงานก่อสร้างเป็นหน่วยงานรัฐและเอกชน มีมูลค่างานก่อสร้างที่สามารถรองรับได้ 10-50 ล้านบาท มีงานก่อสร้างประเภทอาคารสาธารณะ เช่น สำนักงาน โรงงาน โรงเรียน โรงพยาบาล คลังสินค้า อาคารพาณิชย์ เป็นต้น มีวิธีการรับงานก่อสร้างแบบติดต่อตกลงเองหรือประมูลรับงานกับผู้ว่าจ้างโดยตรง และมีสถานที่ก่อสร้างที่อำเภอเมืองเชียงใหม่

ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์พบว่าส่วนใหญ่มีการวางแผนใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ รองลงมา มีการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน

ด้านการจัดคนเข้าทำงานพบว่าส่วนใหญ่มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ รองลงมา มีการพิจารณาบุคลากรตามลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของแผนงานและโครงการ

ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาพบว่าส่วนใหญ่มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาเป็นการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร

ด้านการจ่ายค่าตอบแทนพบว่าส่วนใหญ่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม รองลงมาเป็นการกำหนดเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่าส่วนใหญ่มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาเป็นการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ

ด้านการรักษาความสัมพันธ์พบว่าส่วนใหญ่มีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรไม่ให้เกิดปัญหาส่วนตัว ปัญหากับบุคคลอื่นในองค์กรและปัญหาครอบครัว รองลงมาเป็นการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title Human Resource Management of Construction Business
in Chiang Mai Province

Author Mr.Karn Pothacharoen

Degree Master of Business Administration

Independent Study Advisor Associate Professor Orapin Santidhirakul

ABSTRACT

This independent study aimed to study human resource management of construction business in Chiang Mai Province. The sample group studied was 172 construction businesses in Chiang Mai Province, which have been operated for more than 10 years. The data used in this study were collected via questionnaires. The collected data were analyzed by the descriptive statistics, which were frequencies and percentages.

The results of the study show that most of the respondents were male whose ages were in range of 41 – 50 years old with Bachelor’s Degree. The type of registered business was limited partnership, having been operated for 11-15 years, with registered capital ranging from 1 to 5 million baht. The source of capital was from the owner. The number of employees were between 20 and 50. Most of the customers were from government and private sectors, with value of contract ranging from 10 to 50 million baht. The types of construction were public building, office building, factory, school, hospital, warehouse, commercial building. The contracts were operated by means of augmentation with contractors directly. The construction sites were in Aumhoe Mueng, Chiang Mai Province.

In terms of human resources planning, it was found that most of business planned to assign the tasks for the personnel according to the jobs being operated and their skills.

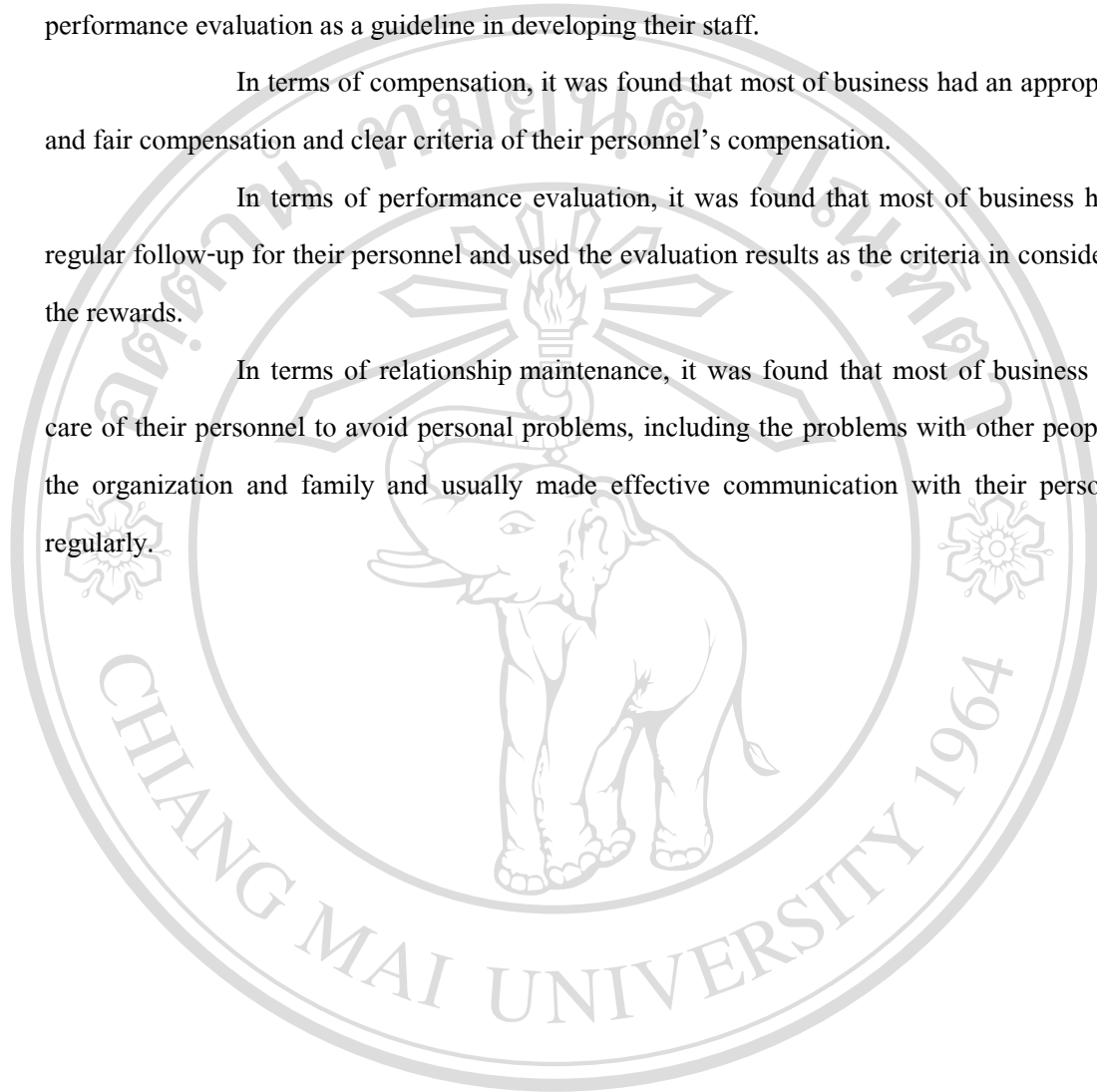
In terms of staffing, it was found that most of business selected the personnel according to their abilities and the importance and urgency of work or projects.

In terms of training and development, it was found that most of business usually encouraged their personnel to participate in seminars to develop themselves and used the performance evaluation as a guideline in developing their staff.

In terms of compensation, it was found that most of business had an appropriate and fair compensation and clear criteria of their personnel's compensation.

In terms of performance evaluation, it was found that most of business had a regular follow-up for their personnel and used the evaluation results as the criteria in considering the rewards.

In terms of relationship maintenance, it was found that most of business took care of their personnel to avoid personal problems, including the problems with other people in the organization and family and usually made effective communication with their personnel regularly.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved