

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้างผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้าง โฟร์แมน และวิศวกรโยธาที่มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไปที่เกี่ยวข้องกับแรงงานก่อสร้างรวม 3 กลุ่ม โดยจะทำการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างละ 82 ตัวอย่าง รวมทั้งหมด 246 ตัวอย่าง โดยนำส่งแบบสอบถามจำนวน 280 ชุด และได้รับกลับคืนจำนวน 261 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93 ของแบบสอบถามที่ได้ส่งไปทั้งหมดหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้กลับมาผู้วิจัยได้นำข้อมูลมารวบรวมเพื่อทำการวิเคราะห์โดยแบ่งการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ตามสมมติฐานของการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของผู้ตอบ แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในด้านต่างๆที่มีผลกระทบต่อปัญหาการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้าง ประกอบด้วย

- 2.1.ปัจจัยในด้าน ค่าตอบแทน
- 2.2.ปัจจัยในด้าน สวัสดิการทางกายภาพ
- 2.3.ปัจจัยในด้าน สวัสดิการค่าใช้จ่าย
- 2.4.ปัจจัยในด้าน ความปลอดภัยในการทำงาน
- 2.5.ปัจจัยในด้าน ปัจจัยภายนอกของประเทศโดยรวม
- 2.6.ปัจจัยในด้าน การสอนงานและฝึกอบรม
- 2.7.ปัจจัยในด้าน ลักษณะและภาพลักษณ์ขององค์กร
- 2.8.ปัจจัยในด้าน ลักษณะของงานที่ทำ
- 2.9.ปัจจัยในด้าน การลาออก/การเคลื่อนย้ายของแรงงาน

4.1 การทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

ผู้ทำการวิจัยทำการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 ชุด และคำนวณค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของครอนบัค (Cronbach's Alpha) เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอต่อการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่า มากกว่า 0.700 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นรวมที่ได้ คือ 0.794 และเมื่อแยกเป็นส่วนตามปัจจัยในด้านต่างๆได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

- ปัจจัยในด้านค่าตอบแทน	มีค่าความเชื่อมั่นคือ 0.728
- ปัจจัยในด้านสวัสดิการทางกายภาพ	มีค่าความเชื่อมั่นคือ 0.862
- ปัจจัยในด้านสวัสดิการค่าใช้จ่าย	มีค่าความเชื่อมั่นคือ 0.734
- ปัจจัยในด้านความปลอดภัยในการทำงาน	มีค่าความเชื่อมั่นคือ 0.908
- ปัจจัยในด้านปัจจัยภายนอกของประเทศโดยรวม	มีค่าความเชื่อมั่นคือ 0.855
- ปัจจัยในการสอนงานและฝึกอบรม	มีค่าความเชื่อมั่นคือ 0.865
- ปัจจัยในด้านลักษณะและภาพลักษณ์ขององค์กร	มีค่าความเชื่อมั่นคือ 0.764
- ปัจจัยในด้านลักษณะของงานที่ทำ	มีค่าความเชื่อมั่นคือ 0.826
- ปัจจัยในการลาออก/การเคลื่อนย้ายของแรงงาน	มีค่าความเชื่อมั่นคือ 0.865

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

N	หมายถึงจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึงค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึงค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sig.	หมายถึงค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้
H_0	หมายถึงสมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	หมายถึงสมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	หมายถึงความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตอนที่ 1)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจำนวน 261 ชุด นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามโดยมีรายละเอียดการศึกษาข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 12 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนโครงการก่อสร้างอาคารที่เคยรับผิดชอบ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน จำนวนคนงานก่อสร้างที่เคยควบคุม ลักษณะโครงการที่รับผิดชอบส่วนใหญ่ มูลค่าของโครงการส่วนใหญ่ที่เคยรับผิดชอบ ประเภทของงานก่อสร้างส่วนใหญ่ และประเภทขององค์กรบริษัท

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (n=261)	ร้อยละ
เพศชาย	252	96.55
เพศหญิง	9	3.45
รวม	261	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 96.55 และเป็นเพศหญิงจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.45

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (n=261)	ร้อยละ
20-25 ปี	17	6.51
26-30 ปี	46	17.62
31-35 ปี	103	39.46
36-40 ปี	35	13.41
41-45 ปี	51	19.54
มากกว่า 46 ปี	9	3.45
รวม	261	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.46 รองลงมาได้แก่อายุ 41 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.54, อายุ 26-30

ปี คิดเป็นร้อยละ 17.62, อายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.41, อายุ 20-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.51 และ
สุดท้ายได้แก่อายุมากกว่า 46 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.45

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา

ระดับวุฒิการศึกษา	จำนวน (n=261)	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	2	0.77
มัธยมศึกษาตอนต้น	2	0.77
มัธยมศึกษาตอนปลาย	12	4.60
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	99	37.93
ปริญญาตรี	136	52.11
สูงกว่าปริญญาตรี	10	3.83
รวม	261	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับ
การศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.11 รองลงมาได้แก่ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า คิด
เป็นร้อยละ 37.93, มัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 4.60, สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.83,
และสุดท้ายได้แก่ ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา, มัธยมศึกษาตอนต้นมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 0.77

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (n=261)	ร้อยละ
1 - 5 ปี	39	14.94
6 - 10 ปี	104	39.85
11 - 15 ปี	41	15.71
16 - 20 ปี	35	13.41
21 - 25 ปี	21	8.05
มากกว่า 25 ปี	21	8.05
รวม	261	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.85 รองลงมาได้แก่มีประสบการณ์ระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็น ร้อยละ 15.71, ประสบการณ์ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.94, ประสบการณ์ระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.41 และสุดท้ายได้แก่ประสบการณ์ระหว่าง 21-25 ปี, ประสบการณ์มากกว่า 25 ปี มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 8.05

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนโครงการก่อสร้างอาคารที่
เคยรับผิดชอบ

จำนวนโครงการก่อสร้างอาคาร	จำนวน (n=261)	ร้อยละ
1 โครงการ	0	0
2 - 4 โครงการ	28	10.73
5 - 7 โครงการ	85	32.57
8 - 10 โครงการ	10	3.83
11 - 13 โครงการ	22	8.43
มากกว่า 13 โครงการ	116	44.44
รวม	261	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวนโครงการมากกว่า 13 โครงการ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 44.44 รองลงมาได้แก่มีจำนวนโครงการระหว่าง 5-7 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 32.57, จำนวนโครงการระหว่าง 2-4 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 10.73, จำนวนโครงการระหว่าง 11-13 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 8.43, จำนวนโครงการระหว่าง 8-10 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 3.83 และสุดท้ายได้แก่มีจำนวนโครงการระหว่าง 1 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 0

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน

ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน	จำนวน (n=261)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	15	5.75
1 - 5 ปี	76	29.12
6 - 10 ปี	93	35.63
11 - 15 ปี	17	6.51
16 - 20 ปี	46	17.62
มากกว่า 20 ปี	14	5.36
รวม	261	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันระหว่าง 6-10 ปี ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 35.63 รองลงมาได้แก่ ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.12, ระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.62, ระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.51, น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.75 และสุดท้ายมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.36

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	จำนวน (n=261)	ร้อยละ
โพรแมน	73	27.97
ซูเปอร์ไวเซอร์	11	4.21
วิศวกรสนาม	51	19.54
ผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้าง	33	12.64
วิศวกรโครงการ	40	15.33
ผู้จัดการโครงการ	53	20.31
รวม	261	100

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน ตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับโพรแมน คิดเป็นร้อยละ 27.97 รองลงมาได้แก่ระดับผู้จัดการโครงการ คิดเป็นร้อยละ 20.31, ระดับวิศวกรสนาม คิดเป็นร้อยละ 19.54, ระดับวิศวกรโครงการ คิด

เป็นร้อยละ 15.33, ระดับผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้าง คิดเป็น ร้อยละ 12.64 และสุดท้ายได้แก่ระดับซูเปอร์ไวเซอร์ คิดเป็นร้อยละ 4.21

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนคนงานก่อสร้างที่
เคยรับผิดชอบ

จำนวนคนงานก่อสร้างที่เคยรับผิดชอบ	จำนวน (n=261)	ร้อยละ
จำนวนคนงาน 0 - 30 คน	90	34.48
จำนวนคนงาน 30 - 50 คน	137	52.49
จำนวนคนงาน 50 - 100 คน	34	13.03
จำนวนคนงานมากกว่า 100 คน	0	0
รวม	261	100

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน จำนวนคนงานก่อสร้างที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยรับผิดชอบ มีจำนวนคนงาน 30 - 50 คน คิดเป็นร้อยละ 52.49 รองลงมาได้แก่จำนวนคนงาน 0 - 30 คน คิดเป็นร้อยละ 34.48, จำนวนคนงาน 50 - 100 คน คิดเป็นร้อยละ 13.03, และสุดท้ายได้แก่ จำนวนคนงานมากกว่า 100 คน คิดเป็นร้อยละ 0

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะโครงการที่รับผิดชอบ

ลักษณะโครงการที่รับผิดชอบ	จำนวน (n=261)	ร้อยละ
ภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ	45	17.24
ภาคเอกชน	162	62.07
ทั้งสองประเภทพอกัน	54	20.69
รวม	261	100

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน ลักษณะโครงการที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยรับผิดชอบ ภาคเอกชน คิดเป็นร้อยละ 62.07 รองลงมาได้แก่ ทั้งสองประเภทพอกัน คิดเป็นร้อยละ 20.69, และสุดท้ายได้แก่ ภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 17.24

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามมูลค่าของโครงการที่เคย
รับผิดชอบ

มูลค่าของโครงการ	จำนวน (n=261)	ร้อยละ
น้อยกว่า 10 ล้านบาท	78	29.89
10 - 100 ล้านบาท	146	55.94
100 - 500 ล้านบาท	37	14.18
มากกว่า 500 ล้านบาท	0	0
รวม	261	100

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน มูลค่าของโครงการที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยรับผิดชอบ มีจำนวน 10 - 100 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 55.94 รองลงมาได้แก่ มีจำนวนน้อยกว่า 10 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 29.89, มีจำนวน 100 - 500 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 14.18, และสุดท้ายได้แก่ มีจำนวนมากกว่า 500 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 0

ตารางที่ 4.11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทของงานก่อสร้างส่วนใหญ่ที่เคยรับผิดชอบ

ประเภทของงานก่อสร้าง	จำนวน (n=261)	ร้อยละ
อาคารพักอาศัย	38	14.56
อาคารสูงและสำนักงาน	138	52.87
อุตสาหกรรม เช่น โรงงาน	44	16.86
งานสาธารณูปโภคพื้นฐาน	41	15.71
รวม	261	100

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน ประเภทของงานก่อสร้างส่วนใหญ่ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเคยรับผิดชอบ ประเภทอาคารสูงและสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 52.87 รองลงมาได้แก่ ประเภทอุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 16.86, ประเภทงานสาธารณูปโภคพื้นฐาน คิดเป็นร้อยละ 15.71, และสุดท้ายได้แก่ ประเภทอาคารพักอาศัย คิดเป็นร้อยละ 14.56

ตารางที่ 4.12 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทขององค์กรบริษัท

ประเภทขององค์กรบริษัท	จำนวน (n=261)	ร้อยละ
ผู้ประกอบการอสังหาริมทรัพย์	120	45.98
ที่ปรึกษาก่อนสร้าง	51	19.54
ผู้รับเหมาก่อนสร้าง	84	32.18
ผู้ผลิตสินค้าและวัตถุดิบ	6	2.30
รวม	261	100

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน ประเภทขององค์กรบริษัทส่วนใหญ่ที่ผู้ตอบแบบสอบถามรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการอสังหาริมทรัพย์ คิดเป็นร้อยละ 45.98 รองลงมาได้แก่ ผู้รับเหมาก่อนสร้าง คิดเป็นร้อยละ 32.18, ที่ปรึกษาก่อนสร้าง คิดเป็นร้อยละ 19.54, และสุดท้ายได้แก่ ผู้ผลิตสินค้าและวัตถุดิบ คิดเป็นร้อยละ 2.30

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของปัจจัยต่างๆที่มีผลกระทบต่อ

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้าง (ตอนที่ 2)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในด้านต่างๆที่มีผลกระทบต่อปัญหาการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้าง ประกอบด้วย 9 ปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยในด้าน ค่าตอบแทน
2. ปัจจัยในด้าน สวัสดิการทางกายภาพ
3. ปัจจัยในด้าน สวัสดิการค่าใช้จ่าย
4. ปัจจัยในด้าน ความปลอดภัยในการทำงาน
5. ปัจจัยในด้าน ปัจจัยภายนอกของประเทศโดยรวม
6. ปัจจัยในด้าน การสอนงานและฝึกอบรม
7. ปัจจัยในด้าน ลักษณะและภาพลักษณ์ขององค์กร
8. ปัจจัยในด้าน ลักษณะของงานที่ทำ
9. ปัจจัยในด้าน การลาออก/การเคลื่อนย้ายของแรงงาน

4.3.1 วิเคราะห์ปัจจัยต่างๆที่ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้าง

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในด้านค่าตอบแทน ที่ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างในวงการธุรกิจก่อสร้าง

ปัจจัยในด้านค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1.ระดับค่าจ้างแรงงานที่ได้รับในปัจจุบันต่ำเกินไป	4.77	0.43	มากที่สุด	1
2.ไม่มีการปรับขึ้นค่าแรงประจำปี หรือมีแต่ไม่สม่ำเสมอ	4.61	0.49	มากที่สุด	4
3.การไม่มีงานล่วงเวลาให้ทำ	4.72	0.46	มากที่สุด	2
4.การจ่ายค่าจ้างล่าช้า	4.65	0.48	มากที่สุด	3
5.ไม่มีการประเมินผลการทำงานประจำปี	3.80	0.89	มาก	5
6.ระดับค่าจ้างไม่สอดคล้องกับผลผลิตภาพของแรงงาน	3.08	0.81	ปานกลาง	6
7.การปรับขึ้นค่าจ้างไม่สอดคล้องกับทักษะของแรงงาน	3.01	0.91	ปานกลาง	7
ค่าเฉลี่ยรวม	4.09	0.41	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.09 คือ ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ ระดับค่าจ้างแรงงานที่ได้รับในปัจจุบันต่ำเกินไป มีค่าเฉลี่ย 4.77 อยู่ใน ระดับมากที่สุด, ลำดับที่ 2 คือ การไม่มีงานล่วงเวลาให้ทำ มีค่าเฉลี่ย 4.72 อยู่ใน ระดับมากที่สุด, ลำดับที่ 3 คือ การจ่ายค่าจ้างล่าช้า มีค่าเฉลี่ย 4.65 อยู่ใน ระดับมากที่สุด, ลำดับที่ 4 คือ ไม่มีการปรับขึ้นค่าแรงประจำปี หรือมีแต่ไม่สม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.61 อยู่ใน ระดับมากที่สุด, ลำดับที่ 5 คือ ไม่มีการประเมินผลการทำงานประจำปี มีค่าเฉลี่ย 3.80 อยู่ใน ระดับมาก, ลำดับที่ 6 คือ ระดับค่าจ้างไม่สอดคล้องกับผลผลิตภาพของแรงงาน มีค่าเฉลี่ย 3.08 อยู่ใน ระดับปานกลาง และลำดับที่ 7 คือ การปรับขึ้นค่าจ้างไม่สอดคล้องกับทักษะของแรงงาน มีค่าเฉลี่ย 3.01 อยู่ใน ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในด้านสวัสดิการทางกายภาพ ที่ทำให้เกิด
ปัญหาการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างในวงการธุรกิจก่อสร้าง

ปัจจัยในด้านสวัสดิการทางกายภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1.แคมป์ที่พักไม่เพียงพอต่อแรงงาน	4.38	0.69	มาก	2
2.ไม่มีรถรับ ส่งแรงงานก่อนและหลังเลิกงาน	3.81	0.88	มาก	3
3.ไม่มีวันหยุดตามประเพณีที่เป็นไปอย่างเหมาะสม	3.76	0.87	มาก	4
4.ไม่มีการให้รางวัลตอบแทนเมื่อแรงงานมีผลการทำงานที่ดี	3.39	0.77	ปานกลาง	5
5.สภาพที่อยู่อาศัย และสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี	3.08	0.59	ปานกลาง	6
6.ไม่มีการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อลดความเครียดในการทำงาน	2.00	0.65	น้อย	7
7.ไม่มีหน่วยงานจากโรงพยาบาลเข้ามาบริการตรวจสุขภาพประจำปี	4.42	0.69	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.55	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสวัสดิการทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.55 คือ ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ ไม่มีหน่วยงานจากโรงพยาบาลเข้ามาบริการตรวจสุขภาพประจำปี มีค่าเฉลี่ย 4.42 อยู่ใน ระดับมาก, ลำดับที่ 2 คือ แคมป์ที่พักไม่เพียงพอต่อแรงงาน มีค่าเฉลี่ย 4.38 อยู่ใน ระดับมาก, ลำดับที่ 3 คือ ไม่มีรถรับ ส่งแรงงานก่อนและหลังเลิกงาน มีค่าเฉลี่ย 3.81 อยู่ใน ระดับมาก, ลำดับที่ 4 คือ ไม่มีวันหยุดตามประเพณีที่เป็นไปอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.76 อยู่ใน ระดับมาก, ลำดับที่ 5 คือ ไม่มีการให้รางวัลตอบแทนเมื่อแรงงานมีผลการทำงานที่ดี มีค่าเฉลี่ย 3.39 อยู่ใน ระดับปานกลาง, ลำดับที่ 6 คือ สภาพที่อยู่อาศัย และสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี มีค่าเฉลี่ย 3.08 อยู่ใน ระดับปานกลาง และลำดับที่ 7 คือ ไม่มีการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อลดความเครียดในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 2.00 อยู่ใน ระดับน้อย

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในด้านสวัสดิการค่าใช้จ่าย ที่ทำให้เกิดปัญหา
การขาดแคลนแรงงานก่อสร้างในวงการธุรกิจก่อสร้าง

ปัจจัยในด้านสวัสดิการค่าใช้จ่าย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ไม่มีสวัสดิการให้เบิกค่ารักษาพยาบาล	4.31	0.66	มาก	2
2. ไม่มีสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4.35	0.67	มาก	1
3. ไม่มีสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน	4.27	0.86	มาก	4
4. ไม่มีสวัสดิการกองทุนเลี้ยงดูบุตร	3.04	0.62	ปานกลาง	5
5. ไม่มีสวัสดิการประกันสังคมตามกฎหมายแรงงาน	4.29	0.84	มาก	3
6. ไม่มีสวัสดิการส่งเสริมด้านการศึกษา นอกระบบแก่แรงงาน	2.24	0.92	น้อย	7
7. ไม่มีสวัสดิการร้านค้าสหกรณ์ราคาถูก ภายในที่พักขององค์กร	2.50	0.91	ปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสวัสดิการค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.57 คือ ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ ไม่มีสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.35 อยู่ใน ระดับมาก, ลำดับที่ 2 คือ ไม่มีสวัสดิการให้เบิกค่ารักษาพยาบาล มีค่าเฉลี่ย 4.31 อยู่ใน ระดับมาก, ลำดับที่ 3 คือ ไม่มีสวัสดิการประกันสังคมตามกฎหมายแรงงาน มีค่าเฉลี่ย 4.29 อยู่ใน ระดับมาก, ลำดับที่ 4 คือ ไม่มีสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน มีค่าเฉลี่ย 4.27 อยู่ใน ระดับมาก, ลำดับที่ 5 คือ ไม่มีสวัสดิการกองทุนเลี้ยงดูบุตร มีค่าเฉลี่ย 3.04 อยู่ใน ระดับปานกลาง, ลำดับที่ 6 คือ ไม่มีสวัสดิการร้านค้าสหกรณ์ราคาถูกภายในที่พักขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 2.50 อยู่ใน ระดับปานกลาง และลำดับที่ 7 คือ ไม่มีสวัสดิการส่งเสริมด้านการศึกษา นอกระบบแก่แรงงาน มีค่าเฉลี่ย 2.24 อยู่ใน ระดับน้อย

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในด้านความปลอดภัยในการทำงาน ที่ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างในวงการธุรกิจก่อสร้าง

ปัจจัยในด้านความปลอดภัยในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1.ไม่มีความปลอดภัยและความถี่การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานสูง	4.49	0.65	มากที่สุด	1
2.จัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกัน PPE ไม่เพียงพอต่อแรงงาน	3.81	0.80	มาก	4
3.การทำงานบนพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูง	3.85	0.96	มาก	2
4.สภาพของอุปกรณ์เครื่องทุ่นแรงไม่พร้อมใช้งาน	3.77	0.79	มาก	5
5.สภาพการทำงานที่อยู่ภายใต้ความเครียดสูง	3.69	0.78	มาก	6
6.แรงงานไม่พร้อมทำงานเนื่องจากขาดการพักผ่อน	3.82	0.84	มาก	3
7.สภาพแวดล้อมไม่อำนวยความสะดวกการทำงาน เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอ	3.63	0.78	มาก	7
ค่าเฉลี่ยรวม	3.86	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86 คือ ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ ไม่มีความปลอดภัยและความถี่การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานสูง มีค่าเฉลี่ย 4.49 อยู่ใน ระดับมากที่สุด, ลำดับที่ 2 คือ การทำงานบนพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูง มีค่าเฉลี่ย 3.85 อยู่ใน ระดับมาก, ลำดับที่ 3 คือ แรงงานไม่พร้อมทำงานเนื่องจากขาดการพักผ่อน มีค่าเฉลี่ย 3.82 อยู่ใน ระดับมาก, ลำดับที่ 4 คือ จัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกัน PPE ไม่เพียงพอต่อแรงงาน มีค่าเฉลี่ย 3.81 อยู่ใน ระดับมาก, ลำดับที่ 5 คือ สภาพของอุปกรณ์เครื่องทุ่นแรงไม่พร้อมใช้งาน มีค่าเฉลี่ย 3.77 อยู่ใน ระดับมาก, ลำดับที่ 6 คือ สภาพการทำงานที่อยู่ภายใต้ความเครียดสูง มีค่าเฉลี่ย 3.69 อยู่ใน ระดับมาก และลำดับที่ 7 คือ สภาพแวดล้อมไม่อำนวยความสะดวกการทำงาน เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.63 อยู่ใน ระดับมาก

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในด้านปัจจัยภายนอกของประเทศโดยรวม ที่ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างในวงการธุรกิจก่อสร้าง

ปัจจัยภายนอกของประเทศโดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1.ประสบปัญหาสภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยโดยรวม	4.00	1.05	มาก	1
2.ปัญหาด้านการเมืองของประเทศไทยโดยรวม	3.59	1.06	มาก	4
3.ปัญหาด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานของประเทศไทยโดยรวม	3.73	0.98	มาก	3
4.ปริมาณโครงการก่อสร้างในประเทศไทยโดยรวม	2.71	1.11	ปานกลาง	6
5.สภาวะราคาค่าจ้างแรงงานปรับตัวสูงขึ้น	3.32	0.82	ปานกลาง	5
6.ราคาวัสดุก่อสร้างปรับตัวสูงขึ้น	2.12	0.82	น้อย	7
7.ระดับความต้องการแรงงานที่สูงขึ้นของภาคอุตสาหกรรมอื่นๆ	3.93	1.05	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34	0.72	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านปัจจัยภายนอกของประเทศโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.34 คือ ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ ประสบปัญหาสภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 4.00 อยู่ในระดับมาก, ลำดับที่ 2 คือ ระดับความต้องการแรงงานที่สูงขึ้นของภาคอุตสาหกรรมอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย 3.93 อยู่ใน ระดับมาก, ลำดับที่ 3 คือ ปัญหาด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานของประเทศไทยโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 3.73 อยู่ใน ระดับมาก, ลำดับที่ 4 คือ ปัญหาด้านการเมืองของประเทศไทยโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 3.59 อยู่ใน ระดับมาก, ลำดับที่ 5 คือ สภาวะราคาค่าจ้างแรงงานปรับตัวสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.32 อยู่ใน ระดับปานกลาง, ลำดับที่ 6 คือ ปริมาณโครงการก่อสร้างในประเทศไทยโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 2.71 อยู่ใน ระดับปานกลาง และลำดับที่ 7 คือ ราคาวัสดุก่อสร้างปรับตัวสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 2.12 อยู่ใน ระดับน้อย

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในการสอนงานและฝึกอบรม ที่ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างในวงการธุรกิจก่อสร้าง

ปัจจัยด้านการสอนงาน และฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1.ไม่มีการสอนงานให้กับแรงงานใหม่ หรือไม่มีทักษะ	4.42	0.69	มาก	1
2.ไม่มีการอบรมเรียนรู้เครื่องมือ เครื่องจักรใหม่ๆ	3.81	0.87	มาก	2
3.ไม่มีการอบรมเรียนรู้เพิ่มทักษะฝีมือใหม่ๆ	3.76	0.87	มาก	4
4.ไม่มีการอบรมอันตรายจากการทำงาน	3.39	0.77	ปานกลาง	5
5.ไม่เปิดโอกาสให้ทำงานตามที่ได้มีการพัฒนาทักษะมาแล้ว	3.08	0.59	ปานกลาง	6
6.ไม่มีปรับเปลี่ยนตำแหน่งเมื่อมีทักษะในด้านอื่นๆเพิ่ม	2.00	0.65	น้อย	7
7.ไม่มีการหมุนเวียนการทำงานเพื่อเพิ่มทักษะ	3.77	0.87	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.46	0.57	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านการสอนงานและฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.46 คือ ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ ไม่มีการสอนงานให้กับแรงงานใหม่ หรือไม่มีทักษะ มีค่าเฉลี่ย 4.42 อยู่ใน ระดับมาก, ลำดับที่ 2 คือ ไม่มีการอบรมเรียนรู้เครื่องมือ เครื่องจักรใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.81 อยู่ใน ระดับมาก, ลำดับที่ 3 คือ ไม่มีการหมุนเวียนการทำงานเพื่อเพิ่มทักษะ มีค่าเฉลี่ย 3.77 อยู่ใน ระดับมาก, ลำดับที่ 4 คือ ไม่มีการอบรมเรียนรู้เพิ่มทักษะฝีมือใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.76 อยู่ใน ระดับมาก, ลำดับที่ 5 คือ ไม่มีการอบรมอันตรายจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.39 อยู่ใน ระดับปานกลาง, ลำดับที่ 6 คือ ไม่เปิดโอกาสให้ทำงานตามที่ได้มีการพัฒนาทักษะมาแล้ว มีค่าเฉลี่ย 3.08 อยู่ใน ระดับปานกลาง และลำดับที่ 7 คือ ไม่ปรับเปลี่ยนตำแหน่งเมื่อมีทักษะในด้านอื่นๆเพิ่ม มีค่าเฉลี่ย 2.00 อยู่ใน ระดับน้อย

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในด้านลักษณะและภาพลักษณ์ขององค์กร ที่ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างในวงการธุรกิจก่อสร้าง

ปัจจัยด้านลักษณะ ภาพลักษณ์ขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1.เป็นองค์กรที่ไม่เป็นที่รู้จัก และไม่เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	4.03	0.89	มาก	4
2.องค์กรไม่มีการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.29	1.15	ปานกลาง	7
3.ไม่มีการใช้เครื่องจักรใหม่ๆที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน	3.44	0.86	ปานกลาง	5
4.วิศวกร ผู้ควบคุมงานขาดความรู้ความสามารถ	4.07	0.91	มาก	3
5.ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างนายจ้าง/หัวหน้างานภายในองค์กร	4.62	0.59	มากที่สุด	1
6.ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร	4.09	0.91	มาก	2
7.ไม่เป็นที่ยอมรับ หรือชมเชย เมื่อแรงงานมีผลการทำงานที่ดี	3.31	1.06	ปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ยรวม	3.83	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะและภาพลักษณ์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 คือ ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างนายจ้าง/หัวหน้างานภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.62 อยู่ใน ระดับมากที่สุด, ลำดับที่ 2 คือ ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.09 อยู่ใน ระดับมาก, ลำดับที่ 3 คือ วิศวกร ผู้ควบคุมงานขาดความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 4.07 อยู่ใน ระดับมาก, ลำดับที่ 4 คือ เป็นองค์กรที่ไม่เป็นที่รู้จัก และไม่เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป มีค่าเฉลี่ย 4.03 อยู่ใน ระดับมาก, ลำดับที่ 5 คือ ไม่มีการใช้เครื่องจักรใหม่ๆที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.44 อยู่ใน ระดับปานกลาง, ลำดับที่ 6 คือ ไม่เป็นที่ยอมรับ หรือชมเชย เมื่อแรงงานมีผลการทำงานที่ดี มีค่าเฉลี่ย 3.31 อยู่ใน ระดับปานกลาง และลำดับที่ 7 คือ องค์กรไม่มีการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 3.29 อยู่ใน ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในด้านลักษณะของงานที่ทำ ที่ทำให้เกิด
ปัญหาการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างในวงการธุรกิจก่อสร้าง

ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1.งานที่ทำเป็นงานที่ต้องตากแดด สกปรก อย่างต่อเนื่อง	4.47	0.57	มาก	1
2.งานที่ทำเป็นงานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ตลอด 7 วัน	4.29	0.71	มาก	3
3.ไม่มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องทุ่นแรง ให้เพียงพอ	3.47	0.92	ปานกลาง	4
4.งานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือสูง	3.42	0.89	ปานกลาง	5
5.เป็นงานที่ต้องย้ายที่อยู่บ่อย ไม่ประจำอยู่ กับที่	3.26	1.06	ปานกลาง	6
6.เป็นงานที่ต้องใช้แรงกายมาก งานหนัก	4.39	0.65	มาก	2
7.ไม่มีความเท่าเทียมกันของงานที่ รับผิดชอบ และปริมาณงานที่ทำ	3.10	1.06	ปานกลาง	7
ค่าเฉลี่ยรวม	3.77	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.77 คือ ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ งานที่ทำเป็นงานที่ต้องตากแดด สกปรก อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 4.47 อยู่ใน ระดับมาก, ลำดับที่ 2 คือ เป็นงานที่ต้องใช้แรงกายมาก งานหนัก มีค่าเฉลี่ย 4.39 อยู่ใน ระดับมาก, ลำดับที่ 3 คือ งานที่ทำเป็นงานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องตลอด 7 วัน มีค่าเฉลี่ย 4.29 อยู่ใน ระดับมาก, ลำดับที่ 4 คือ ไม่มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องทุ่นแรงให้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.47 อยู่ใน ระดับปานกลาง, ลำดับที่ 5 คือ งานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือสูง มีค่าเฉลี่ย 3.42 อยู่ใน ระดับปานกลาง, ลำดับที่ 6 คือ เป็นงานที่ต้องย้ายที่อยู่บ่อย ไม่ประจำอยู่กับที่ มีค่าเฉลี่ย 3.26 อยู่ใน ระดับปานกลาง และลำดับที่ 7 คือ ไม่มีความเท่าเทียมกันของงานที่รับผิดชอบ และปริมาณงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย 3.10 อยู่ใน ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในการลาออก การเคลื่อนย้ายของแรงงาน
ที่ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างในวงการธุรกิจก่อสร้าง

ปัจจัยด้านการลาออก การเคลื่อนย้ายของ แรงงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1.ลากลับภูมิลำเนาเดิม	4.88	0.32	มากที่สุด	1
2.ลาไปทำงานด้านอุตสาหกรรมอื่นๆ	3.48	1.32	ปานกลาง	3
3.ลาไปทำงานกับผู้ประกอบการรายอื่น	4.68	0.63	มากที่สุด	2
4.ลาไปศึกษาต่อ	2.68	1.34	ปานกลาง	7
5.ลาไปประกอบอาชีพส่วนตัว	3.37	1.27	ปานกลาง	4
6.เนื่องจากปัญหาครอบครัว	3.29	1.23	ปานกลาง	5
7.เนื่องจากประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน โรคภัยไข้เจ็บ	2.75	1.41	ปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ยรวม	3.59	0.85	มาก	

จากตารางที่ 4.21 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการลาออก การเคลื่อนย้ายของแรงงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.59 คือ ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ ลากลับภูมิลำเนาเดิม มีค่าเฉลี่ย 4.88 อยู่ใน ระดับมากที่สุด, ลำดับที่ 2 คือ ลาไปทำงานกับผู้ประกอบการรายอื่น มีค่าเฉลี่ย 4.68 อยู่ใน ระดับมากที่สุด, ลำดับที่ 3 คือ ลาไปทำงานด้านอุตสาหกรรมอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย 3.48 อยู่ใน ระดับปานกลาง, ลำดับที่ 4 คือ ลาไปประกอบอาชีพส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.37 อยู่ใน ระดับปานกลาง, ลำดับที่ 5 คือ เนื่องจากปัญหาครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 3.29 อยู่ใน ระดับปานกลาง, ลำดับที่ 6 คือ เนื่องจากประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน โรคภัยไข้เจ็บ มีค่าเฉลี่ย 2.75 อยู่ใน ระดับปานกลาง และลำดับที่ 7 คือ ลาไปศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ย 2.68 อยู่ใน ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.22 สรุปภาพรวมเรียงลำดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในด้านต่างๆที่ทำให้
เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างในวงการธุรกิจก่อสร้าง

ปัจจัยในด้านต่างๆที่มีผลกระทบต่อปัญหาการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้าง	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่
ปัจจัยในด้านค่าตอบแทน	4.09	0.41	1
ปัจจัยในด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.86	0.64	2
ปัจจัยในด้านลักษณะ และภาพลักษณ์ขององค์กร	3.83	0.59	3
ปัจจัยในด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.77	0.60	4
ปัจจัยในการการลาออก การเคลื่อนย้ายของแรงงาน	3.59	0.85	5
ปัจจัยในด้านสวัสดิการค่าจ้าง	3.57	0.49	6
ปัจจัยในด้านสวัสดิการทางกายภาพ	3.55	0.55	7
ปัจจัยในการสอนงาน และฝึกอบรม	3.46	0.57	8
ปัจจัยในด้านปัจจัยภายนอกของประเทศโดยรวม	3.34	0.72	9

จากตารางที่ 4.22 สรุปภาพรวมปัจจัยในด้านต่างๆที่มีผลกระทบต่อปัญหาการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ปัจจัยในด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.09, ลำดับที่ 2 คือ ปัจจัยในด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86, ลำดับที่ 3 คือ ปัจจัยในด้านลักษณะ และภาพลักษณ์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83, ลำดับที่ 4 คือ ปัจจัยในด้านลักษณะของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.77, ลำดับที่ 5 คือ ปัจจัยในการการลาออก การเคลื่อนย้ายของแรงงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.59, ลำดับที่ 6 คือ ปัจจัยในด้านสวัสดิการค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.57, ลำดับที่ 7 คือ ปัจจัยในด้านสวัสดิการทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.55, ลำดับที่ 8 คือ ปัจจัยในการสอนงาน และฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.46 และลำดับที่ 9 คือ ปัจจัยในด้านปัจจัยภายนอกของประเทศโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.34

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยสรุปภาพรวมปัจจัยในด้านต่างๆที่ทำให้เกิด
ปัญหาการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างในวงการธุรกิจก่อสร้าง 5 ลำดับแรก

สรุปภาพรวมปัจจัยในด้านต่างๆที่มีผลกระทบต่อปัญหาการขาดแคลน แรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้าง 5 ลำดับแรก	$\bar{X}$	S.D.
ลากลับภูมิลำเนาเดิม	4.88	0.32
ระดับค่าจ้างแรงงานที่ได้รับในปัจจุบันต่ำเกินไป	4.77	0.43
การไม่มีงานล่วงเวลาให้ทำ	4.72	0.46
ลาไปทำงานกับผู้ประกอบการรายอื่น	4.68	0.63
การจ่ายค่าจ้างล่าช้า	4.65	0.48

จากตารางที่ 4.23 ปัจจัยในด้านต่างๆที่มีผลกระทบต่อปัญหาการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้าง 5 ลำดับแรก พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับ ลำดับที่ 1 ลากลับภูมิลำเนาเดิม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.88 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแรงงานในบางส่วนมีความจำเป็นต้องลากลับบ้านเมื่อถึงฤดูเก็บเกี่ยวข้าว ซึ่งส่วนใหญ่แรงงานก็จะไม่กลับมาทำงานที่เดิม โดยไปทำงานกับผู้ประกอบการรายอื่น และไปทำงานด้านอุตสาหกรรมอื่นแทน, ลำดับที่ 2 ระดับค่าจ้างแรงงานที่ได้รับในปัจจุบันต่ำเกินไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.77 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันค่าใช้จ่ายต่างๆมีการปรับตัวที่สูงขึ้น ทำให้รายได้ในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ทำให้แรงงานต้องลาออกไปทำงานภาคอุตสาหกรรม หรือลาไปทำงานกับผู้ประกอบการรายอื่นๆแทน, ลำดับที่ 3 การไม่มีงานล่วงเวลาให้ทำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.72 เป็นผลสืบเนื่องจากที่ระดับค่าจ้างแรงงานต่ำ ทำให้แรงงานมีความต้องการที่จะทำงานล่วงเวลาเพื่อเพิ่มรายได้ ถ้าหากองค์กรนั้นๆไม่มีงานล่วงเวลาให้ทำก็จะส่งผลให้แรงงานต้องลาออกไปหางานทำกับผู้ประกอบการรายอื่น, ลำดับที่ 4 ลาไปทำงานกับผู้ประกอบการรายอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.68 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแรงงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างแรงงาน วิศวกร และผู้ประกอบการ เพราะถ้าองค์กรนั้นๆมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน จะส่งผลให้สภาพจิตใจของแรงงานมีความสุข, และลำดับที่ 5 การจ่ายค่าจ้างล่าช้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.65 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจ่ายค่าจ้างล่าช้า อาจส่งผลกระทบทางสภาวะจิตใจ ความไม่มั่นใจในองค์กร จึงส่งผลให้แรงงานลาออกได้ โดยใน 5 ลำดับแรกมีผลของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับ ปัจจัยในด้านค่าตอบแทนมากที่สุดถึง 3 ลำดับประกอบด้วย ระดับค่าจ้างแรงงานที่ได้รับในปัจจุบันต่ำเกินไป, การไม่มีงานล่วงเวลาให้ทำ, การจ่ายค่าจ้างล่าช้า ซึ่งสอดคล้องกับผลสรุปปัจจัยในด้านต่างๆที่มีผลกระทบต่อปัญหาการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้าง คือปัจจัยในด้านค่าตอบแทนลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.09 วิเคราะห์ได้ว่าปัจจัยในด้านค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่แรงงานก่อสร้างให้ความสำคัญมากที่สุดในการเลือกทำงานในวงการธุรกิจก่อสร้าง

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับของปัจจัยต่างๆที่มีผลกระทบต่อปัญหาการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้างที่มีลักษณะที่แตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ผู้ทำการวิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้าง ผู้ทำการวิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มในการเก็บตัวอย่าง โดย จำแนกตามลักษณะโครงการที่รับผิดชอบ, จำแนกตามมูลค่าของโครงการที่รับผิดชอบ, จำแนกตามประเภทของงานก่อสร้างที่รับผิดชอบ เทียบกับปัจจัยในด้านต่างๆที่มีผลต่อการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้าง ประกอบด้วย ปัจจัยในด้านค่าตอบแทน, ปัจจัยในด้านสวัสดิการทางกายภาพ, ปัจจัยในด้านสวัสดิการค่าใช้จ่าย, ปัจจัยในด้านความปลอดภัยในการทำงาน, ปัจจัยในด้านปัจจัยภายนอกของประเทศโดยรวม, ปัจจัยในด้านการสอนงานและฝึกอบรม, ปัจจัยในด้านลักษณะและภาพลักษณ์ขององค์กร, ปัจจัยในด้านลักษณะของงานที่ทำและปัจจัยในด้านการลาออก การเคลื่อนย้ายของแรงงาน ในการวิเคราะห์กำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ (α) ที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาเงื่อนไขการยอมรับ หรือปฏิเสธ สมมติฐานดังนี้

1. หากค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากโปรแกรม มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)
2. หากค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากโปรแกรม มีค่าน้อยกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

สมมติฐานที่ 1 ความแตกต่างตามลักษณะโครงการที่รับผิดชอบมีผลต่อปัจจัยการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้าง

H_0 : ลักษณะโครงการ ที่ต่างกันมีผลต่อปัจจัยการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้าง ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะโครงการ ที่ไม่ต่างกันมีผลต่อการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้าง แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างตามลักษณะ โครงการที่รับผิดชอบกับปัจจัยในด้านต่างๆที่มีผลต่อการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้าง

ปัจจัยในด้านต่างๆ	ภาครัฐ/ รัฐวิสาหกิจ (n=45)		ภาคเอกชน (n=162)		ทั้งสอง ประเภท พอๆกัน (n=54)		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ปัจจัยในด้านค่าตอบแทน	4.12	0.40	4.09	0.42	4.09	0.37	0.41	0.66
ปัจจัยในด้านสวัสดิการทางกายภาพ	3.41	0.60	3.58	0.55	3.57	0.48	1.74	0.17
ปัจจัยในด้านสวัสดิการค่าใช้จ่าย	3.50	0.52	3.56	0.47	3.66	0.51	1.34	0.26
ปัจจัยในด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.85	0.63	3.91	0.67	3.74	0.58	1.31	0.27
ปัจจัยในด้านปัจจัยภายนอกของประเทศโดยรวม	3.35	0.79	3.28	0.71	3.53	0.69	2.54	0.81
ปัจจัยในการสอนงานและฝึกอบรม	3.29	0.61	3.49	0.57	3.51	0.50	2.32	0.10
ปัจจัยในด้านลักษณะและภาพลักษณ์ขององค์กร	3.90	0.49	3.83	0.60	3.80	0.65	0.35	0.70
ปัจจัยในด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.99	0.55	3.75	0.59	3.64	0.62	4.43	0.01*
ปัจจัยในการลาออก/การเคลื่อนย้ายของแรงงาน	3.51	0.91	3.57	0.84	3.72	0.84	0.85	0.42

* หมายถึง ความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.24 พบว่าปัจจัยในด้านลักษณะของงานที่มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าลักษณะโครงการที่รับผิดชอบที่ต่างกันมีผลต่อการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ปรากฏว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) โดยแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% นั่นคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความแตกต่างกันของลักษณะโครงการที่รับผิดชอบให้ความสำคัญต่อปัจจัยในด้านค่าตอบแทน,ด้านสวัสดิการทางกายภาพ,ด้านสวัสดิการค่าใช้จ่าย,ด้านความปลอดภัยในการทำงาน,ด้านปัจจัยภายนอกของประเทศโดยรวม,ด้านการสอนงานและฝึกอบรม,ด้านลักษณะและภาพลักษณ์ขององค์กร,ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านการลาออก/การเคลื่อนย้ายของแรงงาน ต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับความเห็นปัจจัยในด้านลักษณะ โครงการที่
รับผิดชอบ ที่ต่างกัน

ลักษณะโครงการที่รับผิดชอบ	$(\bar{X})$	ภาครัฐ/ รัฐวิสาหกิจ	ภาคเอกชน	ทั้งสอง ประเภท พอกัน
ภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ	(3.99)	-	-	-
ภาคเอกชน	(3.75)	0.028*	-	-
ทั้งสองประเภทพอกัน	(3.64)	0.073*	0.449	-

* หมายถึง ความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ลักษณะ โครงการที่รับผิดชอบประเภทภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจให้ความสนใจต่อปัจจัยในด้านลักษณะของงานที่ทำ แตกต่างจากลักษณะโครงการที่รับผิดชอบประเภทอื่นมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 รองลงมาคือลักษณะโครงการที่รับผิดชอบประเภทภาคเอกชน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.75

ตารางที่ 4.26 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างตามลักษณะ โครงการที่รับผิดชอบกับปัจจัยในด้าน
ลักษณะของงานที่ทำที่มีผลต่อการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้าง

ปัจจัยในด้านลักษณะของงานที่ทำ	ภาครัฐ/ รัฐวิสาหกิจ (n=45)		ภาคเอกชน (n=162)		ทั้งสอง ประเภท พอๆกัน (n=54)		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
งานที่ทำเป็นงานที่ต้องตากแดด สกปรก อย่างต่อเนื่อง	4.73	0.44	4.43	0.55	4.38	0.65	5.72	0.004*
งานที่ทำเป็นงานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ตลอด 7 วัน	4.53	0.69	4.26	0.66	4.16	0.81	3.60	0.02*
ไม่มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องทุ่นแรง ให้เพียงพอ	3.66	1.08	3.46	0.90	3.37	0.83	1.32	0.26
งานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือสูง	3.64	1.09	3.38	0.85	3.33	0.80	1.78	0.17
เป็นงานที่ต้องย้ายที่อยู่บ่อย ไม่ประจำ อยู่กับที่	3.55	1.15	3.27	1.02	3.00	1.04	3.43	0.03*
เป็นงานที่ต้องใช้แรงกายมาก งานหนัก	4.62	0.61	4.35	0.61	4.33	0.75	3.39	0.03*
ไม่มีความเท่าเทียมกันของงานที่ รับผิดชอบ และปริมาณงานที่ทำ	3.22	0.73	3.12	1.08	2.94	1.25	0.92	0.39

* หมายถึง ความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.26 พบว่าปัจจัยในด้านลักษณะของงานที่ทำ ที่มีค่าน้อยกว่า 0.05 มีอยู่ 4 ลักษณะงาน ได้แก่
งานที่ทำเป็นงานที่ต้องตากแดด สกปรก อย่างต่อเนื่อง, งานที่ทำเป็นงานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องตลอด
7 วัน, เป็นงานที่ต้องย้ายที่อยู่บ่อย ไม่ประจำอยู่กับที่ และเป็นงานที่ต้องใช้แรงกายมาก งานหนัก แสดง
ว่า โครงการของภาครัฐวิสาหกิจมีลักษณะของงานที่ส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงานมากกว่า
ภาคเอกชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โครงการของภาครัฐเป็นโครงการที่ใหญ่และมีการก่อสร้างอย่าง
ต่อเนื่อง ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ไม่ต้องการที่จะทำงานหนัก สกปรก และต้องการทำงานที่เป็นหลัก
แหล่งมากกว่าย้ายที่อยู่ใหม่เรื่อยๆ ตามโครงการของภาครัฐที่มีอยู่ทั่วไป

ตารางที่ 4.27 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับความเห็นปัจจัยในด้านลักษณะของงานที่ทำ
ทำต่างกัน

ลักษณะของงานที่ทำ	ลักษณะโครงการที่ รับผิดชอบ	$(\bar{X})$	ภาครัฐ/ รัฐวิสาหกิจ	ภาคเอกชน	ทั้งสอง ประเภท พอกัน
งานที่ทำเป็นงานที่ ต้องตากแดด สกปรก อย่างต่อเนื่อง	ภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ	(4.73)	-	-	-
	ภาคเอกชน	(4.43)	0.295	-	-
	ทั้งสองประเภท พอกัน	(4.38)	0.344	0.049*	-
งานที่ทำเป็นงานที่ ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ตลอด 7 วัน	ภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ	(4.53)	-	-	-
	ภาคเอกชน	(4.26)	0.267	-	-
	ทั้งสองประเภท พอกัน	(4.16)	0.366	0.987	-
ไม่มีการจัดเตรียม อุปกรณ์เครื่องทุ่นแรง ให้เพียงพอ	ภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ	(3.66)	-	-	-
	ภาคเอกชน	(3.46)	0.203	-	-
	ทั้งสองประเภท พอกัน	(3.37)	0.296	0.092	-
งานที่ทำเป็นงานที่ ต้องใช้ทักษะฝีมือสูง	ภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ	(3.64)	-	-	-
	ภาคเอกชน	(3.38)	0.255	-	-
	ทั้งสองประเภท พอกัน	(3.33)	0.311	0.555	-
เป็นงานที่ต้องย้ายที่ อยู่บ่อย ไม่ประจำอยู่ กับที่	ภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ	(3.55)	-	-	-
	ภาคเอกชน	(3.27)	0.283	-	-
	ทั้งสองประเภท พอกัน	(3.00)	0.555	0.271	-

ตารางที่ 4.27 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับความเห็นปัจจัยในด้านลักษณะของงานที่ทำต่างกัน (ต่อ)

ลักษณะของงานที่ทำ	ลักษณะโครงการที่ รับผิดชอบ	$(\bar{X})$	ภาครัฐ/ รัฐวิสาหกิจ	ภาคเอกชน	ทั้งสอง ประเภท พอกัน
เป็นงานที่ต้องใช้ แรงกายมาก งานหนัก	ภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ	(4.62)	-	-	-
	ภาคเอกชน	(4.35)	0.270	-	-
	ทั้งสองประเภท พอกัน	(4.33)	0.288	0.018*	-
ไม่มีความเท่าเทียม กันของงานที่ รับผิดชอบ และ ปริมาณงานที่ทำ	ภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ	(3.22)	-	-	-
	ภาคเอกชน	(3.12)	0.092	-	-
	ทั้งสองประเภท พอกัน	(2.94)	0.277	0.185	-

* หมายถึง ความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่าลักษณะโครงการที่รับผิดชอบประเภทภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจให้ความสนใจต่อปัจจัยในด้านลักษณะของงานที่ทำ แตกต่างจากลักษณะของงานที่ทำอื่นๆมากที่สุดอันดับแรก คือ เป็นงานที่ต้องตากแดด สกปรก อย่างต่อเนื่องโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.73 รองลงมาคือเป็นงานที่ต้องใช้แรงกายมาก งานหนักโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.62

สมมติฐานที่ 2 ความแตกต่างตามมูลค่าของโครงการที่รับผิดชอบมีผลต่อปัจจัยการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้าง

H_0 : ลักษณะมูลค่าของโครงการ ที่ต่างกันมีผลต่อปัจจัยการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้างไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะมูลค่าของโครงการ ที่ไม่ต่างกันมีผลต่อการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้างแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างตามมูลค่าของโครงการที่รับผิดชอบกับปัจจัยในด้านต่างๆที่มีผลต่อการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้าง

ปัจจัยในด้านต่างๆ	น้อยกว่า 10 ล้านบาท (n=78)		10-100 ล้านบาท (n=146)		100-500 ล้านบาท (n=37)		มากกว่า 500 ล้านบาท (n=0)		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ปัจจัยในด้านค่าตอบแทน	4.08	0.41	4.08	0.41	4.12	0.40	-	-	0.17	0.84
ปัจจัยในด้านสวัสดิการทาง กายภาพ	3.49	0.54	3.55	0.55	3.64	0.53	-	-	0.99	0.37
ปัจจัยในด้านสวัสดิการ ค่าใช้จ่า	3.50	0.51	3.59	0.47	3.64	0.52	-	-	1.33	0.26
ปัจจัยในด้านความปลอดภัย ในการทำงาน	3.76	0.59	3.88	0.66	4.01	0.69	-	-	1.95	0.14
ปัจจัยในด้านปัจจัยภายนอก ของประเทศโดยรวม	3.38	0.70	3.32	0.71	3.38	0.81	-	-	0.22	0.79
ปัจจัยในการสอนงาน และฝึกอบรม	3.40	0.57	3.47	0.58	3.54	0.54	-	-	0.78	0.45
ปัจจัยในด้านลักษณะและ ภาพลักษณ์ขององค์กร	3.72	0.58	3.86	0.58	3.97	0.64	-	-	2.45	0.08
ปัจจัยในด้านลักษณะของ งานที่ทำ	3.79	0.56	3.72	0.61	3.94	0.59	-	-	2.19	0.11
ปัจจัยในการลาออก/ การเคลื่อนย้ายของแรงงาน	3.50	0.81	3.61	0.86	3.73	0.88	-	-	0.99	0.37

* หมายถึง ความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.28 พบว่าประเภทของลักษณะมูลค่าของโครงการที่รับผิดชอบที่ต่างกันมีผลต่อการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้างไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ความแตกต่างตามประเภทของงานก่อสร้างที่รับผิดชอบมีผลต่อปัจจัยการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้าง

H_0 : ลักษณะประเภทของงานก่อสร้าง ที่ต่างกันมีผลต่อปัจจัยการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้าง ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะประเภทของงานก่อสร้าง ที่ไม่ต่างกันมีผลต่อการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้าง แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างตามประเภทของงานก่อสร้างที่รับผิดชอบกับปัจจัยในด้านต่างๆที่มีผลต่อการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้าง

ปัจจัยในด้านต่างๆ	อาคารพักอาศัย (n=38)		อาคารสูงและสำนักงาน (n=138)		อุตสาหกรรม เช่น โรงงาน (n=44)		งาน สาธารณูปโภค พื้นฐาน (n=41)		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ปัจจัยในด้านค่าตอบแทน	4.06	0.34	4.08	0.42	4.12	0.46	4.10	0.36	0.18	0.90
ปัจจัยในด้านสวัสดิการทางกายภาพ	3.53	0.66	3.50	0.56	3.61	0.43	3.66	0.49	1.10	0.34
ปัจจัยในด้านสวัสดิการค่าใช้จ่ย	3.47	0.51	3.55	0.49	3.56	0.47	3.76	0.46	2.64	0.05
ปัจจัยในด้านความปลอดภัยในการทำงาน	4.01	0.68	3.85	0.65	3.80	0.59	3.82	0.64	0.82	0.47
ปัจจัยในด้านปัจจัยภายนอกของประเทศโดยรวม	3.28	0.77	3.39	0.68	3.22	0.73	3.39	0.80	0.76	0.51
ปัจจัยในการสอนงานและฝึกอบรม	3.43	0.66	3.42	0.58	3.51	0.48	3.56	0.52	0.72	0.53
ปัจจัยในด้านลักษณะและภาพลักษณ์ขององค์กร	4.00	0.50	3.80	0.54	3.68	0.74	3.95	0.63	2.53	0.05

ตารางที่ 4.29 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างตามประเภทของงานก่อสร้างที่รับผิดชอบกับปัจจัยในด้านต่างๆที่มีผลต่อการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้าง (ต่อ)

ปัจจัยในด้านต่างๆ	อาคารพักอาศัย (n=38)		อาคารสูงและสำนักงาน (n=138)		อุตสาหกรรม เช่น โรงงาน (n=44)		งาน สาธารณูปโภค พื้นฐาน (n=41)		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ปัจจัยในด้านลักษณะ ของงานที่ทำ	3.78	0.72	3.83	0.55	3.58	0.61	3.78	0.57	1.84	0.14
ปัจจัยในการ ลาออก/การเคลื่อนย้าย ของแรงงาน	3.45	0.92	3.63	0.80	3.47	0.90	3.71	0.87	1.02	0.38

* หมายถึง ความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.29 พบว่าประเภทของงานก่อสร้างที่รับผิดชอบ ที่ต่างกันมีผลต่อการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้างไม่แตกต่างกัน