

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้าง” มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาและระบุปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแคลนแรงงาน
2. วิเคราะห์และจัดความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแคลนแรงงาน
3. เสนอแนะปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการขาดแคลนแรงงาน เพื่อนำไปใช้ในการบริหาร

การวิจัยนี้ทำการส่งแบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้างในบริเวณเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มประชากรที่เป็นกลุ่มในดำเนินงานวิจัยนี้คือผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้าง โฟร์แมน และวิศวกรโยธา ที่มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไปที่เกี่ยวข้องกับแรงงานก่อสร้าง ในบริเวณเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และจากการคำนวณจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ 246 ชุด ทางผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามจำนวน 280 ชุด และได้รับกลับคืนจำนวน 261 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93 ของแบบสอบถามที่ได้ส่งไปทั้งหมด ลักษณะของแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นจะมีลักษณะคือเป็นแบบสอบถามชนิดคำถามปลายปิดแบบสอบถามมี 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1. เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุการทำงาน ภูมิลำเนาเดิม ลักษณะงานที่ทำ

ส่วนที่ 2. เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลความคิดเห็นของปัจจัยต่างๆที่มีผลกระทบต่อปัญหาการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้าง และหาแนวทางแก้ไขปัญหา โดยรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นทั้งกลุ่มของผู้รับเหมาโครงสร้าง - งานสถาปัตยกรรม ในโครงการก่อสร้างซึ่งผู้ให้ข้อมูลมาจากกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้าง โฟร์แมน และวิศวกรโยธา เพื่อนำข้อมูลความคิดเห็นที่ได้จากแบบสอบถาม ไปทำการวิเคราะห์และสรุปผล โดยแบ่งเป็นปัจจัยหลัก 9 ปัจจัย และมี 63 ปัญหาย่อย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านค่าตอบแทน มี 7 ปัจจัยย่อย
2. ปัจจัยด้านสวัสดิการทางกายภาพ มี 7 ปัจจัยย่อย
3. ปัจจัยด้านสวัสดิการค่าใช้จ่าย มี 7 ปัจจัยย่อย
4. ปัจจัยด้านความปลอดภัยในการทำงาน มี 7 ปัจจัยย่อย
5. ปัจจัยภายนอกของประเทศโดยรวม มี 7 ปัจจัยย่อย
6. ปัจจัยด้านการสอนงานและฝึกอบรม มี 7 ปัจจัยย่อย
7. ปัจจัยด้านลักษณะและภาพลักษณ์ขององค์กร มี 7 ปัจจัยย่อย
8. ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ มี 7 ปัจจัยย่อย
9. ปัจจัยด้านการลาออก/การเคลื่อนย้ายของแรงงาน มี 7 ปัจจัยย่อย

5.1 สรุปการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

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

5.2 สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 96.55 และเป็นเพศหญิงจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.45

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง 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 และสุดท้ายได้แก่อายุมากกว่า 46 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.45

ระดับวุฒิการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อะดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.11 รองลงมาได้แก่ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 37.93, มัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 4.60, สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.83, และสุดท้ายได้แก่ ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา, มัธยมศึกษาตอนต้นมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 0.77

ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อะดับประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 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

จำนวนโครงการก่อสร้างอาคารที่เคยรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อะดับจำนวนโครงการมากกว่า 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

ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.63 รองลงมาได้แก่ระหว่าง 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

ตำแหน่งงานปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน ตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับโฟร์แมน คิดเป็นร้อยละ 27.97 รองลงมาได้แก่ระดับผู้จัดการโครงการ คิดเป็นร้อยละ 20.31, ระดับวิศวกรสนาม คิดเป็นร้อยละ 19.54, ระดับวิศวกรโครงการ คิดเป็นร้อยละ 15.33, ระดับผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้าง คิดเป็น ร้อยละ 12.64 และสุดท้ายได้แก่ระดับซูเปอร์ไวเซอร์ คิดเป็นร้อยละ 4.21

จำนวนคนงานก่อสร้างที่เคยรับผิดชอบ 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

ลักษณะโครงการที่รับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน ลักษณะโครงการที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยรับผิดชอบ ภาคเอกชน คิดเป็นร้อยละ 62.07 รองลงมาได้แก่ ทั้งสองประเภทพอๆกัน คิดเป็นร้อยละ 20.69, และสุดท้ายได้แก่ ภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 17.24

มูลค่าของโครงการที่เคยรับผิดชอบ 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

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

ประเภทขององค์กรบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน ประเภทขององค์กรบริษัทส่วนใหญ่ที่ผู้ตอบแบบสอบถามรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการอสังหาริมทรัพย์ คิดเป็นร้อยละ 45.98 รองลงมาได้แก่ ผู้รับเหมางานก่อสร้าง คิดเป็นร้อยละ 32.18, ที่ปรึกษางานก่อสร้าง คิดเป็นร้อยละ 19.54, และสุดท้ายได้แก่ ผู้ผลิตสินค้าและวัตถุดิบ คิดเป็นร้อยละ 2.30

5.3 สรุปผลข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลทั่วไปจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 261 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีระดับวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวนโครงการก่อสร้างอาคารที่เคยรับผิดชอบจำนวนโครงการมากกว่า 13 โครงการ มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันระหว่าง 6-10 ปี มีตำแหน่งงานปัจจุบันตำแหน่งระดับโฟร์แมน มีจำนวนคนงานก่อสร้างที่เคยรับผิดชอบมีจำนวน 30 - 50 คน มีลักษณะโครงการที่เคยรับผิดชอบ ของภาคเอกชน มีมูลค่าของโครงการที่เคยรับผิดชอบ มีจำนวน 10 - 100 ล้านบาท มีประเภทขององค์กร เป็นผู้ประกอบการอสังหาริมทรัพย์

5.4 สรุปการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆที่ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานใน วงการธุรกิจก่อสร้าง

5.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในด้านต่างๆที่มีผลต่อการเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานใน วงการธุรกิจก่อสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในด้านต่างๆที่มีผลต่อการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้างโดยแยกพิจารณาปัจจัยได้ดังนี้

ปัจจัยในด้านค่าตอบแทน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยในด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.09 คือ ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ลำดับที่ 1 คือ ระดับค่าจ้างแรงงานที่ได้รับในปัจจุบันต่ำเกินไป, ลำดับที่ 2 คือ การไม่มีงานล่วงเวลาให้ทำ, ลำดับที่ 3 คือ การจ่ายค่าจ้างล่าช้า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันค่าใช้จ่ายต่างๆมีการปรับตัวที่สูงขึ้น ทำให้รายได้ในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ทำให้แรงงานต้องลาออกไปทำงานภาคอุตสาหกรรม หรือลาไปทำงานกับผู้ประกอบการรายอื่นๆแทน

ปัจจัยในด้านสวัสดิการทางกายภาพ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยในด้านสวัสดิการทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.55 คือ ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด 3 ลำดับแรก ลำดับที่ 1 คือ ไม่มีหน่วยงานจากโรงพยาบาลเข้ามาบริการตรวจสุขภาพประจำปี, ลำดับที่ 2 คือ แคมป์ที่พักไม่เพียงพอต่อแรงงาน, ลำดับที่ 3 คือ ไม่มีรถรับส่งแรงงานก่อนและหลังเลิกงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันค่าใช้จ่ายต่างๆมีการปรับตัวที่สูงขึ้น ในขณะที่ค่าแรงงานเท่าเดิม ทำให้รายได้ในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ทำให้แรงงานต้องการสวัสดิการค่าใช้จ่ายทั่วไป เช่นค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่าเดินทาง เป็นต้น

ปัจจัยในด้านสวัสดิการค่าใช้จ่าย กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อยปัจจัยในด้านสวัสดิการค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ย 3.57 คือ ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด 3 ลำดับแรก ลำดับที่ 1 คือ ไม่มีสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, ลำดับที่ 2 คือ ไม่มีสวัสดิการให้เบิกค่ารักษาพยาบาล, ลำดับที่ 3 คือ ไม่มีสวัสดิการประกันสังคมตามกฎหมายแรงงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันค่าใช้จ่ายต่างๆมีการปรับตัวที่สูงขึ้น ในขณะที่ค่าแรงงานเท่าเดิม ทำให้รายได้ในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ทำให้แรงงานต้องการสวัสดิการค่าใช้จ่ายทั่วไป เช่นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การเบิกค่ารักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วย และประกันสังคม เป็นต้น

ปัจจัยในด้านความปลอดภัยในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อยปัจจัยในด้านความปลอดภัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.86 คือ ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญ มากที่สุด 3 ลำดับแรก ลำดับที่ 1 คือ ไม่มีความปลอดภัยและความถี่การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานสูง, ลำดับที่ 2 คือ การทำงานบนพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูง, ลำดับที่ 3 คือ แรงงานไม่พร้อมทำงานเนื่องจากขาดการพักผ่อน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันงานก่อสร้าง แรงงานต้องทำงานภายใต้ความเสี่ยงสูง และในบางโครงการต้องทำงานแข่งกับเวลา ประกอบกับไม่ได้รับความเอาใจใส่จากผู้ประกอบการมากเท่าที่ควร

ปัจจัยในด้านปัจจัยภายนอกของประเทศโดยรวม กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อยปัจจัยในด้านปัจจัยภายนอกของประเทศโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.34 คือ ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญ มากที่สุด 3 ลำดับแรก ลำดับที่ 1 คือ ประสบปัญหาสถานะเศรษฐกิจของประเทศไทยโดยรวม, ลำดับที่ 2 คือ ระดับความต้องการแรงงานที่สูงขึ้นของภาคอุตสาหกรรมอื่นๆ, ลำดับที่ 3 คือ ปัญหาด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานของประเทศไทยโดยรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในสภาพเศรษฐกิจ และการเมืองความมั่นคงของประเทศไทยในปัจจุบันมีการผันผวนมาก ทำให้แรงงานบางส่วนมีการลาออกไปทำงานกับผู้ประกอบการรายอื่นที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่มั่นคงกว่า

ปัจจัยในการสอนงานและฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อยปัจจัยในการสอนงานและฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย 3.46 คือ ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญ มากที่สุด 3 ลำดับแรก ลำดับที่ 1 คือ ไม่มีการสอนงานให้กับแรงงานใหม่, ลำดับที่ 2 คือ ไม่มีการอบรมเรียนรู้เครื่องมือ เครื่องจักรใหม่ๆ, ลำดับที่ 3 คือ ไม่มีการหมุนเวียนการทำงานเพื่อเพิ่มทักษะ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันความล้าหน้าทางวิทยาการเทคโนโลยีต่างๆ ส่งผลให้แรงงานบางส่วนที่ไม่ได้รับการเรียนรู้ฝึกอบรมเพิ่มเติมไม่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งส่งผลให้ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพการงานได้ และในบางองค์กรที่รับแรงงานเข้ามาใหม่ ก็ไม่ได้มีการสอนงานทำให้กับแรงงาน ทำให้แรงงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้

ปัจจัยในด้านลักษณะและสภาพลักษณะขององค์กร กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อยปัจจัยในด้านลักษณะและสภาพลักษณะขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 คือ ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญ มากที่สุด 3 ลำดับแรก ลำดับที่ 1 คือ ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างนายจ้าง/

หัวหน้างานภายในองค์กร, ลำดับที่ 2 คือ ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร, ลำดับที่ 3 คือ วิศวกร ผู้ควบคุมงานขาดความรู้ความสามารถ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแรงงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างแรงงาน วิศวกร และผู้ประกอบการ เพราะถ้าองค์กรนั้นๆมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน จะส่งผลให้สภาพจิตใจของแรงงานมีความสุข

ปัจจัยในด้านลักษณะของงานที่ทำ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อยปัจจัยในด้านลักษณะของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.77 คือ ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญ มากที่สุด 3 ลำดับแรก ลำดับที่ 1 คือ งานที่ทำเป็นงานที่ต้องตากแดด สกปรก อย่างต่อเนื่อง, ลำดับที่ 2 คือ เป็นงานที่ต้องใช้แรงกายมาก งานหนัก, ลำดับที่ 3 คือ งานที่ทำเป็นงานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องตลอด 7 วัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานที่ก่อสร้างบางแห่งมีความจำเป็นต้องทำงานกลางแดด สกปรก ทำให้แรงงานบางส่วนไม่สามารถทนต่อสภาพการทำงานได้ ทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานนั้นๆ

ปัจจัยในการลาออก การเคลื่อนย้ายของแรงงาน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อยปัจจัยในการลาออก การเคลื่อนย้ายของแรงงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.59 คือ ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญ มากที่สุด 3 ลำดับแรก ลำดับที่ 1 คือ ลากลับภูมิลำเนาเดิม, ลำดับที่ 2 คือ ลาไปทำงานกับผู้ประกอบการรายอื่น, ลำดับที่ 3 คือ ลาไปทำงานด้านอุตสาหกรรมอื่นๆ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าแรงงานในบางส่วนมีความจำเป็นต้องลากลับบ้านเมื่อถึงฤดูเก็บเกี่ยวข้าวและบางส่วนมีการลาออกไปทำงานภาคอุตสาหกรรม หรือผู้ประกอบการรายอื่นที่มีสวัสดิการที่ดีกว่า ภาพรวมปัจจัยในด้านต่างๆที่มีผลต่อการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเรียงลำดับตามปัจจัยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ปัจจัยในด้านค่าตอบแทน

ลำดับที่ 2 คือ ปัจจัยในด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ลำดับที่ 3 คือ ปัจจัยในด้านลักษณะ และสภาพลักษณะขององค์กร

ลำดับที่ 4 คือ ปัจจัยในด้านลักษณะของงานที่ทำ

ลำดับที่ 5 คือ ปัจจัยในการลาออก การเคลื่อนย้ายของแรงงาน

ลำดับที่ 6 คือ ปัจจัยในด้านสวัสดิการค่าจ้าง

ลำดับที่ 7 คือ ปัจจัยในด้านสวัสดิการทางกายภาพ

ลำดับที่ 8 คือ ปัจจัยในการสอนงาน และฝึกอบรม

ลำดับที่ 9 คือ ปัจจัยในด้านปัจจัยภายนอกของประเทศโดยรวม

ปัจจัยในด้านค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ซึ่งสอดคล้องกับ รุจิโรจน์ จริยะปัญญา [49] ได้ศึกษาปัจจัยที่มีต่อแนวโน้มที่ทำให้จำนวนแรงงานก่อสร้างไทย ลดลง ในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพอใจในงานก่อสร้างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางและมีความต้องการให้มีการปรับปรุงด้านค่าแรงที่ทำในปัจจุบัน มากที่สุด โดย

แรงงานก่อสร้างไทยส่วนใหญ่ให้ความเห็นเกี่ยวกับค่าแรงที่ได้รับว่า ไม่เหมาะสมกับงานที่ทำเพราะงานหนักและค่าแรงที่ได้รับน้อยเกินไป และยังคงมีความต้องการของปัจจัยดังกล่าวนี้มากที่สุด

ผลทดสอบสมมุติฐานพบว่าลักษณะโครงการที่รับผิดชอบ ประเภทภาคภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจให้ความสนใจต่อปัจจัยในด้านลักษณะของงานที่ทำ แตกต่างจากลักษณะของงานที่ทำอื่นๆมากที่สุด อันดับแรก คือ เป็นงานที่ต้องตากแดด สกปรก อย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือเป็นงานที่ต้องใช้แรงกายมาก งานหนัก ซึ่งสอดคล้องกับ ปาริฉัตร จันโทรี [53] ได้ศึกษา การศึกษาระบบทวิภาคี ทางออกของปัญหาแรงงานไทย ผลการศึกษาพบว่า แรงงานส่วนหนึ่งเลือกที่จะทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เพราะมีรายได้มากกว่างานก่อสร้าง และลักษณะของงานไม่ตรากตรำเหมือนกับงานก่อสร้างที่มีระยะเวลาการทำงานที่ต่อเนื่อง

ผลทดสอบสมมุติฐานพบว่าลักษณะมูลค่าของโครงการที่รับผิดชอบที่ต่างกัน และงานก่อสร้างที่รับผิดชอบที่ต่างกัน มีผลต่อการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้างไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับ ปาริฉัตร จันโทรี [53] ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาระบบทวิภาคี ทางออกของปัญหาแรงงานไทย ผลจากการวิจัยพบว่าแรงงานส่วนหนึ่งเลือกที่จะทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เพราะมีรายได้มากกว่างานก่อสร้าง มีโอกาสทำงานล่วงเวลา มีที่พักและสวัสดิการ และลักษณะของงานไม่ตรากตรำเหมือนกับงานก่อสร้าง ที่วิจัยว่าแรงงานส่วนใหญ่เลือกที่จะทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมากกว่างานก่อสร้าง

5.5 ข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงลำดับปัจจัยในด้านต่างๆที่มีผลต่อการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้างซึ่งข้อมูลจากการวิจัยนี้สามารถที่จะนำไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้ประกอบการ วิศวกร หรือผู้จัดการ โครงการก่อสร้าง เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้างในอนาคตและยังสามารถนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปรับปรุงองค์กร งานบริหารงานบุคคลภายในองค์กร สวัสดิการต่างๆของแรงงาน ที่เกี่ยวข้องกับวงการธุรกิจก่อสร้าง โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ในปัจจุบันการประกอบการธุรกิจก่อสร้าง แรงงานคือองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ และการส่งมอบงานตรงตามกำหนดตามความต้องการของลูกค้า ซึ่งในสภาวะปัจจุบันวงการก่อสร้างกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากงานวิจัย จึงควรให้ความสำคัญกับ ปัจจัยในด้านค่าตอบแทนมากที่สุด เช่นระดับค่าจ้างแรงงานที่ได้รับในปัจจุบันต่ำเกินไป, การไม่มีงานล่วงเวลาให้ทำ และการจ่ายค่าจ้างล่าช้า โดยพิจารณาค่าแรงขั้นต่ำให้สอดคล้องกับค่าแรงใน

ภาคอุตสาหกรรมอื่นๆ ตามความสามารถของแรงงาน และมีการปรับแรงงานขึ้นตามความสามารถประจำปี เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของแรงงาน หรืออาจพิจารณาจากการจ้างรายวัน เป็นการจ้างเหมา จัดให้มีค่าล่วงเวลาตามความเหมาะสมกับปริมาณของงาน

2. ในปัจจุบันการประกอบการธุรกิจก่อสร้างนั้นมีความเสี่ยงสูงขึ้นตามนวัตกรรมและตามความต้องการของลูกค้า รวมถึงในบางโครงการที่ต้องเร่งก่อสร้างเพื่อผลประโยชน์ทางการค้าของลูกค้า ซึ่งผู้ประกอบการใหญ่ไม่ได้สังเกตเห็นถึงปัญหานี้ ทำให้เกิดอุบัติเหตุเกิดขึ้นเป็นประจำในโครงการก่อสร้าง ส่งผลให้สภาพจิตใจในการทำงานของแรงงานลดลง รวมถึงค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นตามมาอีกด้วย จึงเป็นอีกเหตุผลให้แรงงานมีอัตราการลาออกที่สูงขึ้น หรือเปลี่ยนไปทำงานในภาคอุตสาหกรรมที่มีความปลอดภัยมากกว่า ซึ่งจากงานวิจัย จึงควรให้ความสำคัญกับ ปัจจัยด้านความปลอดภัยในการทำงาน เช่น จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล ให้แก่แรงงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน และควรมีการอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงานก่อนเริ่มงานให้แก่แรงงาน หรือจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูง หมั่นตรวจสอบอุปกรณ์ป้องกันให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน จัดหาเครื่องมือเพื่อลดการใช้แรงงานคนในงานที่มีความเสี่ยงสูง

3. ในปัจจุบันการประกอบการธุรกิจก่อสร้าง ลักษณะขององค์กรแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกัน เช่นในด้านการบริหาร สภาพความเป็นอยู่และการทำงานของแรงงาน ชื่อเสียงขององค์กร ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างนายจ้าง/หัวหน้างานภายในองค์กร และความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร ซึ่งปัจจัยทางด้านลักษณะและภาพลักษณ์ขององค์กรต่างๆนี้ ก็เป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมให้กับแรงงาน ส่งผลให้แรงงานส่วนใหญ่ลาออกและเปลี่ยนไปทำงานในภาคอุตสาหกรรมอื่นๆแทน ซึ่งจากงานวิจัย จึงควรให้ความสำคัญกับ ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรแต่ละองค์กร เช่น ผู้ประกอบการควรมีสัมพันธภาพที่ดีแก่แรงงาน เอาใจใส่และเข้าถึงแรงงาน จัดให้มีกิจกรรมที่ทำให้เกิดการทำงานที่เป็นทีม มีความสามัคคีในแคมป์แรงงานจัดให้มีการไปเที่ยวร่วมกันประจำปี เพื่อเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีแก่แรงงาน

4. การประกอบการธุรกิจก่อสร้างในปัจจุบัน ควรให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนความต้องการของแรงงานที่ชัดเจน มีการทดสอบฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงาน มีการฝึกอบรมให้กับแรงงานใหม่และติดตามควบคุมการทำงานของแรงงานเพื่อทำการประเมินผล เพื่อให้แรงงานมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และมีความสามารถในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ธนายุทธ ไชยธรัตน์ [54] ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการจัดการแรงงานในโครงการก่อสร้าง ผลการศึกษาพบว่า โครงการก่อสร้างควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการแรงงานในโครงการก่อสร้าง เนื่องจากพบว่า ปัญหาการจัดการแรงงานที่เกิดขึ้นในโครงการก่อสร้างมีผลต่อการขาดแคลนแรงงาน และแรงงานไม่มีคุณภาพ

5.6 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยและหาแนวทางแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในวงการธุรกิจก่อสร้าง ในบริเวณเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่ายังไม่ครอบคลุมปัญหาทั้งหมดได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางในการทำวิจัยดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาในบริเวณเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในภูมิภาคอื่นๆ เช่นตามจังหวัดใหญ่ๆที่มีการขยายตัวความเป็นเมือง (Urbanization) ไปยังพื้นที่หัวเมืองใหญ่ เช่น จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดภูเก็ต อำเภหาดใหญ่ อำเภอหัวหิน อำเภอชะอำ และอำเภอพัทยา
2. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาถึงผู้ประกอบการ วิศวกร วิศวกรโครงการ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงแรงงานที่ทำงานในงานก่อสร้างโดยเป็นแบบสอบถาม หรือบทสัมภาษณ์ เพื่อที่ได้งานวิจัยในมุมมองของแรงงานโดยตรง
3. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาถึงผู้ประกอบการ วิศวกร วิศวกรโครงการ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงแรงงานที่ทำงานในงานในภาคอื่นๆ เช่น ภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม เพื่อวิจัยถึงมุมมองที่มีต่อแรงงานก่อสร้าง