

บทที่ 4

วิธีการศึกษาและผลการศึกษา

4.1 วิธีการศึกษา

การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method)

เพื่ออธิบายบทสรุปที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ที่อยู่ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ถึงความต้องการแรงงาน(Demand) และศึกษาถึงปริมาณแรงงาน (Supply) ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เพื่ออธิบายปัญหาของแรงงานก่อสร้างและสาเหตุการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างในอุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทยซึ่งถูกทดแทนด้วยแรงงานต่างด้าว โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ที่อยู่ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง รวมถึงบทความและหนังสือพิมพ์ที่กล่าวถึงภาพรวม สถานะการณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์โดยอ้างอิงตามทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์

การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative Method)

จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์บุคคลที่อยู่ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง และข้อมูลจากการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานก่อสร้าง โดยอาศัยข้อมูลจาก กระทรวงแรงงาน สำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งได้แสดงเป็นค่าตัวเลขทางสถิติและแผนภูมิ เพื่อนำมาอ้างอิงและศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง การแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทย โดยใช้แรงงานต่างด้าว ได้แบ่ง การศึกษาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลภาคสนาม (Field Research) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และการสัมภาษณ์ (Interview) สอบถามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดในการศึกษา
2. การศึกษาเอกสาร (Documentary Research) โดยทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลสถิติ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ในการอ้างอิงและศึกษา

4.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

1. เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าของที่เกี่ยวข้องในธุรกิจก่อสร้าง

โดยวิธีการสุ่มจากบริษัทที่ทำการจดทะเบียนนิติบุคคล ของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ จำนวน 50 บริษัท จากจำนวนนิติบุคคลที่ทำการจดทะเบียน ในหมวดธุรกิจก่อสร้าง จำนวน 84,029 บริษัท (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) โดยคัดมาเฉพาะบริษัทที่ทำการจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวน 14,258 บริษัท (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน) โดยมีขั้นตอนในการสุ่มดังนี้

นำรายชื่อบริษัทในธุรกิจก่อสร้างที่เรียงตามตัวอักษรมาสุ่มสอบถามทุก ๆ บริษัท อันดับที่ 1,700 และ บวกด้วย 1,700 ไปเรื่อย ๆ แต่เนื่องจากบริษัทที่จ้างแรงงานต่างด้าวไม่ได้ระบุในข้อมูล ดังนั้นหากทุก ๆ บริษัทอันดับที่ 1,700 ไม่ให้ความร่วมมือหรือไม่จ้างแรงงานต่างด้าว จะทำการสอบถามบริษัทอื่นในอันดับข้างเคียง คือ จำนวนบริษัทที่ทำการจ้างแรงงานต่างด้าวนับเป็นร้อยละ 20 ของบริษัทที่ทำการจดทะเบียนนิติบุคคล หรือจำนวน 400 บริษัทในจำนวน 1700 บริษัท โดยสอบถามขึ้น – ลงอย่างละ 200 บริษัท หากเจอบริษัทที่จ้างแรงงานต่างด้าวแล้วก็จะหยุด และสอบถามบริษัทอันดับที่ บวกด้วย 1,700 ต่อไป จนครบ ในขั้นนี้ได้ใช้ช่องทางในการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง จำนวน 16 บริษัท ใช้การโทรศัพท์ จำนวน 34 บริษัท เนื่องจากมีปัญหาเรื่องการเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

โดยจากการสัมภาษณ์พบว่าสามารถแบ่งกลุ่มบริษัทต่าง ๆ ได้ตามประเภทของธุรกิจก่อสร้างได้ 3 กลุ่ม คือ บริษัทที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร จำนวน 22 บริษัท บริษัทที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร จำนวน 11 บริษัท และบริษัทที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ จำนวน 17 บริษัท

2. ผู้ควบคุมงานของแรงงานในธุรกิจก่อสร้าง

ทำการสัมภาษณ์จากผู้ควบคุมงานจำนวน 50 คน จากบริษัททั้ง 50 บริษัท ที่ทำการสุ่มมาสัมภาษณ์ในข้อแรก

3. แรงงานก่อสร้าง

ทำการสอบถามจากแรงงานไทย จากบริษัททั้ง 50 บริษัท ที่ทำการสุ่มจากข้อแรก โดยทำการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ อีเมลล์ และโทรสาร จำนวน 500 ชุด ซึ่งได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จากบริษัทดังกล่าวกลับมาเพียง 3 บริษัท จำนวน 23 ชุด และทำการนำแบบสอบถามไปแจกเพิ่มเติมแก่บริษัทอื่น ๆ นอกเหนือจากข้อที่ 1 จำนวน 11 บริษัท จำนวน 100 ชุด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เพียงพอ และได้รับกลับมาจำนวน 89 ชุด รวมแบบสอบถามที่ได้รับทั้งสิ้น เป็นจำนวน 112 ชุด

4. ผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในธุรกิจก่อสร้าง

ทำการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจ ผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในธุรกิจก่อสร้าง ซึ่งเป็นตัวแทนของผู้ประกอบการและลูกจ้างหรือแรงงาน เพื่อนำข้อมูลมาทดแทนในส่วนที่ไม่สามารถวิเคราะห์ได้จากข้อ 1-3 เนื่องจากปัญหาในการเก็บข้อมูลต่าง ๆ ทั้งปัญหาความไม่ชัดเจนของข้อมูล หรือปริมาณของผู้ให้ข้อมูลที่ให้ความร่วมมือมีน้อยเกินไป โดยได้ทำการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม จำนวน 8 คน ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่พิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวกับประเทศคู่อาคี สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมแรงงาน
2. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนงาน 7 สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
3. นายกสมาคมบริหาร สมาคมธุรกิจรับสร้างบ้าน
4. ผู้อำนวยการสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย
5. ประธานสภาศูนย์กลางแรงงานแห่งประเทศไทย
6. ประธานสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
7. รองประธาน สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งชาติ
8. ผู้อำนวยการศูนย์ สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอิสระแห่งประเทศไทย

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาค้างนี้ทำการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ผู้ที่อยู่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างดังนี้

1. เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าของที่เกี่ยวข้องในธุรกิจก่อสร้าง
2. ผู้ควบคุมงานของแรงงานในธุรกิจก่อสร้าง

3. แรงงานก่อสร้าง
4. ตัวแทนเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน และเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
5. ตัวแทนสมาคมธุรกิจและลูกจ้าง

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องรายงานผลการศึกษา และรายงานข้อมูลสถิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการศึกษาข้อมูลภาคสนาม โดยใช้การสัมภาษณ์ และแบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4.5 ผลการศึกษา

บทสัมภาษณ์ การแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทย โดยใช้แรงงานต่างด้าว

1. เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าของที่เกี่ยวข้องในธุรกิจก่อสร้าง เพื่อทราบถึง ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทย และการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยแบ่งเป็น

การก่อสร้างอาคาร จำนวน 22 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 44

งานติดตั้งระบบประกอบอาคาร จำนวน 11 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 22

งานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ จำนวน 17 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 34

คำถาม ท่านประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในธุรกิจก่อสร้างหรือไม่ อย่างไร
จากผลการสัมภาษณ์พบว่า

1. เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 7 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 32 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างเฉพาะแรงงานที่ทักษะ และความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้าง เนื่องจากแรงงานที่มีทักษะ และความชำนาญเฉพาะในงาน มีจำนวนจำกัด และมีแนวโน้มที่จะลดลง เนื่องจากค่านิยมที่มีต่องานก่อสร้างซึ่งเป็นงานสกปรกและมีความเสี่ยงในการทำงาน และแรงงานมีแนวโน้มในการสำเร็จการศึกษาที่สูงมากขึ้น

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 7 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 32 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เป็นแรงงานที่ไม่มีทักษะ และความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้าง หรือแรงงานที่ใช้แรงงานเท่านั้น (กรรมกร) เนื่องจากแรงงานพวกนี้เป็นแรงงานในภาคเกษตรที่จะมีการแปรผันตามฤดูกาล และไม่มีแรงงานไทยให้ความสนใจในการทำงาน เพราะเป็นงานที่มีความยากลำบาก และสกปรก ทำให้แรงงานส่วนใหญ่เลือกที่จะทำงานที่สบายกว่า เช่น งานในโรงงาน เป็นต้น

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 5 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 22 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างมีทั้งแรงงานที่มีทักษะ และแรงงานที่ไม่มีทักษะในงานก่อสร้าง เนื่องจากแรงงานมีปริมาณน้อย เมื่อมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ รวมไปถึงการเคลื่อนย้ายสู่ภาคการเกษตรในฤดูเก็บเกี่ยว ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานก่อสร้าง

4. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 14 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ไม่ขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เพราะว่าพอที่จะสามารถหาแรงงานทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวได้ โดยการจ้างงานผ่านผู้รับเหมาช่วง

2. เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าของที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 10 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 91 ของกลุ่มระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า ขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เป็นแรงงานที่มีทักษะ และความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้าง เนื่องจากแรงงานในกลุ่มนี้มีอยู่น้อย ค่านิยมในการไม่ทำงานก่อสร้างมีมาก การศึกษาของแรงงานมีสูงมากขึ้น และใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรมนาน

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 9 ของกลุ่มระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า ไม่ได้ขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เป็นแรงงานที่มีและไม่มีทักษะ และความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้าง เนื่องจากมีการจ้างผู้รับเหมาช่วงในการทำงานทั้งหมดอยู่แล้ว

3. เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าของที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 9 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 53 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า ขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เป็นแรงงานที่ไม่มีทักษะและความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้าง หรือแรงงานที่ใช้แรงงานเท่านั้น (กรรมกร) เนื่องจากแรงงานพวกนี้จะมีการแปรผันตามฤดูกาล และไม่มีแรงงานไทยให้ความสนใจในการทำงาน เพราะเป็นงานที่มีความยากลำบาก และสกปรก

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 6 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 35 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า ขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้าง เนื่องจากแรงงานที่มีทักษะ และความชำนาญเฉพาะในงาน มีจำนวนจำกัดและมีแนวโน้มที่จะลดลง ไม่ว่าจะเป็นค่านิยมที่มีต่องานก่อสร้าง หรือการศึกษาที่มีแนวโน้มในการสำเร็จการศึกษาที่สูงมากขึ้น

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 6 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า ขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างมีทั้งแรงงานที่มีทักษะ ความชำนาญเฉพาะ และแรงงานที่ไม่มีทักษะในงานก่อสร้าง เนื่องจากค่านิยมที่มีต่องานก่อสร้าง เป็นงานที่ลำบากและสกปรก

4. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 6 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า ไม่ขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เพราะว่าพอมีแรงงานทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวที่ยังว่างงานให้เลือกอยู่

สรุปโดยรวมพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 23 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 46 ให้ความเห็นว่าขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือ ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 17 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 34 ให้ความเห็นว่าขาดแคลนแรงงานที่ไม่มีฝีมือ ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 6 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 12 ให้ความเห็นว่าขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือ และไม่มีฝีมือ และส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 8 ให้ความเห็นว่าไม่ขาดแคลนแรงงาน

สาเหตุสำคัญของการขาดแคลนแรงงานในธุรกิจก่อสร้างจะพบมากในภาวะเศรษฐกิจมีการขยายตัว และในช่วงฤดูเก็บเกี่ยว เนื่องมาจากในภาวะเศรษฐกิจมีการขยายตัว ความต้องการมีเป็นจำนวนมาก แต่ขนาดของแรงงานในประเทศไทยมีจำนวนไม่ต่างไปจากเดิม เมื่อเทียบกับในช่วงที่เศรษฐกิจไม่มีการขยายตัว อีกทั้งในช่วงฤดูเก็บเกี่ยวแรงงานในธุรกิจก่อสร้างมีการเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในภาคเกษตรกรรม เนื่องมาจากเดิมแรงงานดังกล่าว เป็นแรงงานที่มาจากภาคเกษตรกรรม ทำให้เมื่อถึงฤดูเก็บเกี่ยวแรงงานที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง จึงย้ายกลับไปทำงานในช่วงฤดูเก็บเกี่ยว ส่งผลให้แรงงานในธุรกิจก่อสร้างมีความผันผวนมาก

ในช่วงระยะเวลา 1 ปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับลักษณะของธุรกิจที่มีลักษณะที่มีการเร่งรัดงานในช่วงปลายปี หรือปลายงาน เพื่อให้ส่งมอบงานได้ทันตามกำหนดของโครงการ

โดยแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่มีการขาดแคลนเกิดขึ้นนั้นเราสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ

1. การขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เป็นแรงงานที่มีทักษะ และความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้าง โดยแรงงานในกลุ่มนี้จะไม่แปรผันไปตามฤดูกาลหรือมีในส่วนน้อยเนื่องจากแรงงานที่มีทักษะ และความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้างจะยึดงานในธุรกิจก่อสร้างเป็นอาชีพ และมีค่าแรงในการทำงานระดับสูง สามารถหาเลี้ยงครอบครัวและดำรงชีพในอาชีพนี้ได้ อาทิเช่น ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อมและประกอบท่อ เป็นต้น แต่การขาดแคลนจะเกิดขึ้นในช่วงของเศรษฐกิจมีการขยายตัว เนื่องจากจำนวนแรงงานมีทักษะ และความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้างมีจำนวนจำกัดและมีแนวโน้มที่จะลดลง

2. การขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เป็นแรงงานที่ไม่มีทักษะ และความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้าง หรือแรงงานที่ใช้แรงงานเท่านั้น (กรรมกร) โดยแรงงานพวกนี้จะมีการแปรผันตามฤดูกาล และเป็นแรงงานที่มีความผันผวนมาก

คำถาม ลักษณะงานประเภทใด ที่ขาดแคลนแรงงานในธุรกิจก่อสร้างมากที่สุด

จากผลการสัมภาษณ์พบว่า

1. เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 8 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 36 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เป็นแรงงานที่มีทักษะ และความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้าง ช่างต่าง ๆ รวมไปถึงหัวหน้าช่าง หรือผู้ชำนาญเป็นพิเศษ

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 7 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 32 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เป็นแรงงานที่ไม่มีทักษะ จำพวก กรรมกร เป็นแรงงานที่มีความอดทน ทำงานหนัก ได้สูง

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างมีทั้งแรงงานที่มีทักษะ และแรงงานที่ไม่มีทักษะในงานก่อสร้าง ไม่ว่าจะเป็นช่างก่ออิฐ ฉาบปูน หรือช่างไม้ รวมไปถึงแรงงานกรรมกร

4. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 14 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ไม่ขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยการจ้างงานผ่านผู้รับเหมาช่วง

2. เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 10 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 91 ของกลุ่มระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า ขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เป็นแรงงานที่มีทักษะ และความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้าง จำพวกช่างประกอบท่อต่าง ๆ เช่น ท่อลมของระบบแอร์ ช่างเชื่อม ท่อ ช่างไฟฟ้า และช่างประปา เป็นต้น

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 9 ของกลุ่มระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า ไม่ได้ขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เป็นแรงงานที่มีและไม่มีทักษะ และความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้าง อาศัยผู้รับเหมาช่วงในการทำงานทั้งหมด

3. เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 9 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 53 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า ขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เป็นแรงงานที่ไม่มีทักษะ และความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้าง จำพวกกรรมกร แบกหาม คนทำความสะอาด

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 6 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 35 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า ขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เป็นแรงงานที่มีทักษะ และความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้าง เฉพาะช่างไม้ ช่างสี ช่างฝ้า ช่างปูหิน และช่างปูกระเบื้อง

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 6 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า ขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างมีทั้งแรงงานที่มีทักษะ ความชำนาญเฉพาะ และแรงงานที่ไม่มีทักษะในงานก่อสร้าง จำพวกช่างไม้ ช่างสี และช่างฝ้า รวมไปถึงพวกกรรมกร แบกหาม และทำความสะอาด

4. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 6 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า ไม่ขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

สรุปโดยรวมพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 24 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 48 ให้ความเห็นว่าขาดแคลนช่างฝีมือเท่านั้น และผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 17 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 34 ให้ความเห็นว่าขาดแคลนแรงงานกรรมกรเท่านั้น ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 5 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 10 ให้ความเห็นว่าขาดแคลนช่างฝีมือ และกรรมกร ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 8 ให้ความเห็นว่าไม่ขาดแคลนแรงงาน โดยลักษณะงานที่ขาดแคลนมีทั้งงานที่ต้องใช้

ทักษะ ความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้าง และงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะ ความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้าง โดยลักษณะงานที่ขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือ แรงงานที่ต้องใช้ทักษะ ความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้าง

เนื่องจากแรงงานไทยที่ต้องใช้ทักษะ ความชำนาญมีแนวโน้มที่ลดน้อยลง เพราะ ค่านิยมหรือทัศนคติที่ไม่เห็นความสำคัญต่อการทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ที่มองว่าเป็นงานที่มีความลำบาก ความสกปรก และเสี่ยงอันตราย จึงหันไปประกอบอาชีพอื่น ๆ หรือคนรุ่นใหม่มีการศึกษาที่สูงมากขึ้น อีกทั้งงานก่อสร้างเป็นงานที่ใช้ความชำนาญ และเป็นงานที่ไม่สามารถเรียนได้จากหลักสูตรของทางภาครัฐบาล หรือโรงเรียนต่าง ๆ อาศัยการสอนแบบถ่ายทอด การคลุกคลีกับผู้มีความชำนาญและการฝึกฝนเป็นเวลานาน เช่น งานปูกระเบื้องปูหิน งานสีหรืองานเก็บสี งานไม้ งานประกอบท่อต่าง ๆ และงานท่อลมหรือท่อแอร์ เป็นต้น ซึ่งจะไม่พบในแรงงานต่างด้าวมากนัก เพราะมีข้อจำกัดทางด้านการสื่อสารและปัญหาต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัญหาการลงทุนในการสอนหรือฝึกอบรมแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีค่าใช้จ่ายที่ในการตรวจสอบสุขภาพและต่ออายุการทำงานที่สูง รวมถึงการเดินทางไปพิสูจน์สัญชาติที่ประเทศของตน ทำให้นายจ้างมองว่าไม่คุ้มกับเงินลงทุนเทียบกับผลงานที่จะได้มาในภายหลังที่ได้รับการฝึกอบรมเป็นเวลานาน กว่าที่จะเกิดความชำนาญ
2. ปัญหาเรื่องความเสี่ยงในการลงทุน เนื่องจากระยะเวลาในการอยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าวมีระยะเวลาในการอยู่อาศัยเพียง 1 ปี และต้องทำการต่ออายุทุกปี อีกทั้งไม่ว่าจะเป็นความเสี่ยงในการหลบหนีกลับประเทศ หรือหนีไปทำงานที่อื่น
3. ปัญหาการจำกัดพื้นที่ในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ซึ่งขัดกับลักษณะของอุตสาหกรรมก่อสร้าง เนื่องจากลักษณะงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นงานที่ต้องมีการเคลื่อนย้ายไปตามสถานที่ที่จะทำการก่อสร้าง ทำให้ไม่เกิดความคล่องตัวในการจ้างแรงงานฝีมือที่เป็นแรงงานต่างด้าว
4. ปัญหาความไม่แน่ใจในนโยบายของภาครัฐบาล เกี่ยวกับการผ่อนผันและการต่ออายุของแรงงานต่างด้าว
5. ปัญหาการกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐบาล การเรียกเก็บค่าส่งต่าง ๆ แก่นายจ้างที่ทำการจ้างแรงงานต่างด้าว

ส่วนแรงงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะ ความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้าง ยังพอหาแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานไทยที่ทำงานในภาคเกษตรกรรม แต่อยู่ในช่วงนอกฤดูเก็บเกี่ยว โดยแรงงานในภาคเกษตรกรรมจะเข้ามาใช้แรงงานก่อสร้างในช่วงที่ว่างจากการเก็บเกี่ยว

คำถาม แนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

จากผลการสัมภาษณ์พบว่า

1. เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าของที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 7 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 32 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ควรแก้ปัญหาด้วยการพัฒนาให้แรงงานมีความเป็นช่างฝีมือ ที่มีทักษะและความชำนาญเฉพาะในสาขาก่อสร้างให้มากขึ้น

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 5 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 22 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ควรแก้ปัญหาด้วยการเพิ่มค่าแรง เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่แรงงานในการเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ควรแก้ปัญหาด้วยการรับแรงงานต่างด้าวเพิ่มเติมในส่วนของการขาดแคลนจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นของธุรกิจ หรือนายจ้าง และคำนึงถึงประเทศด้วย

4. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ควรแก้ปัญหาด้วยการการจ้างผู้รับเหมาช่วง เพื่อตัดความรับผิดชอบเรื่องแรงงานต่างด้าว

5. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 9 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ควรแก้ปัญหาด้วยการสร้างค่านิยม ปลูกฝังให้มีความสนใจในอาชีพงานก่อสร้าง

2. เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าของที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 7 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 64 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า ควรแก้ปัญหาด้วยการพัฒนาให้แรงงานมีความเป็นช่างฝีมือ ที่มีทักษะและความชำนาญเฉพาะในสาขาก่อสร้างให้มากขึ้น

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 27 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า ควรแก้ปัญหาด้วยการการจ้างผู้รับเหมาช่วง เพื่อตัดความรับผิดชอบเรื่องแรงงานต่างด้าว

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 9 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า ควรแก้ปัญหาด้วยการเพิ่มค่าแรง เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่แรงงานในการเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

3. เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 8 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 47 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า ควรแก้ปัญหาด้วยการพัฒนาให้แรงงานมีความเป็นช่างฝีมือ ที่มีทักษะและความชำนาญเฉพาะในสาขาก่อสร้างให้มากขึ้น
2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 23 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า ควรแก้ปัญหาด้วยการรับแรงงานต่างด้าวเพิ่มเติมในส่วนองแรงงานขาดแคลนจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นของธุรกิจ หรือนายจ้าง และคำนึงถึงประเทศด้วย
3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 12 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า ควรแก้ปัญหาด้วยการสร้างค่านิยม ปลุกฝังให้มีความสนใจในอาชีพงานก่อสร้าง
4. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 12 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า ควรแก้ปัญหาด้วยการการจ้างผู้รับเหมาช่วง เพื่อตัดความรับผิดชอบเรื่องแรงงานต่างด้าว
5. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 6 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า ควรแก้ปัญหาด้วยการเพิ่มค่าแรง เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่แรงงานในการเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

สรุปโดยรวมพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 22 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 44 ให้ความเห็นว่าควรแก้ปัญหาด้วยการพัฒนาให้แรงงานมีความเป็นช่างฝีมือ ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 9 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18 ให้ความเห็นว่าควรแก้ปัญหาด้วยการการจ้างผู้รับเหมาช่วง ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 8 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 16 ให้ความเห็นว่าควรแก้ปัญหาด้วยการรับแรงงานต่างด้าวเพิ่มเติม และผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 7 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 14 ให้ความเห็นว่าควรแก้ปัญหาด้วยการเพิ่มค่าแรง ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 8 ให้ความเห็นว่าควรแก้ปัญหาด้วยการสร้างค่านิยม

อีกทั้งแนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง สามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวทางด้วยกัน คือ

1. แนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ และความชำนาญในอุตสาหกรรมก่อสร้างนั้น สามารถทำได้ คือ

- การเพิ่มค่าแรง เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่แรงงานในการเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

- มีการพัฒนาให้แรงงานมีความเป็นช่างฝีมือ ที่มีทักษะและความชำนาญเฉพาะในสาขาก่อสร้างให้มากขึ้น โดยส่วนมากแรงงานจะเข้ามาทำงานแค่งานแบกหาม และงานสกปรกต่างๆ ซึ่งมีค่าแรงต่ำ ส่งผลให้รายได้ไม่น้อยไม่พอต่อการเลี้ยงครอบครัวและไม่สามารถอยู่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างได้นาน หากมีการพัฒนาแรงงานให้มีฝีมือ ก็จะทำให้ค่าอัตราค่าจ้างสูงขึ้น และทำให้แรงงานจะอยู่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างได้ยาวนานและยั่งยืน

- การปลูกฝังจากรุ่นพ่อแม่ เพื่อให้ลูก-หลาน มีความรักและสนใจในอาชีพงานก่อสร้าง ที่ต้องอาศัยการถ่ายทอดกันจากประสบการณ์และการสะสมความรู้จากการทำงาน

- เปิดให้มีโรงเรียนที่มีการสอนเกี่ยวกับงานด้านช่างฝีมือที่ใช้ในธุรกิจก่อสร้าง โดยเป็นการระบุ หรือเน้นลักษณะการสอนลงลึกในรายละเอียดของหลักสูตรเฉพาะงานก่อสร้าง ไม่ใช่สอนวิชาชีพโดยทั่วไป

2. แนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่ไร้ทักษะ และความชำนาญ ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง สามารถทำได้ดังนี้

- การชักจูงแรงงานในภาคเกษตรที่อยู่นอกช่วงฤดูเก็บเกี่ยวเข้ามาทำงาน โดยแรงงานส่วนใหญ่มีความสนิทหรือรู้จักกัน ในแบบเครือญาติ คนภายในหมู่บ้าน จึงทำการชักชวนแรงงานเหล่านี้เข้ามาได้ง่าย

- การรับแรงงานก่อสร้างที่เป็นต่างด้าวเพิ่มเติมในส่วนของแรงงานที่ใช้แรงงาน และทดแทนแรงงานก่อสร้างที่เคลื่อนย้ายกับสู่ภาคเกษตรกรรมในช่วงฤดูเก็บเกี่ยว โดยคำนึงถึงความจำเป็นของธุรกิจ หรือนายจ้าง และคำนึงถึงประเทศด้วย

- การจ้างผู้รับเหมาช่วง เพื่อตัดความรับผิดชอบเรื่องแรงงานต่างด้าว

คำถาม ช่องทางในการหาแรงงานก่อสร้างแรงงานไทย

จากผลการสัมภาษณ์พบว่า

1. เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 9 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 40 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ช่องทางในการหาแรงงานไทย คือ หรือผู้รับเหมาช่วง

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 6 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 28 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ช่องทางในการหาแรงงานไทย คือ การลงประกาศในหนังสือพิมพ์ การจัดงาน

มหรกรรมรับสมัครงาน การลงประกาศในเว็บไซต์ หรืออินเทอร์เน็ต การตีตประกาศ และสำนักงาน จัดหางาน

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ช่องทางในการหาแรงงานไทย คือ การชักชวนจากคนรู้จัก เครือญาติของแรงงาน

4. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 14 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ช่องทางในการหาแรงงานไทย คือ การจ้างผ่านนายหน้า

2. เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าของที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 6 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 55 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า ช่องทางในการหาแรงงานไทย คือ หรือผู้รับเหมาช่วง

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า ช่องทางในการหาแรงงานไทย คือ การชักชวนจากคนรู้จัก เครือญาติของแรงงาน

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า ช่องทางในการหาแรงงานไทย คือ การลงประกาศในหนังสือพิมพ์ การจัดงานมหรกรรมรับสมัครงาน การลงประกาศในเว็บไซต์ หรืออินเทอร์เน็ต การตีตประกาศ และสำนักงานจัดหางาน

4. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 9 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า ช่องทางในการหาแรงงานไทย คือ การจ้างผ่านนายหน้า

3. เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าของที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 6 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 35 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า ช่องทางในการหาแรงงานไทย คือ การชักชวนจากคนรู้จัก เครือญาติของแรงงาน

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 5 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 29 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า ช่องทางในการหาแรงงานไทย คือ การลงประกาศในหนังสือพิมพ์ การจัดงานมหรกรรมรับสมัครงาน การลงประกาศในเว็บไซต์ หรืออินเทอร์เน็ต การตีตประกาศ และสำนักงานจัดหางาน

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 24 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า ช่องทางในการหาแรงงานไทย คือ หรือผู้รับเหมาช่วง

4. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 12 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า ช่องทางในการหาแรงงานไทย คือ การจ้างผ่านนายหน้า

สรุปโดยรวมพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 19 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 38 ให้ความเห็นว่า ช่องทางในการหาแรงงานไทย คือ หรือผู้รับเหมาช่วง ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 13 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 26 ให้ความเห็นว่า ช่องทางในการหาแรงงานไทย คือ การลงประกาศในหนังสือพิมพ์ การจัดงานมหกรรมรับสมัครงาน การลงประกาศในเว็บไซต์ หรืออินเทอร์เน็ต การติดประกาศ และสำนักงานจัดหางาน ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 12 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 24 ให้ความเห็นว่า ช่องทางในการหาแรงงานไทย คือ การชักชวนจากคนรู้จัก เครือญาติของแรงงาน และผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 6 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 12 ให้ความเห็นว่าช่องทางในการหาแรงงานไทย คือ การจ้างผ่านนายหน้า

คำถาม ช่องทางในการหาแรงงานก่อสร้าง แรงงานต่างด้าว

จากผลการสัมภาษณ์พบว่า

1. เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าของที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 18 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 81 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ช่องทางในการหาแรงงานต่างด้าว คือ การจ้างผ่านนายหน้า

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 14 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ช่องทางในการหาแรงงานต่างด้าว คือ ผู้รับเหมาช่วง

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 5 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ช่องทางในการหาแรงงานต่างด้าว คือ การชักชวนจากคนรู้จัก เครือญาติของแรงงาน

2. เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าของที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 9 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 82 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า ช่องทางในการหาแรงงานต่างด้าว คือ การจ้างผ่านนายหน้า

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 9 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า ช่องทางในการหาแรงงานต่างด้าว คือ ผู้รับเหมาช่วง

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 9 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า ช่องทางในการหาแรงงานต่างด้าว คือ การชักชวนจากคนรู้จัก เครือญาติของแรงงาน

3. เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 13 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 76 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า ช่องทางในการหาแรงงานต่างด้าว คือ การจ้างผ่านนายหน้า

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 24 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า ช่องทางในการหาแรงงานต่างด้าว คือ หรือผู้รับเหมาช่วง

สรุปโดยรวมพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 40 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 80 ให้ความเห็นว่าช่องทางในการหาแรงงานต่างด้าว คือ การจ้างผ่านนายหน้า ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 8 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 16 ให้ความเห็นว่า ช่องทางในการหาแรงงานต่างด้าว คือ ผู้รับเหมาช่วง ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 4 ให้ความเห็นว่า ช่องทางในการหาแรงงานต่างด้าว คือ การชักชวนจากคนรู้จัก เครือญาติของแรงงาน

คำถาม การเปรียบเทียบของแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว

จากผลการสัมภาษณ์พบว่า

1. เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 8 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 35 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยจะทำได้ดีกว่า ในเรื่องงานที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญ

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 7 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 32 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยจะทำได้ดีกว่า ในเรื่องการสื่อสาร และอธิบายทำได้ง่าย

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 5 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 23 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่จะทำการจ้าง คือ งานที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญ แรงงานไทยจะทำได้ดีกว่า ส่วนงานที่ใช้แรงงาน ไม่ต้องใช้ความเข้าใจแรงงานต่างด้าวจะทำได้ดีกว่า เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความอดทน ไม่เลือกงาน ตั้งใจทำงานมากกว่า ค่าแรงมีราคาถูก

4. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 10 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยจะทำได้ดีกว่า ในเรื่องความไว้น้ำใจ ไม่ก่อให้เกิดอาชญากรรมและเป็นแรงงานถูกกฎหมาย

2. เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 37 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยจะทำได้ดีกว่า ในเรื่องงานที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญ

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 27 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยจะทำได้ดีกว่า ในเรื่องการสื่อสาร และอธิบายทำได้ง่าย

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 27 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่จะทำการจ้าง คือ งานที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญ แรงงานไทยจะทำได้ดีกว่า ส่วนงานที่ใช้แรงงาน ไม่ต้องใช้ความเข้าใจแรงงานต่างด้าวจะทำได้ดีกว่า เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความอดทน ไม่เลื่องงาน ตั้งใจทำงานมากกว่า ค่าแรงมีราคาถูก

4. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 9 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยจะทำได้ดีกว่า ในเรื่องความไว้นิ่งเชื่อใจ ไม่ก่อให้เกิดอาชญากรรมและเป็นแรงงานถูกกฎหมาย

3. เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 7 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 41 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยจะทำได้ดีกว่า ในเรื่องการสื่อสาร และอธิบายทำได้ง่าย

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 5 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 29 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่จะทำการจ้าง คือ งานที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญ แรงงานไทยจะทำได้ดีกว่า ส่วนงานที่ใช้แรงงาน ไม่ต้องใช้ความเข้าใจแรงงานต่างด้าวจะทำได้ดีกว่า เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความอดทน ไม่เลื่องงาน ตั้งใจทำงานมากกว่า ค่าแรงมีราคาถูก

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยจะทำได้ดีกว่า ในเรื่องงานที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญ

4. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 12 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยจะทำได้ดีกว่า ในเรื่องความไว้นิ่งเชื่อใจ ไม่ก่อให้เกิดอาชญากรรมและเป็นแรงงานถูกกฎหมาย

สรุปโดยรวมพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 17 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 34 ให้ความเห็นว่าแรงงานไทยจะทำได้ดีกว่า ในเรื่องการสื่อสาร และอธิบายทำได้ง่าย ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 15 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 30 ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยจะทำได้ดีกว่า ในเรื่องงานที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญ ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 13 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 26 ให้

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวที่ใช้ในกิจการจะมีแนวโน้มลดต่ำลง

3. เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 8 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 47 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวที่ใช้ในกิจการจะมีแนวโน้มคงที่

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 6 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 35 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวที่ใช้ในกิจการจะมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวที่ใช้ในกิจการจะมีแนวโน้มลดต่ำลง

สรุปโดยรวมพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 20 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 40 ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวที่ใช้ในกิจการจะมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 18 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 36 ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวที่ใช้ในกิจการจะมีแนวโน้มคงที่ และผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 12 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 24 ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวที่ใช้ในกิจการจะมีแนวโน้มลดต่ำลง

โดยความต้องการแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างมีสูงมากขึ้น เนื่องจากปัญหาการเลิกงานของคนไทย และปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างกลับไปสู่ภาคการเกษตร อีกทั้งการแข่งขันในธุรกิจก่อสร้าง เกี่ยวกับการลดต้นทุนในค่าจ้างแรงงานก่อสร้าง ส่งผลให้เกิดความต้องการแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างสูงมากขึ้น อีกทั้งจำนวนแรงงานไทยมีปริมาณลดน้อยลง และค่านิยมการเลิกงานของแรงงานไทย แรงงานที่มีทักษะ ความชำนาญนั้นไม่มีแนวโน้มในการจ้างแรงงานต่างด้าว เพราะไม่สามารถหาแรงงานต่างด้าวที่มีความสามารถได้ หรือมีน้อยมากมาทดแทนได้

ส่วนจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ใช้ในกิจการมีแนวโน้มที่จะคงที่ ทั้งแรงงานที่มี และไม่มีทักษะ โดยเฉพาะในแรงงานที่มีทักษะ ความชำนาญ มีจำนวนน้อยและหายาก ส่วนในแรงงานที่ไร้ทักษะ ความชำนาญนั้น ปัจจุบันกฎหมายและหลักเกณฑ์มีความไม่แน่นอนในเรื่องการผ่อนผันการทำงาน of แรงงานต่างด้าว ไม่ว่าจะเป็นการให้ขึ้นทะเบียนแรงงานได้ช่วงต้นปีและจะหมดอายุเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2553 แต่การต่ออายุหรือการแสดงสิทธิของแรงงานพม่าต้องกลับไปยื่นขอสถานที่ชายแดน ส่งผลให้แรงงานบางส่วนไม่กล้ากลับไป เพราะกลัวจะไม่ได้กลับมาทำงานต่อที่ประเทศไทยอีก ดังนั้นจึงส่งผลให้การจ้างแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายทำได้ยาก

ส่วนจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ใช้ในกิจการมีแนวโน้มที่จะลดลง เนื่องจากการจ้างแรงงานต่างด้าวก็ทำได้ยากมากขึ้น และช่วงเศรษฐกิจในปัจจุบัน เศรษฐกิจไทยไม่ค่อยดีนัก ทำให้การจ้างแรงงานต่างด้าวไม่มีความจำเป็นและคุ้มกับการลงทุนที่เป็นตัวเงิน และคุ้มกับความเสี่ยงเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว

คำถาม สาเหตุที่เลือกใช้แรงงานต่างด้าว

จากผลการสัมภาษณ์พบว่า

1. เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าของที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 18 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 81 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า สาเหตุที่สำคัญในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว คือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในอุตสาหกรรมก่อสร้าง รองมา คือ อัตราค่าจ้างของแรงงานต่างด้าวมีค่าแรงถูกกว่าแรงงานไทยและท้ายที่สุด คือ ปัญหาเรื่องของความประพฤติดของแรงงานต่างด้าว

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 19 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า สาเหตุที่สำคัญในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว คือ เรื่องของค่าแรงของแรงงานต่างด้าวเป็นสาเหตุสำคัญที่สุดในการจ้างแรงงานต่างด้าว รองลงมา คือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในอุตสาหกรรมก่อสร้าง และท้ายสุดเป็นเรื่องของพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าวที่สู้งานมากกว่าแรงงานไทย

2. เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าของที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 11 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า สาเหตุที่สำคัญในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว คือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในอุตสาหกรรมก่อสร้าง รองมา คือ อัตราค่าจ้างของแรงงานต่างด้าวมีค่าแรงถูกกว่าแรงงานไทย และท้ายที่สุด คือ ปัญหาเรื่องของความประพฤติดของแรงงานต่างด้าว

3. เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าของที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 16 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 94 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า สาเหตุที่สำคัญในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว คือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในอุตสาหกรรมก่อสร้าง รองมา คือ อัตราค่าจ้างของแรงงานต่างด้าวมีค่าแรงถูกกว่าแรงงานไทย และท้ายที่สุด คือ ปัญหาเรื่องของความประพฤติดของแรงงานต่างด้าว

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 6 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า สาเหตุที่สำคัญในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว คือ เรื่องของค่าแรงของแรงงานต่างด้าวเป็นสาเหตุสำคัญที่สุดในการจ้างแรงงานต่างด้าว รองลงมา คือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในอุตสาหกรรมก่อสร้าง และท้ายสุดเป็นเรื่องของความผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวที่จ้างมากกว่าแรงงานไทย

สรุปโดยรวมพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 45 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 90 ให้ความเห็นว่า สาเหตุที่สำคัญในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว คือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในอุตสาหกรรมก่อสร้าง รองมา คือ อัตราค่าจ้างของแรงงานต่างด้าวมียกกว่าแรงงานไทย และท้ายที่สุด คือ ปัญหาเรื่องของการผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าว และผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 5 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 10 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า สาเหตุที่สำคัญในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว คือ เรื่องของค่าแรงของแรงงานต่างด้าวเป็นสาเหตุสำคัญที่สุดในการจ้างแรงงานต่างด้าว รองลงมา คือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในอุตสาหกรรมก่อสร้าง และท้ายสุดเป็นเรื่องของความผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวที่จ้างมากกว่าแรงงานไทย

โดยสาเหตุสำคัญในการใช้แรงงานต่างด้าว คือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เนื่องจากกิจการก่อสร้างมีลักษณะของการใช้แรงงานแบบเข้มข้น และมีความต้องการแรงงานในปริมาณสูง ซึ่งการจ้างงานและความต้องการแรงงานจะแปรผันตามการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยหากมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมสูง ก็จะมีมีความต้องการแรงงานในกิจการก่อสร้างมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นกิจการที่มีลักษณะงานหนัก สกปรก และเสี่ยงอันตราย อีกทั้งระยะเวลาในการก่อสร้างต้องการใช้แรงงานแบบต่อเนื่องตลอดทั้งปี ส่งผลให้นายจ้างในกิจการก่อสร้างเริ่มหันไปจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากมีความพร้อมมากกว่าคนไทยซึ่งมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพราะหามาทำงานได้ง่ายและสามารถหาได้ตลอดทั้งปี ด้วยเหตุนี้จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานก่อสร้างในกรุงเทพฯ จึงมีจำนวนเพิ่มขึ้น อีกสาเหตุหนึ่ง คือ อัตราค่าจ้างต่ำ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ได้รับการจ้างงานโดยผู้รับเหมาช่วง ซึ่งมีผู้รับเหมาทั่วไป โดยแรงงานต่างด้าวที่ทำงานควบคู่ไปกับแรงงานไทยนั้น จะได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่า ค่าจ้างที่แรงงานไทยในกิจการก่อสร้างจะได้รับ สาเหตุสุดท้าย คือ พฤติกรรมการทำงานของแรงงานก่อสร้างต่างด้าว ที่มีความขยันอดทน ไม่เลือกงาน มีความตั้งใจทำงานสูง ด้วยเหตุผลของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นแรงงานผิดกฎหมาย จึงทำงานอย่างเต็มที่เนื่องจากกลัวเรื่องกฎหมาย และได้เงินดีกว่าทำในประเทศของตน ทั้งยังไม่ลากลับบ้านช่วงหยุดงานเทศกาล หรือช่วงฤดูเก็บเกี่ยว

คำถาม นโยบายของทางภาครัฐบาล มีผลต่อการตัดสินใจในการจ้างแรงงานต่างด้าวหรือไม่ อย่างไร

จากผลการสัมภาษณ์พบว่า

1. เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าของที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 12 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 54 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า รัฐบาลควรมีระบบและการจัดการแรงงานต่างด้าวที่จะนำมาทดแทนแรงงานไทยให้เป็นระบบและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 6 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 27 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ภาครัฐบาล ควรมีการส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานแรงงานให้สูงขึ้น ให้เป็นที่ยอมรับของนายจ้าง เพื่อให้เกิดการพัฒนาแรงงานฝีมือที่ยั่งยืน แรงงานสามารถประกอบอาชีพแรงงานฝีมือในธุรกิจก่อสร้างได้ และเพื่อให้มีแรงงานฝีมือมารองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและประเทศอย่างเพียงพอต่อไป

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 14 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ภาครัฐบาลควรมีการปลูกฝังค่านิยมในการทำงานก่อสร้างให้แก่แรงงานรุ่นหลัง มีฝึกอบรม หรือเปิดโรงเรียนฝึกอบรมเฉพาะด้าน เนื่องจากลักษณะงานฝีมือในอุตสาหกรรมก่อสร้างนั้นไม่มีสอนในโรงเรียนทั่วไป

2. เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าของที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 8 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 73 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า ภาครัฐบาล ควรมีการส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานแรงงานให้สูงขึ้น ให้เป็นที่ยอมรับของนายจ้าง เพื่อให้เกิดการพัฒนาแรงงานฝีมือที่ยั่งยืน แรงงานสามารถประกอบอาชีพแรงงานฝีมือในธุรกิจก่อสร้างได้ และเพื่อให้มีแรงงานฝีมือมารองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและประเทศอย่างเพียงพอต่อไป

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า รัฐบาลควรมีระบบและการจัดการแรงงานต่างด้าวที่จะนำมาทดแทนแรงงานไทยให้เป็นระบบและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 9 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า ภาครัฐบาลควรมีการปลูกฝังค่านิยมในการทำงานก่อสร้างให้แก่แรงงานรุ่นหลัง มีฝึกอบรม หรือเปิดโรงเรียนฝึกอบรมเฉพาะด้าน เนื่องจากลักษณะงานฝีมือในอุตสาหกรรมก่อสร้างนั้นไม่มีสอนในโรงเรียนทั่วไป

3. เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าของที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 8 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 47 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า รัฐบาลควรมีระบบและการจัดการแรงงานต่างด้าวที่จะนำมาทดแทนแรงงานไทยให้เป็นระบบและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 5 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 29 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า ภาครัฐบาล ควรมีการส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานแรงงานให้สูงขึ้น ให้เป็นที่ยอมรับของนายจ้าง เพื่อให้เกิดการพัฒนาแรงงานฝีมือที่ยั่งยืน แรงงานสามารถประกอบอาชีพแรงงานฝีมือในธุรกิจก่อสร้างได้ และเพื่อให้มีแรงงานฝีมือมารองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและประเทศอย่างเพียงพอต่อไป

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 24 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า ภาครัฐบาลควรมีการปลูกฝังค่านิยมในการทำงานก่อสร้างให้แก่แรงงานรุ่นหลัง มีฝีมืออบรม หรือเปิดโรงเรียนฝึกอบรมเฉพาะด้าน เนื่องจากลักษณะงานฝีมือในอุตสาหกรรมก่อสร้างนั้นไม่มีสอนในโรงเรียนทั่วไป

สรุปโดยรวมพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 21 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 42 ให้ความเห็นว่า รัฐบาลควรมีระบบและการจัดการแรงงานต่างด้าวที่จะนำมาทดแทนแรงงานไทยให้เป็นระบบและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 19 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 38 ให้ความเห็นว่า ภาครัฐบาล ควรมีการส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานแรงงานให้สูงขึ้น และสุดท้ายผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 9 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18 ให้ความเห็นว่า ภาครัฐบาลควรมีการปลูกฝังค่านิยมในการทำงานก่อสร้างให้แก่แรงงานรุ่นหลัง มีฝีมืออบรม หรือเปิดโรงเรียนฝึกอบรมเฉพาะด้าน

นโยบายของทางภาครัฐบาล มีผลต่อการตัดสินใจในการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างมาก เพราะกระทรวงมหาดไทยมีความเข้าใจที่ผิด เรื่องความมั่นคง แรงงานต่างด้าวเปรียบเหมือนอาชญากรหรือผู้ร้าย แรงงานที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายที่ไม่ใช่ผู้ใช้แรงงานต้องจับตัวส่งออกนอกประเทศ หรือให้นายจ้างมาประกันตัว เพื่อขอผ่อนผันขอใบอนุญาตทำงานแก่แรงงานต่างด้าวชั่วคราว ส่งผลให้นายจ้างขูดรีดเอาเปรียบแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายได้ หรือมีการกีดกันแรงงานต่างด้าวไม่ให้เข้ามาทำงาน เนื่องจากมองว่าแรงงานต่างด้าวเป็นภัยต่อสังคม อีกทั้งภาครัฐบาลไม่รู้ระดับปัญหาของการขาดแคลนแรงงาน จึงทำให้เกิดความสนใจในการแก้ปัญหา รัฐบาลไม่ค่อยให้ความสำคัญกับปัญหาของแรงงานก่อสร้าง การจะใช้แรงงานต่างด้าวมาทดแทนแรงงานฝีมือของไทยนั้นก็ทำได้ยาก รัฐบาลควรพัฒนาแรงงานฝีมือของไทยให้เป็น

รูปธรรมมากกว่านี้ ส่วนของแรงงานไร้ฝีมือ และความชำนาญที่ขาดแคลนในแรงงานไทย เพราะไม่เป็นที่ต้องการในแรงงานไทย รัฐบาลควรมีระบบและการจัดการแรงงานต่างด้าวที่จะนำมาทดแทนแรงงานไทยให้เป็นระบบและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ผู้ควบคุมงานของแรงงานในธุรกิจก่อสร้าง

เพื่อทราบถึงความสามารถในการทำงาน คุณภาพของแรงงานรวมถึงทักษะและความสามารถในการทดแทนของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว และปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทย โดยแบ่งเป็น

การก่อสร้างอาคาร จำนวน 22 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 44

งานติดตั้งระบบประกอบอาคาร จำนวน 11 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 22

งานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ จำนวน 17 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 34

คำถาม ความคิดเห็น ในคุณภาพ ทักษะ และความสามารถของแรงงานก่อสร้างไทยเปรียบเทียบกับแรงงานต่างด้าว

จากผลการสัมภาษณ์พบว่า

1. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 13 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 59 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยมีฝีมือและคุณภาพดีกว่าแรงงานต่างด้าว

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 6 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 27 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยมีพื้นฐานความสามารถและทักษะ รวมไปถึงมีความรู้และความเข้าใจดีกว่าแรงงานต่างด้าว

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 14 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยสามารถทำการสื่อสาร และการพัฒนาฝีมือแรงงาน การแสดงความคิดเห็น และการประยุกต์ ปรับปรุงงาน ได้ดีกว่า

2. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 5 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 46 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยสามารถทำการสื่อสาร และการพัฒนาฝีมือแรงงาน การแสดงความคิดเห็น และการประยุกต์ ปรับปรุงงาน ได้ดีกว่า

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 27 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยมีพื้นฐานความสามารถและทักษะ รวมไปถึงมีความรู้และความเข้าใจดีกว่าแรงงานต่างด้าว

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 27 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยมีฝีมือและคุณภาพดีกว่าแรงงานต่างด้าว

3. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 6 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 30 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยสามารถทำการสื่อสาร และการพัฒนาฝีมือแรงงาน การแสดงความคิดเห็น และการประยุกต์ ปรับปรุงงาน ได้ดีกว่า

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 6 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 30 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยมีฝีมือและคุณภาพดีกว่าแรงงานต่างด้าว

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 5 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 30 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยมีพื้นฐานความสามารถและทักษะ รวมไปถึงมีความรู้และความเข้าใจดีกว่าแรงงานต่างด้าว

สรุปโดยรวมพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 22 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 44 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยมีฝีมือและคุณภาพดีกว่าแรงงานต่างด้าว ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 14 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 28 ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยมีพื้นฐานความสามารถและทักษะ รวมไปถึงมีความรู้และความเข้าใจดีกว่าแรงงานต่างด้าว และส่วนสุดท้ายผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 14 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 28 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยสามารถทำการสื่อสาร และการพัฒนาฝีมือแรงงาน การแสดงความคิดเห็น และการประยุกต์ ปรับปรุงงาน ได้ดีกว่า โดยในภาพรวมกล่าวดังนี้

สามารถแบ่งความคิดเห็นในการเปรียบเทียบได้เป็น 2 แนวทางความคิดเห็น คือ

1. เปรียบเทียบทางด้านความสามารถ ทักษะ และคุณภาพของงานพบว่า แรงงานไทยมีความสามารถและทักษะ รวมไปถึงมีความรู้และความเข้าใจดีกว่าแรงงานต่างด้าว โดยแรงงานไทยจะได้เปรียบในเรื่องของการสื่อสาร และการพัฒนาฝีมือแรงงาน การแสดงความคิดเห็น และการประยุกต์ ปรับปรุงงาน

2. เปรียบเทียบทางด้านพฤติกรรมพบว่า แรงงานไทยจะมีนิสัยการทำงานแบบรักษาย เป็นการทำงานแบบเช้าชามเย็นชามและไม่มีความรับผิดชอบต่องาน การหยุดงานของแรงงานไทย

พบบ่อย ส่วนแรงงานต่างด้าวจะกระตือรือร้นที่จะทำงานมากกว่า รวมไปถึงแรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนมากกว่าแรงงานไทย ไม่เลือกงานที่ได้รับคำสั่ง การลาหยุดงานไม่พบบ่อย

คำถาม เปรียบเทียบข้อดี และข้อด้อยของคุณภาพ ทักษะ และความสามารถของแรงงานก่อสร้างจากผลการสัมภาษณ์พบว่า

จุดแข็งของแรงงานไทย

1. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 15 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 68 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า มีทักษะ ฝีมือในการทำงานและสามารถประยุกต์งานได้ตรงตามความต้องการของงาน

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 14 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยสามารถทำการสื่อสาร และการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 9 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยมีความรู้ความสามารถ เข้าใจงานและรายละเอียดของงานได้ดี

4. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 9 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ให้ความรู้สึกปลอดภัยและไว้วางใจกันในการทำงานร่วมกัน

2. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 6 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 55 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า มีทักษะ ฝีมือในการทำงานและสามารถประยุกต์งานได้ตรงตามความต้องการของงาน

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 27 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยสามารถทำการสื่อสาร และการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยมีความรู้ความสามารถ เข้าใจงานและรายละเอียดของงานได้ดี

3. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 7 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 41 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า มีทักษะ ฝีมือในการทำงานและสามารถประยุกต์งานได้ตรงตามความต้องการของงาน

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 7 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 41 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยสามารถทำการสื่อสาร และการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 12 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยมีความรู้ความสามารถ เข้าใจงานและรายละเอียดของงานได้ดี

4. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 6 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า ให้ความรู้สึกปลอดภัยและไว้น้ำใจเชื่อใจกันในการทำงานร่วมกัน

สรุปโดยรวมพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 28 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 56 ให้ความเห็นว่า มีทักษะ ฝีมือในการทำงานและสามารถประยุกต์งานได้ตรงตามความต้องการของงาน ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 13 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 26 ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยสามารถทำการสื่อสาร และการพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 6 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 12 ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยมีความรู้ความสามารถ เข้าใจงานและรายละเอียดของงานได้ดี และส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 6 ให้ความเห็นว่า ให้ความรู้สึกปลอดภัยและไว้น้ำใจเชื่อใจกันในการทำงานร่วมกัน

จุดอ่อนของแรงงานไทย

1. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 9 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 40 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า มีการหยุดงานยาวนานในช่วงเทศกาลหรือฤดูกาลเก็บเกี่ยว และหยุดงานบ่อย

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 8 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 36 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า เลือกลงงาน หรือมีเงื่อนไขในการทำงานมาก

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 19 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า การทำงานไม่มีการวางแผนการทำงาน ไม่ติดตามผลงานของการทำงาน ขาดความอดทน ไม่ตั้งใจในการทำงานและขาดความขยัน

4. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 5 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในการทำงาน เช่น การติดเหล้า และการติดการพนัน

2. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 37 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า เลือกลงงาน หรือมีเงื่อนไขในการทำงานมาก

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 27 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า มีการหยุดงานยาวนานในช่วงเทศกาลหรือฤดูกาลเก็บเกี่ยว และหยุดงานบ่อย

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในการทำงาน เช่น การติดเหล้า และการติดการพนัน

4. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า การทำงานไม่มีการวางแผนการทำงาน ไม่ติดตามผลงานของการทำงาน ขาดความอดทน ไม่ตั้งใจในการทำงานและขาดความขยัน

3. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 8 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 46 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า เลือกลงงาน หรือมีเงื่อนไขในการทำงานมาก

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 24 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า มีการหยุดงานยาวนานในช่วงเทศกาลหรือฤดูกาลเก็บเกี่ยว และหยุดงานบ่อย

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 24 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า การทำงานไม่มีการวางแผนการทำงาน ไม่ติดตามผลงานของการทำงาน ขาดความอดทน ไม่ตั้งใจในการทำงานและขาดความขยัน

4. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 6 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในการทำงาน เช่น การติดเหล้า และการติดการพนัน

สรุปโดยรวมพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 20 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 40 ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยสามารถทำการสื่อสาร และการพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 16 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 32 ให้ความเห็นว่า มีทักษะ ฝีมือในการทำงานและสามารถประยุกต์งานได้ตรงตามความต้องการของงาน ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 10 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 20 ให้ความเห็นว่า ให้ความรู้สึกลดอดภัยและไว้วางใจกันในการทำงานร่วมกัน และส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 8 ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยมีความรู้ความสามารถ เข้าใจงานและรายละเอียดของงานได้ดี

จุดแข็งของแรงงานต่างด้าว

1. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 11 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 50 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าว ค่าแรงถูกกว่าเมื่อเทียบกับแรงงานไทย
2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 8 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 36 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวขยันทำงาน อดทน สู้งาน เพื่อต้องการค่าตอบแทน ไม่หยุดงานเป็นเวลานาน ช่วงวันหยุดและเทศกาลหรือไม่มีเหตุผล
3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 14 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวใช้งานง่าย ไม่เลื่องงาน

2. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 7 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 64 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวขยันทำงาน อดทน สู้งาน เพื่อต้องการค่าตอบแทน ไม่หยุดงานเป็นเวลานาน ช่วงวันหยุดและเทศกาลหรือไม่มีเหตุผล
2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 27 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าว ค่าแรงถูกกว่าเมื่อเทียบกับแรงงานไทย
3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 9 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวใช้งานง่าย ไม่เลื่องงาน

3. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 8 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 47 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวขยันทำงาน อดทน สู้งาน เพื่อต้องการค่าตอบแทน ไม่หยุดงานเป็นเวลานาน ช่วงวันหยุดและเทศกาลหรือไม่มีเหตุผล
2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 7 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 41 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าว ค่าแรงถูกกว่าเมื่อเทียบกับแรงงานไทย
3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 12 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวใช้งานง่าย ไม่เลื่องงาน

สรุปโดยรวมพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 23 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 46 ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวขยันทำงาน อดทน สู้งาน เพื่อต้องการค่าตอบแทน ไม่หยุดงานเป็นเวลานาน ช่วงวันหยุดและเทศกาลหรือไม่มีเหตุผล ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 21 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 42 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าว

ค่าแรงถูกกว่าเมื่อเทียบกับแรงงานไทย และส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 6 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 12 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวใช้งานง่าย ไม่เลือกงาน

จุดอ่อนของแรงงานต่างด้าว

1. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 16 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 73 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวมีการสื่อสารที่ไม่เข้าใจ และอาจก่อให้เกิดอันตรายได้ง่าย เนื่องจากความเข้าใจ และความมั่งง่าย

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 6 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 27 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวทำงานไม่มีความเรียบร้อยของงาน ต้องควบคุมงานอย่างใกล้ชิด

2. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 7 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 64 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวมีการสื่อสารที่ไม่เข้าใจ และอาจก่อให้เกิดอันตรายได้ง่าย เนื่องจากความเข้าใจ และความมั่งง่าย

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 36 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวทำงานไม่มีความเรียบร้อยของงาน ต้องควบคุมงานอย่างใกล้ชิด

3. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 12 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 60 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวมีการสื่อสารที่ไม่เข้าใจ และอาจก่อให้เกิดอันตรายได้ง่าย เนื่องจากความเข้าใจ และความมั่งง่าย

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวทำงานไม่มีความเรียบร้อยของงาน ต้องควบคุมงานอย่างใกล้ชิด

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 12 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวให้ความรู้สึกไม่ปลอดภัยและไม่น่าไว้วางใจเชื่อใจกันในการทำงานร่วมกัน

สรุปโดยรวมพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 35 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 70 ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวมีการสื่อสารที่ไม่เข้าใจ และอาจก่อให้เกิดอันตรายได้ง่าย เนื่องจากความเข้าใจ และความมั่งง่าย และส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 13 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 26 ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวทำงานไม่มีความเรียบร้อยของงาน ต้องควบคุมงานอย่างใกล้ชิด และส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 4 ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวให้ความรู้สึกไม่ปลอดภัยและไม่น่าไว้วางใจเชื่อใจกันในการทำงานร่วมกัน

คำถาม ประเภทงานที่แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวทำ

จากผลการสัมภาษณ์พบว่า

ประเภทงานที่แรงงานไทยทำ

1. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 10 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 46 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยทำได้แก่ งานช่างฝีมือและมีความละเอียดรอบครอบ

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 8 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 36 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยทำได้แก่ งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง เช่น หัวน้ำงาน หัวน้ำช่าง

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยทำได้แก่ งานที่ต้องใช้ความเข้าใจและทักษะมาก

2. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 8 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 73 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยทำได้แก่ งานช่างฝีมือและมีความละเอียดรอบครอบ

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยทำได้แก่ งานที่ต้องใช้ความเข้าใจและทักษะมาก

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 9 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยทำได้แก่ งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง เช่น หัวน้ำงาน หัวน้ำช่าง

3. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 8 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 47 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยทำได้แก่ งานช่างฝีมือและความละเอียดรอบคอบ
2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 5 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 28 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยทำได้แก่ งานที่ต้องใช้ความเข้าใจและทักษะมาก
3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 25 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยทำได้แก่ งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง เช่น หัวน้ำงาน หัวน้ำข้าง

สรุปโดยรวมพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 26 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 52 ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยทำได้แก่ งานช่างฝีมือและความละเอียดรอบคอบ ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 13 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 26 ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยทำได้แก่ งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง เช่น หัวน้ำงาน หัวน้ำข้าง และส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 11 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 22 ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยทำได้แก่ งานที่ต้องใช้ความเข้าใจและทักษะมาก

ประเภทงานที่แรงงานต่างด้าวทำ

1. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 15 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 68 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวทำได้แก่ งานกรรมกรและใช้แรงงานทั่วไป เช่น งานผูกเหล็ก ยกของ
2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 5 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 23 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวทำได้แก่ งานสกปรก เช่น งานสี งานปูกระเบื้อง งานหิน
3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 9 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวทำได้แก่ งานที่มีความเสี่ยงสูง เช่น งานบนอาคารสูง

2. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 8 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 73 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวทำได้แก่ งานกรรมกรและใช้แรงงานทั่วไป เช่น งานผูกเหล็ก ยกของ

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวทำได้แก่ งานที่มีความเสี่ยงสูง เช่น งานบนอาคารสูง

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 9 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวทำได้แก่ งานสกปรก เช่น งานสี งานปูกระเบื้อง งานหิน

3. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 11 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 64 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวทำได้แก่ งานกรรมกรและใช้แรงงานทั่วไป เช่น งานผูกเหล็ก ยกของ

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 24 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวทำได้แก่ งานสกปรก เช่น งานสี งานปูกระเบื้อง งานหิน

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 12 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวทำได้แก่ งานที่มีความเสี่ยงสูง เช่น งานบนอาคารสูง

สรุปโดยรวมพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 34 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 68 ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวทำได้แก่ งานกรรมกรและใช้แรงงานทั่วไป ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 10 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 20 ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวทำได้แก่ งานสกปรก และผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 6 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 12 ให้ความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวทำได้แก่ งานที่มีความเสี่ยงสูง

คำถาม ความสามารถในการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

จากผลการสัมภาษณ์พบว่า

1. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร

ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยมีการอบรมพัฒนาด้านทักษะและฝีมืออย่างต่อเนื่อง และแรงงานต่างด้าว มีการอบรมพัฒนาด้านทักษะและฝีมือบ้าง แต่น้อย

2. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร

ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยมีการอบรมพัฒนาด้านทักษะและฝีมืออย่างต่อเนื่อง และแรงงานต่างด้าว มีการอบรมพัฒนาด้านทักษะและฝีมือบ้าง แต่น้อย

3. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์

ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยมีการอบรมพัฒนาด้านทักษะและฝีมืออย่างต่อเนื่อง และแรงงานต่างด้าว มีการอบรมพัฒนาด้านทักษะและฝีมือบ้าง แต่น้อย

สรุปโดยรวมพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 50 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 100 ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยมีการอบรมพัฒนาด้านทักษะและฝีมืออย่างต่อเนื่อง มีการสอบเพื่อรับใบประกอบวิชาชีพจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจากงานบางงานต้องใช้ใบประกอบวิชาชีพในการทำงาน เช่น งานเชื่อม เป็นต้น และสามารถพัฒนาฝีมือการทำงานได้ง่าย มีโอกาสเข้าถึงความรู้ได้ง่าย และแรงงานต่างด้าว มีการอบรมพัฒนาด้านทักษะและฝีมือบ้าง แต่น้อย เนื่องจากมีต้นทุนสูง และเมื่อแรงงานมีความสามารถแล้ว ก็จะกลับไปทำงานที่ประเทศของตนเอง จึงไม่มีหลักประกันในการส่งคนงานไปฝึกอบรม อีกทั้งยังมีการกีดกันการพัฒนาของแรงงานต่างด้าวจากแรงงานไทยอีกด้วย

คำถาม ปัญหาที่เกิดขึ้นของแรงงาน ในการทำงานก่อสร้าง

จากผลการสัมภาษณ์พบว่า

แรงงานไทย

1. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 11 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 50 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ปัญหาของแรงงานไทย คือ ปัญหาความไม่เอาใจใส่ในงาน เช่น การหยุดงานบ่อย การหยุดงานเป็นเวลานานในช่วงเทศกาลและฤดูเก็บเกี่ยว

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 7 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 32 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ให้ความเห็นว่า ปัญหาของแรงงานไทย คือ ปัญหาความอดทน และการเลิกงาน รักงานสลาย

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ปัญหาของแรงงานไทย คือ ปัญหาทางด้านพฤติกรรม เช่น การติดเหล้า และติดการพนัน

2. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 6 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 55 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า ปัญหาของแรงงานไทย คือ ปัญหาความไม่เอาใจใส่ในงาน เช่น การหยุดงานบ่อย การหยุดงานเป็นเวลานานในช่วงเทศกาลและฤดูเก็บเกี่ยว

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 27 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า ปัญหาของแรงงานไทย คือ ปัญหาทางด้านพฤติกรรม เช่น การติดเหล้า และติดการพนัน

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า ให้ความเห็นว่า ปัญหาของแรงงานไทย คือ ปัญหาความอดทน และการเลือกงาน รักงานสบาย

3. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 11 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 64 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า ปัญหาของแรงงานไทย คือ ปัญหาความไม่เอาใจใส่ในงาน เช่น การหยุดงานบ่อย การหยุดงานเป็นเวลานานในช่วงเทศกาลและฤดูเก็บเกี่ยว

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า ปัญหาของแรงงานไทย คือ ปัญหาทางด้านพฤติกรรม เช่น การติดเหล้า และติดการพนัน

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18 ของกลุ่มงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ให้ความเห็นว่า ให้ความเห็นว่า ปัญหาของแรงงานไทย คือ ปัญหาความอดทน และการเลือกงาน รักงานสบาย

สรุปโดยรวมพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 28 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 56 ให้ความเห็นว่า ปัญหาของแรงงานไทย คือ ปัญหาความไม่เอาใจใส่ในงาน เช่น การหยุดงานบ่อย การหยุดงานเป็นเวลานานในช่วงเทศกาลและฤดูเก็บเกี่ยว ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 12 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 24 ให้ความเห็นว่า ให้ความเห็นว่า ปัญหาของแรงงานไทย คือ ปัญหาความอดทน และการเลือกงาน รักงานสบาย และส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 10 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 20 ให้ความเห็นว่า ปัญหาของแรงงานไทย คือ ปัญหาทางด้านพฤติกรรม เช่น การติดเหล้า และติดการพนัน

แรงงานต่างด้าว

1. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 10 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 45 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ปัญหาของแรงงานต่างด้าว คือ ปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการที่เข้ามาตรวจสอบความถูกต้องของแรงงานต่างด้าวซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน หรือต้องจ่ายเงินค่าสินบน

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 9 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 41 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ปัญหาของแรงงานต่างด้าว คือ ปัญหาการสื่อสารในการทำงาน ทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน รวมถึงปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน ความไม่เข้าใจเรื่องความปลอดภัยในไซต์งานก่อสร้าง เช่น ไม่เข้าใจป้ายสัญลักษณ์ต่าง ๆ หรือภาษาที่แจ้ง และเตือนอันตราย

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 14 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ให้ความเห็นว่า ปัญหาของแรงงานต่างด้าว คือ ปัญหาอาชญากรรม ลักเล็กขโมยน้อย

2. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 6 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 55 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า ปัญหาของแรงงานต่างด้าว คือ ปัญหาการสื่อสารในการทำงาน ทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน รวมถึงปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน ความไม่เข้าใจเรื่องความปลอดภัยในไซต์งานก่อสร้าง เช่น ไม่เข้าใจป้ายสัญลักษณ์ต่าง ๆ หรือภาษาที่แจ้ง และเตือนอันตราย

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 27 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า ปัญหาของแรงงานต่างด้าว คือ ปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการที่เข้ามาตรวจสอบความถูกต้องของแรงงานต่างด้าวซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน หรือต้องจ่ายเงินค่าสินบน

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า ปัญหาของแรงงานต่างด้าว คือ ปัญหาอาชญากรรม ลักเล็กขโมยน้อย

3. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 10 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 58 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า ปัญหาของแรงงานต่างด้าว คือ ปัญหาการสื่อสารในการทำงาน ทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน รวมถึงปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน ความไม่เข้าใจ

เรื่องความปลอดภัยในไซต์งานก่อสร้าง เช่น ไม่เข้าใจป้ายสัญลักษณ์ต่าง ๆ หรือภาษาที่แจ้ง และเตือนอันตราย

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 5 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 30 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า ปัญหาของแรงงานต่างด้าว คือ ปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่รัฐ ในการที่เข้ามาตรวจสอบความถูกต้องของแรงงานต่างด้าวซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน หรือต้องจ่ายเงินค่าสินบน

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 12 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า ปัญหาของแรงงานต่างด้าว คือ ปัญหาอาชญากรรม ลักเล็กขโมยน้อย

สรุปโดยรวมพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 25 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 50 ให้ความเห็นว่า ปัญหาของแรงงานต่างด้าว คือ ปัญหาการสื่อสารในการทำงาน ทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน รวมถึงปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน ความไม่เข้าใจเรื่องความปลอดภัยในไซต์งานก่อสร้าง เช่น ไม่เข้าใจป้ายสัญลักษณ์ต่าง ๆ หรือภาษาที่แจ้ง และเตือนอันตราย ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 18 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 36 ให้ความเห็นว่า ปัญหาของแรงงานต่างด้าว คือ ปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่รัฐ ในการที่เข้ามาตรวจสอบความถูกต้องของแรงงานต่างด้าวซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน หรือต้องจ่ายเงินค่าสินบน และส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 7 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 14 ให้ความเห็นว่า ปัญหาของแรงงานต่างด้าว คือ ปัญหาอาชญากรรม ลักเล็กขโมยน้อย

คำถาม ความพึงพอใจในแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

จากผลการสัมภาษณ์พบว่า

1. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 16 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 72 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า มีความพึงพอใจที่จะใช้แรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว โดยให้เหตุผลว่าแรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานที่ขาดทักษะ ความชำนาญในงานก่อสร้าง

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 5 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 23 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า มีความพึงพอใจที่จะใช้แรงงานไทยพอกันกับแรงงานต่างด้าว โดยให้เหตุผลว่าแรงงานต่างด้าวมีความสามารถพัฒนาฝีมือได้

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 5 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า มีความพึงพอใจที่จะใช้แรงงานไทยน้อยกว่าแรงงานต่างด้าว โดยให้เหตุผลว่า แรงงานต่างด้าวมียอดเยี่ยมในเรื่องความขยัน และอดทน ไม่เลื่องงาน

2. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 10 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 91 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า มีความพึงพอใจที่จะใช้แรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว โดยให้เหตุผลว่าแรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานที่ขาดทักษะ ความชำนาญในงานก่อสร้าง

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 9 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า มีความพึงพอใจที่จะใช้แรงงานไทยพอกันกับแรงงานต่างด้าว โดยให้เหตุผลว่าแรงงานต่างด้าวมีความสามารถพัฒนาฝีมือได้

3. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 13 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 76 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า มีความพึงพอใจที่จะใช้แรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว โดยให้เหตุผลว่าแรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานที่ขาดทักษะ ความชำนาญในงานก่อสร้าง

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า มีความพึงพอใจที่จะใช้แรงงานไทยพอกันกับแรงงานต่างด้าว โดยให้เหตุผลว่าแรงงานต่างด้าวมีความสามารถพัฒนาฝีมือได้

3. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 6 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า มีความพึงพอใจที่จะใช้แรงงานไทยน้อยกว่าแรงงานต่างด้าว โดยให้เหตุผลว่า แรงงานต่างด้าวมียอดเยี่ยมในเรื่องความขยัน และอดทน ไม่เลื่องงาน

สรุปโดยรวมพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 39 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 78 ให้ความเห็นว่า มีความพึงพอใจที่จะใช้แรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว โดยให้เหตุผลว่าแรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานที่ขาดทักษะ ความชำนาญในงานก่อสร้าง ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 9 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18 ให้ความเห็นว่า มีความพึงพอใจที่จะใช้แรงงานไทยพอกันกับแรงงานต่างด้าว โดยให้เหตุผลว่าแรงงานต่างด้าวมีความสามารถพัฒนาฝีมือได้ และส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 บริษัท

คิดเป็นร้อยละ 4 ให้ความเห็นว่า มีความพึงพอใจที่จะใช้แรงงานไทยน้อยกว่าแรงงานต่างด้าว โดยให้เหตุผลว่า แรงงานต่างด้าวมียอดเยี่ยมในเรื่องความขยัน และอดทน ไม่เลื่องงาน

คำถาม แรงงานต่างด้าวสามารถได้รับการพัฒนาฝีมือให้เท่าเทียมแรงงานไทยได้หรือไม่

จากผลการสัมภาษณ์พบว่า

1. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 19 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 75 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า การพัฒนาแรงงานต่างด้าวให้เท่าเทียมแรงงานไทยสามารถทำได้แต่ต้องใช้เวลาในการฝึกอบรม ใช้ต้นทุนในการพัฒนา และมีปัญหาด้านการสื่อสาร นอกจากนี้เมื่อแรงงานต่างด้าวมีความรู้ความสามารถหลังการฝึกอบรมแล้ว ก็อาจจะกลับไปทำงานยังบ้านเกิดของตนเอง บริษัทส่วนใหญ่ไม่อยากจะส่งเสริมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เนื่องจากมีค่านิยมที่ยังต้องการสนับสนุนแรงงานไทยมากกว่า

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 25 ของกลุ่มงานก่อสร้างอาคาร ให้ความเห็นว่า ไม่สามารถพัฒนาฝีมือให้เท่าเทียมแรงงานไทยได้เนื่องจากมีต้นทุนสูงกว่าการพัฒนาแรงงานไทย และค่านิยมในเรื่องความมั่นคง หรือการสนับสนุนคนในชาติ

2. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 8 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 73 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า การพัฒนาแรงงานต่างด้าวให้เท่าเทียมแรงงานไทยสามารถทำได้แต่ต้องใช้เวลาในการฝึกอบรม ใช้ต้นทุนในการพัฒนา และมีปัญหาด้านการสื่อสาร นอกจากนี้เมื่อแรงงานต่างด้าวมีความรู้ความสามารถหลังการฝึกอบรมแล้ว ก็อาจจะกลับไปทำงานยังบ้านเกิดของตนเอง บริษัทส่วนใหญ่ไม่อยากจะส่งเสริมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เนื่องจากมีค่านิยมที่ยังต้องการสนับสนุนแรงงานไทยมากกว่า

2. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 27 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า ไม่สามารถพัฒนาฝีมือให้เท่าเทียมแรงงานไทยได้เนื่องจากมีต้นทุนสูงกว่าการพัฒนาแรงงานไทย และค่านิยมในเรื่องความมั่นคง หรือการสนับสนุนคนในชาติ

3. ผู้ควบคุมงานที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานตกแต่งอาคารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์

1. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 15 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 73 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า การพัฒนาแรงงานต่างด้าวให้เท่าเทียมแรงงานไทยสามารถทำได้ แต่ต้องใช้เวลาในการฝึกอบรม ใช้ต้นทุนในการพัฒนา และมีปัญหาด้านการสื่อสาร นอกจากนี้เมื่อแรงงานต่างด้าวมีความรู้ความสามารถหลังการฝึกอบรมแล้ว ก็อาจจะกลับไปทำงานยังบ้านเกิดของตนเอง บริษัทส่วนใหญ่ไม่อยากจะส่งเสริมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เนื่องจากมีค่านิยมที่ยังต้องการสนับสนุนแรงงานไทยมากกว่า

2 ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 27 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า ไม่สามารถพัฒนาฝีมือให้เท่าเทียมแรงงานไทยได้เนื่องจากมีต้นทุนสูงกว่าการพัฒนาแรงงานไทย และค่านิยมในการเรื่องความมั่นคง หรือการสนับสนุนคนในชาติ

สรุปโดยรวมพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 42 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 84 ให้ความเห็นว่า มีความพึงพอใจที่จะใช้แรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว โดยให้เหตุผลว่าแรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานที่ขาดทักษะ ความชำนาญในงานก่อสร้าง และส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 8 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 16 ของกลุ่มงานติดตั้งระบบประกอบอาคาร ให้ความเห็นว่า มีความพึงพอใจที่จะใช้แรงงานไทยพอกันกับแรงงานต่างด้าว โดยให้เหตุผลว่าแรงงานต่างด้าวมีความสามารถพัฒนาฝีมือได้

3. แรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

เพื่อทราบถึงสาเหตุการทำงานในธุรกิจก่อสร้าง สาเหตุการลาออกไปทำในอุตสาหกรรมอื่น และปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยให้แรงงานไทยทำแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 112 คน โดยแบ่งเป็น

งานก่อสร้าง	จำนวน 70 คน	คิดเป็นร้อยละ 63
งานตกแต่งภายใน	จำนวน 17 คน	คิดเป็นร้อยละ 15
งานระบบไฟฟ้า	จำนวน 25 คน	คิดเป็นร้อยละ 22

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานก่อสร้าง

จำนวนแรงงานไทยที่ทำการสำรวจจากแบบสอบถามประกอบไปด้วย

เพศ

แรงงานชาย	จำนวน 81 คน	คิดเป็นร้อยละ 72
แรงงานหญิง	จำนวน 31 คน	คิดเป็นร้อยละ 28

อายุเฉลี่ย

30 ปี

ภูมิภาค

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	จำนวน 70 คน	คิดเป็นร้อยละ 63
ภาคเหนือ	จำนวน 18 คน	คิดเป็นร้อยละ 15
ภาคกลาง	จำนวน 13 คน	คิดเป็นร้อยละ 12
ภาคใต้	จำนวน 11 คน	คิดเป็นร้อยละ 10

สถานภาพการสมรส

โสด	จำนวน 37 คน	คิดเป็นร้อยละ 33
สมรส	จำนวน 70 คน	คิดเป็นร้อยละ 63
ม้าย/หย่าร้าง	จำนวน 3 คน	คิดเป็นร้อยละ 3
อื่นๆ	จำนวน 2 คน	คิดเป็นร้อยละ 1

สถานภาพในครัวเรือน

หัวหน้าครอบครัว	จำนวน 49 คน	คิดเป็นร้อยละ 44
บุตร	จำนวน 29 คน	คิดเป็นร้อยละ 26
ผู้อาศัย	จำนวน 33 คน	คิดเป็นร้อยละ 29
อื่นๆ	จำนวน 1 คน	คิดเป็นร้อยละ 1

จำนวนสมาชิกในครัวเรือน

5 คน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ไม่เกิน 5,000 บาท	จำนวน 39 คน	คิดเป็นร้อยละ 35
5,001-10,000 บาท	จำนวน 60 คน	คิดเป็นร้อยละ 54
10,001-15,000 บาท	จำนวน 7 คน	คิดเป็นร้อยละ 6
15,001-20,000 บาท	จำนวน 1 คน	คิดเป็นร้อยละ 1
มากกว่า 20,000 บาท	จำนวน 5 คน	คิดเป็นร้อยละ 4

รายได้เสริม

มี	จำนวน 21 คน	คิดเป็นร้อยละ 19
ไม่มี	จำนวน 91 คน	คิดเป็นร้อยละ 81

วุฒิการศึกษา

ประถมศึกษา	จำนวน 36 คน	คิดเป็นร้อยละ 33
มัธยมต้น	จำนวน 46 คน	คิดเป็นร้อยละ 41
มัธยมปลาย	จำนวน 16 คน	คิดเป็นร้อยละ 14
ปวช.	จำนวน 6 คน	คิดเป็นร้อยละ 5
ปวส.	จำนวน 7 คน	คิดเป็นร้อยละ 6
สูงกว่าปวส.	จำนวน 1 คน	คิดเป็นร้อยละ 1

<u>อายุการทำงานที่ปัจจุบัน</u>	เฉลี่ยประมาณ	2 ปี 6 เดือน
--------------------------------	--------------	--------------

ส่วนที่ 2 ลักษณะการทำงาน

การว่างงาน

เคย	จำนวน 80 คน	คิดเป็นร้อยละ 71
ไม่เคย	จำนวน 32 คน	คิดเป็นร้อยละ 29

<u>ว่างงานเฉลี่ย</u>	1 ปี 6 เดือน
----------------------	--------------

เคยทำงานอื่น

เคย	จำนวน 65 คนคิดเป็นร้อยละ 60
ไม่เคย	จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 40

โดยลักษณะงานที่แรงงานก่อสร้างเคยทำมาก่อนส่วนใหญ่เป็นงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง จำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 31 รองลงมาทำงานภายในโรงงาน จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 28 รองลงมาได้แก่งานเกษตรกรรม ซึ่งได้แก่ ทำนา ทำไร่ ตัดอ้อย จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 12 รองมาทำงานขับรถรับจ้าง จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 12 รองมาเคยทำงานกรรมกรแบกหาม จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 11 และสุดท้ายเคยทำงานแม่บ้าน หรือคนรับใช้ จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 6

สาเหตุสำคัญในการออกจากงานเพื่อมาทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ได้แก่ รายได้ไม่เพียงพอในการใช้จ่าย การมีปัญหาเกี่ยวกับนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน งานหนัก สวัสดิการไม่ดี

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานหรือลาออกจากงานก่อสร้าง

พอใจในงานปัจจุบัน

พอใจ	จำนวน 86 คน	คิดเป็นร้อยละ 77
ไม่พอใจ	จำนวน 26 คน	คิดเป็นร้อยละ 23

แรงงานส่วนใหญ่พอใจในการทำงานก่อสร้างในปัจจุบันเนื่องมาจากเงินเดือนและค่าจ้าง รongลงมาได้แก่ลักษณะงานตรงตามความต้องการ งานเป็นอิสระ

ส่วนแรงงานที่ไม่พอใจในการทำงานก่อสร้างในปัจจุบันสาเหตุเนื่องมาจากเงินเดือนและค่าจ้าง งานหนักเกินไป การมีปัญหาภายในระหว่างพนักงานด้วยกัน

โดยแรงงานส่วนใหญ่มองว่าไม่ต้องการเปลี่ยนไปทำงานในอุตสาหกรรมอื่น เนื่องจากเห็นว่างานก่อสร้างมีความอิสระในการทำงาน ไม่เหมือนงานในโรงงานและความสนิสนมในการทำงาน บางส่วนมองว่าไม่สามารถเปลี่ยนไปทำงานอุตสาหกรรมอื่นได้เนื่องจากอายุมากแล้ว

แรงงานต่างด้าวมีผลต่อการทำงาน

มี	จำนวน 39 คน	คิดเป็นร้อยละ 35
ไม่มี	จำนวน 73 คน	คิดเป็นร้อยละ 65

โดยแรงงานไทยที่มองว่าแรงงานต่างด้าวมีผลในการทำงานเนื่องมาจากปัญหาในการสื่อสาร นอกจากนี้ยังคิดว่าแรงงานต่างด้าวมียค่าแรงถูกกว่า นายจ้างจึงจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่า

บทสัมภาษณ์

หัวหน้าฝ่าย พิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวกับประเทศคู่อาคี

คำถาม ท่านคิดว่าธุรกิจก่อสร้างไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานคนไทยหรือไม่อย่างไร

คำตอบ พบว่าปัจจุบันประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างไทยในระดับราคาค่าจ้างขั้นต่ำ หรือระดับค่าจ้างที่อยู่ในระดับที่ต่ำเกินไป ส่งผลให้แรงงานไทยเลือกที่จะทำงานในอุตสาหกรรมอื่น ๆ

คำถาม ลักษณะงานประเภทใด ที่ขาดแคลนแรงงานในธุรกิจก่อสร้างไทยมากที่สุด

คำตอบ งานที่เป็นงานกรรมกรทั่วไปและใช้แรงงานเป็นหลัก

คำถาม แนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

คำตอบ ยกอัตราค่าจ้างงานขั้นต่ำให้เหมาะสมกับลักษณะของงานแรงงานก่อสร้าง ทั้งภาครัฐบาลไม่ได้ส่งเสริมแรงงานต่างด้าวให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยมีขั้นตอนการพิสูจน์การขาดแคลนแรงงานต่าง ๆ ก่อนการได้รับอนุมัติให้ว่าจ้างต่างด้าวได้

คำถาม ช่องทางในการหาแรงงานก่อสร้าง แรงงานไทย

คำตอบ ประกาศตามสื่อทั่ว ๆ ไป

คำถาม ช่องทางในการหาแรงงานก่อสร้าง แรงงานต่างด้าว

คำตอบ ต้องจ้างผ่านบริษัทนายหน้าของประเทศนั้น ๆ

คำถาม การเปรียบเทียบของแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว

คำตอบ ไม่แตกต่างกันมากนัก เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่ใช้ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ใช้แรงงานหรือกรรมกร ลักษณะงานไม่ใช่ทักษะความเข้าใจมากนัก

คำถาม จำนวนแรงงานต่างด้าวใช้ในกิจการก่อสร้างมีแนวโน้ม อย่างไร

คำตอบ มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นจำพวกแรงงานกรรมกร เพราะมีค่าจ้างที่ถูกกว่าแรงงาน

คำถาม สาเหตุที่เลือกใช้แรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการ

คำตอบ ค่าจ้างถูกกว่าแรงงานไทย ทำให้ผู้ประกอบการสามารถลดต้นทุนได้ และแรงงานไทยไม่เลือกทำงานที่มีความลำบากและไม่คุ้มค่าจ้างที่ได้รับในการทำงานในอุตสาหกรรมอื่น ๆ

คำถาม นโยบายของทางภาครัฐบาล มีผลต่อการตัดสินใจในการจ้างแรงงานต่างด้าวหรือไม่ อย่างไร

คำตอบ มีผลอย่างมาก เพราะภาครัฐบาล ไม่ได้สนับสนุนให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าว เพราะเรื่องความมั่นคง และการสนับสนุนการจ้างแรงงานไทยที่ว่างงานอยู่

คำถาม แรงงานต่างด้าวสามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในอุตสาหกรรมก่อสร้างได้หรือไม่ อย่างไร

คำตอบ หากเป็นงานที่คนไทยไม่ทำ หรือขาดแคลนแรงงานคนไทย การนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทดแทนถือว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศอย่างมาก

บทสัมภาษณ์

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนงาน 7 สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

คำถาม ท่านคิดว่าธุรกิจก่อสร้างไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานคนไทยหรือไม่ อย่างไร

คำตอบ การขาดแคลนแรงงานก่อสร้างไทยมีทั้งที่ไม่มีและที่มีฝีมือ และไม่มีฝีมือ หรือแรงงานที่ใช้แรงงานเพียงอย่างเดียว เนื่องมาจากแรงงานที่มีฝีมือเป็นแรงงานที่ต้องใช้ระยะเวลานานในการพัฒนาหรือนำมาทดแทน ส่วนแรงงานที่ไร้ฝีมือนั้นปัจจุบันเริ่มมีน้อยลง เนื่องมาจากการพัฒนาการศึกษา และการสนับสนุนให้เรียนฟรีเพิ่มขึ้นในระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 3 ส่งผลให้แรงงานเข้าสู่อุตสาหกรรมอื่นที่มีรายได้สูงขึ้น

คำถาม ลักษณะงานประเภทใด ที่ขาดแคลนแรงงานในธุรกิจก่อสร้างไทยมากที่สุด

คำตอบ แรงงานที่มีฝีมือขาดแคลนมาก เนื่องมาจากแรงงานที่มีฝีมือนั้นใช้เวลานานในการฝึกฝนและพัฒนา โดยแรงงานที่มีฝีมือที่มีอยู่ในปัจจุบันนั้นมีแนวโน้มที่มีปริมาณลดลง เพราะสภาวะเศรษฐกิจมีความผันผวน ส่งผลให้แรงงานก่อสร้างเดิมย้ายไปทำงานในอุตสาหกรรมอื่น ๆ แทนในสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ เมื่อเศรษฐกิจมีการฟื้นตัวจึงส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงานเหล่านี้

คำถาม แนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

คำตอบ แนวทางการแก้ปัญหาในเบื้องต้นของผู้ประกอบการ คือ การดึงแรงงานจากผู้ประกอบการรายอื่น การใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนในบางส่วนงานที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้

คำถาม ช่องทางในการหาแรงงานก่อสร้าง แรงงานไทย

คำตอบ ประกาศตามสื่อทั่ว ๆ ไป กรมจัดหางาน

คำถาม ช่องทางในการหาแรงงานก่อสร้าง แรงงานต่างด้าว

คำตอบ ผ่านบริษัทนายหน้าของประเทศนั้น ๆ

คำถาม การเปรียบเทียบของแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว

คำตอบ แรงงานไทยมีฝีมือสูงกว่า เพียงแต่มีปัญหาในเรื่องพฤติกรรมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม เช่น การหยุดงานบ่อย ความไม่ขยัน หรือกระตือรือร้นในการทำงานเท่าที่ควร ไม่เหมาะสมกับงานที่มีลักษณะ ที่มีการเร่งรัดให้ทันตามกำหนดเวลา

คำถาม จำนวนแรงงานต่างด้าวใช้ในกิจการก่อสร้างมีแนวโน้ม อย่างไร

คำตอบ แนวโน้มการจ้างแรงงานก่อสร้างขึ้นอยู่กับการกฎหมาย ว่ามีการเปิดกว้างเพียงใด เนื่องจากแรงงานต่างด้าวยอมทำงานที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรือต่ำกว่า

คำถาม สาเหตุที่เลือกจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการ

คำตอบ อัตราค่าจ้างถูกเมื่อเทียบกับแรงงานไทย

คำถาม นโยบายของทางภาครัฐบาล มีผลต่อการตัดสินใจในการจ้างแรงงานต่างด้าวหรือไม่ อย่างไร

คำตอบ ภาครัฐบาล ต้องดำเนินการให้มีความชัดเจน เกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว มีการจัดเก็บภาษีรายได้ มีการเก็บเงินประกันสังคม เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าวไม่ว่าปัญหาสาธารณสุข หรือปัญหาสังคม เช่น การศึกษาของบุตรต่างด้าว การเกิดอาชญากรรม ที่ภาครัฐบาล ต้องสูญเสียไปจำนวนมาก

คำถาม แรงงานต่างด้าวสามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในอุตสาหกรรมก่อสร้างได้หรือไม่ อย่างไร

คำตอบ สามารถแก้ไขปัญหาได้ในระยะสั้น หรือชั่วคราวเท่านั้น เนื่องมาจากในระยะยาว แรงงานไทยจะมีการปรับตัวเพิ่มสูงขึ้น หากสภาวะเศรษฐกิจขยายตัวหรือดีขึ้น ความต้องการแรงงานมีสูงมากขึ้น อัตราค่าจ้างปรับตัวสูงขึ้น แรงงานไทยจะเข้ามาสู่อุตสาหกรรมก่อสร้างมากขึ้น

บทสัมภาษณ์

นายกสมาคมบริหาร สมาคมธุรกิจรับสร้างบ้าน

และประธานกรรมการบริษัท แมคเคอร์โฮม จำกัด

คำถาม ท่านคิดว่าธุรกิจก่อสร้างไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานคนไทยหรือไม่ อย่างไร

คำตอบ ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างไทยอยู่บ้างในบางส่วนงาน โดยแบ่งเป็นกรณี 2 ด้วยกัน คือ

1. ขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะและฝีมือเฉพาะด้าน โดยที่แรงงานที่มีทักษะและฝีมือจะไม่พบในแรงงานต่างด้าว จะพบในแรงงานไทยมากกว่า จึงไม่สามารถใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนได้ เนื่องจากการสื่อสารและการฝึกอบรมทำได้ยาก ขาดความต่อเนื่อง อีกทั้งไม่แน่ใจในการคงอยู่กับทางนายจ้างในลักษณะที่ยาวนาน

2. ขาดแคลนแรงงานที่ใช้แรงงานอย่างเดียว จะสามารถใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนได้เนื่องจากคนไทยไม่ชอบทำงานที่ สกปรก และอันตราย ทำให้ต้องจ้างแรงงานต่างด้าวทดแทน

คำถาม ลักษณะงานประเภทใด ที่ขาดแคลนแรงงานในธุรกิจก่อสร้างไทยมากที่สุด

คำตอบ

1. งานที่ใช้ทักษะและฝีมือ แรงงานไทยไม่เห็นความสำคัญและสนใจในงานก่อสร้างเนื่องจากมองว่าเป็นงานที่เหนื่อยและสกปรก

2. งานที่ใช้แรงงาน แรงงานไทยยังคงทำงานในภาคเกษตรกรรม โดยจะเข้ามาใช้แรงงานในช่วงที่ว่างจากการเก็บเกี่ยว

คำถาม แนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

คำตอบ

1. เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่เป็นแบบรู้จักกัน หรือเป็นแบบเครือข่าย คนภายในหมู่บ้าน จึงทำการให้แรงงานชักชวนแรงงาน ที่อยู่นอกฤดูเก็บเกี่ยวเข้ามาทำงาน
2. การรับแรงงานก่อสร้างที่เป็นต่างด้าวเพิ่มเติมในส่วนของการจ้างแรงงานที่ใช้แรงงาน

คำถาม ช่องทางในการหาแรงงานก่อสร้าง แรงงานไทย

คำตอบ

1. การจ้างผ่านนายหน้า หรือผู้รับเหมาช่วง
2. การชักชวนจากคนรู้จัก หรือเครือข่ายของผู้รับเหมา

คำถาม ช่องทางในการหาแรงงานก่อสร้าง แรงงานต่างด้าว

คำตอบ การจ้างผ่านนายหน้า หรือผู้รับเหมาช่วง

คำถาม การเปรียบเทียบของแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว

คำตอบ ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน คือ หากเป็นงานที่ต้องใช้ฝีมือและความละเอียดปราณีต รวมไปถึงงานที่มีความสลับซับซ้อน มีขั้นตอนในการทำความเข้าใจมากจะใช้แรงงานไทย ส่วนงานที่ใช้แรงงาน ไม่ต้องใช้ความเข้าใจในงานมากก็จะเลือกใช้แรงงานต่างด้าว

คำถาม จำนวนแรงงานต่างด้าวใช้ในกิจการก่อสร้างมีแนวโน้ม อย่างไร

คำตอบ มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นในแรงงานระดับล่าง เช่น กรรมกร เนื่องจากลักษณะของงานที่ไม่เป็นที่ต้องการของแรงงานไทย ส่งผลให้ต้องมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มเติม

คำถาม สาเหตุที่เลือกใช้แรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการ

คำตอบ

1. ขาดแคลนแรงงานไทย
2. ค่าจ้างถูกกว่าแรงงานไทย
3. แรงงานต่างด้าวทำงานดีกว่า เพราะ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นแรงงานผิดกฎหมาย จึงทำงานอย่างเต็มที่เนื่องจากกลัวเรื่องกฎหมาย และได้เงินดีกว่าทำในประเทศของตน จึงตั้งใจทำงานเก็บเงิน

คำถาม นโยบายของทางภาครัฐบาล มีผลต่อการตัดสินใจในการจ้างแรงงานต่างด้าวหรือไม่ อย่างไร

คำตอบ มีผลอย่างมาก เพราะกระทรวงมหาดไทยมีความเข้าใจที่ผิด เรื่องความมั่นคง มีการให้โควตาในการจำกัดจำนวนแรงงานต่างด้าว ภาครัฐบาลไม่รู้ระดับปัญหาของการขาดแคลนแรงงาน จึงทำให้ไม่เกิดความสนใจในการแก้ปัญหา

คำถาม แรงงานต่างด้าวสามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในอุตสาหกรรมก่อสร้างได้หรือไม่ อย่างไร

คำตอบ แรงงานที่ใช้ทักษะและฝีมือ แรงงานต่างด้าวนั้นจะไม่สามารถแก้ไขปัญหาเหล่านี้ได้ เนื่องจาก ไม่คุ้มที่จะพัฒนาแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ อีกทั้งติดเรื่องการสื่อสารและอายุของการอาศัยอยู่ในประเทศไทยที่ไม่ถาวรหรือยาวนาน

ปัญหาอีกประการหนึ่งคือ แรงงานฝีมือปัจจุบัน เหลือน้อยลง ที่เหลืออยู่มีอายุมากแล้ว ไม่มีแรงงานที่มีฝีมือมาทดแทน ทั้งเรื่องค่านิยมในการเรียนสายอาชีพ อีกทั้งหลักสูตรที่มุ่งเฉพาะเจาะจงในงานสายอาชีพเหล่านี้ไม่มี

บทสัมภาษณ์

ผู้อำนวยการสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย

คำถาม ท่านคิดว่าธุรกิจก่อสร้างไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานคนไทยหรือไม่ อย่างไร

คำตอบ การประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างไทยนั้น เราแบ่งเป็น 2 ส่วนด้วยกัน คือ

1. แรงงานที่มีฝีมือ เนื่องจากแรงงานไทยเป็นแรงงานที่มีฝีมือเป็นที่ยอมรับในระดับโลก มีการชนะการแข่งขันช่างฝีมือในระดับเวทีโลก ส่งผลให้แรงงานส่วนหนึ่งไปทำงานในต่างประเทศที่มีรายได้สูงกว่า อีกทั้งนายจ้างในประเทศไม่ให้ความสำคัญในการจ้างแรงงานดังกล่าวในอัตราที่สูงขึ้นตามมาตรฐาน จึงทำให้เกิดการขาดแรงงานฝีมือขึ้น

2. แรงงานกรรมกร เนื่องจากแรงงานไทยเลือกไม่ทำงานที่มีความลำบาก รวมถึงอุตสาหกรรมอื่นที่มีค่าจ้างในระดับเดียวกันมีความสะดวกสบายมากกว่า เมื่อเทียบกันในระดับค่าจ้างเดียวกัน รวมถึงนโยบายการกระจายรายได้สู่ชนบท หรือเศรษฐกิจพอเพียง ส่งผลให้แรงงานที่มีการย้ายเข้าสู่อุตสาหกรรมก่อสร้างมีน้อยลง

คำถาม ลักษณะงานประเภทใด ที่ขาดแคลนแรงงานในธุรกิจก่อสร้างไทยมากที่สุด

คำตอบ

1. งานฝีมือ จำพวกช่างต่าง ๆ แรงงานเลือกงานที่มีอัตราค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีที่สุด การจ้างงานในต่างประเทศมีผลในการขาดแคลนแรงงานไทย

2. งานกรรมกร แรงงานไทยหันไปทำงานในภาคเกษตรกรรมมากขึ้น ราคาพืชผลที่สูงขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยีการเกษตร การวิจัยที่ทันสมัย

คำถาม แนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

คำตอบ การพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเฉพาะงานที่เกิดการขาดแคลนรุนแรงเป็นการชั่วคราว ในระยะสั้น ส่วนในระยะยาวควรมีการพัฒนาหรือส่งเสริมการฝึกฝน หรือการอบรม ช่างฝีมืออย่างถาวร โดยสามารถรองรับแผนของทางภาครัฐบาล และการขยายตัวของเศรษฐกิจในอนาคต

คำถาม ช่องทางในการหาแรงงานก่อสร้าง แรงงานไทย

คำตอบ การจ้างผ่านนายหน้า หรือผู้รับเหมาช่วง

คำถาม ช่องทางในการหาแรงงานก่อสร้าง แรงงานต่างด้าว

คำตอบ การจ้างผ่านนายหน้า หรือผู้รับเหมาช่วง

คำถาม การเปรียบเทียบของแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว

คำตอบ แรงงานไทยมีความละเอียดปราณีต และมีฝีมือที่ดีกว่าแรงงานต่างด้าว ส่วนแรงงานกรรมกร ก็สามารถสื่อสารได้ง่ายกว่าแรงงานต่างด้าว เพียงแต่แรงงานไทยมีพฤติกรรมที่ไม่ดีเท่าใดนัก แรงงานต่างด้าวนั้นมีความขยันขันแข็งมากกว่า การควบคุมทำได้ง่าย ไม่มีปัญหาการโต้เถียง หรือการประท้วงเกิดขึ้น

คำถาม จำนวนแรงงานต่างด้าวใช้ในกิจการก่อสร้างมีแนวโน้ม อย่างไร

คำตอบ มีแนวโน้มการจ้างแรงงานต่างด้าว เป็นไปตามสถานะของเศรษฐกิจ หากสถานะเศรษฐกิจดี อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวจะสูงขึ้นตามไปด้วย และปัญหาการขาดแคลนแรงงานก็จะมีมากขึ้น

คำถาม สาเหตุที่เลือกใช้แรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการ

คำตอบ การขาดแคลนแรงงานไทย เป็นส่วนที่สำคัญที่สุด เนื่องจากสถานะเศรษฐกิจมีการขยายตัวสูงขึ้น อีกทั้งค่าจ้างถูกกว่าแรงงานไทย

คำถาม นโยบายของทางภาครัฐบาล มีผลต่อการตัดสินใจในการจ้างแรงงานต่างด้าวหรือไม่ อย่างไร

คำตอบ นโยบายของทางภาครัฐบาล มีความไม่แน่นอน โดยไม่แน่ใจว่าจากเปิดให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น จะด้วยเรื่องมนุษยชนหรือในเรื่องความมั่นคง โดยในปัจจุบันแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้ามามีเป็นจำนวนมาก ทั้งยังเกิดผลประโยชน์ขึ้นกับคนบางกลุ่ม แนวทางนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวไม่ชัดเจน เจ้าหน้าที่บางคนไม่ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด การจ้างแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าประเทศ จึงยังคงมีอยู่เป็นจำนวนมาก

คำถาม แรงงานต่างด้าวสามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในอุตสาหกรรมก่อสร้างได้หรือไม่ อย่างไร

คำตอบ สามารถแก้ปัญหาได้ในบางส่วนที่ต้องการลดต้นทุน ในสภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้น เนื่องจากอุตสาหกรรมก่อสร้างมีการหดตัว ณ ปัจจุบัน แต่จำนวนผู้ประกอบการมีอยู่เป็นจำนวนมาก

บทสัมภาษณ์

ประธานสภาศูนย์กลางแรงงานแห่งประเทศไทย

คำถาม ท่านคิดว่าธุรกิจก่อสร้างไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานคนไทยหรือไม่ อย่างไร

คำตอบ ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างเฉพาะแรงงานระดับล่าง เพราะคนไทยมีการศึกษาสูงมากขึ้น ทำให้มีการเลือกงานที่ไม่ลำบากและมีค่าตอบแทนสูง

คำถาม ลักษณะงานประเภทใด ที่ขาดแคลนแรงงานในธุรกิจก่อสร้างไทยมากที่สุด

คำตอบ งานระดับล่าง ที่เป็นงานที่คนไทยไม่ทำ

คำถาม แนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

คำตอบ จ้างแรงงานต่างด้าวในส่วนที่เกิดการขาดแคลนแรงงานไทยอย่างแท้จริง โดยต้องมีกระบวนการตรวจสอบผู้ประกอบการอย่างรอบคอบ เนื่องจากแรงงานไทยที่ยังว่างงานปัจจุบันยังมีอยู่ แต่เกิดการเอารัดเอาเปรียบเรื่องค่าจ้าง

คำถาม ช่องทางในการหาแรงงานก่อสร้าง แรงงานไทย

คำตอบ กรมการจัดหางาน การประกาศตามสื่อต่าง ๆ

คำถาม ช่องทางในการหาแรงงานก่อสร้าง แรงงานต่างด้าว

คำตอบ กรมการจัดหางาน กองบริหารแรงงานต่างด้าว

คำถาม การเปรียบเทียบของแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว

คำตอบ แรงงานไทยสามารถสื่อสารกันรู้เรื่องกว่า ฝีมือดีกว่า มีความซื่อสัตย์มากกว่า แรงงานต่างด้าวมียาค่าแรงที่ถูกกว่า

คำถาม จำนวนแรงงานต่างด้าวใช้ในกิจการก่อสร้างมีแนวโน้ม อย่างไร

คำตอบ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในแรงงานระดับล่าง เพราะการที่แรงงานไทยมีการศึกษาดีขึ้น มีการเลือกงานที่เหมาะสมและได้ค่าจ้างที่ดี

คำถาม สาเหตุที่เลือกจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการ

คำตอบ ผู้ประกอบการต้องการแรงงานที่มีฝีมือดี แต่ต้องการจ้างแรงงานที่มีค่าแรงต่ำ ทำให้ผู้ประกอบการหันไปจ้างแรงงานต่างด้าว

คำถาม นโยบายของทางภาครัฐบาล มีผลต่อการตัดสินใจในการจ้างแรงงานต่างด้าวหรือไม่ อย่างไร

คำตอบ ภาครัฐบาลไม่จริงจัง หรือเอาใจใส่กับปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทย โดยเอื้อประโยชน์ให้แก่นายจ้างในการจ้างแรงงานต่างด้าวมากเกินไป ไม่สนใจในการพัฒนา หรือยกระดับแรงงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้น เพื่อให้มีค่าจ้างที่สูงขึ้นเหมาะสมกับฝีมือ

คำถาม แรงงานต่างด้าวสามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในอุตสาหกรรมก่อสร้างได้หรือไม่ อย่างไร

คำตอบ ไม่สามารถแก้ไขได้ในแรงงานที่มีฝีมือและความสามารถ ควรใส่ใจกับปัญหาการพัฒนาให้มากขึ้น และสร้างมาตรฐานให้เป็นที่ยอมรับ และที่สำคัญที่สุดต้องให้นายจ้างให้ความสำคัญกับการพัฒนา พร้อมทั้งความเหมาะสมของค่าแรงและสวัสดิการแรงงานอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

บทสัมภาษณ์

ประธานสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

คำถาม ท่านคิดว่าธุรกิจก่อสร้างไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานคนไทยหรือไม่ อย่างไร

คำตอบ ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างในบางประเภท โดยเป็นงานที่มีค่าแรงถูก งานสกปรก และงานที่มีความเสี่ยงสูง เนื่องจากคนไทยเริ่มมีค่านิยมที่ไม่ทำงานก่อสร้าง และมีการศึกษาที่สูงขึ้น

คำถาม ลักษณะงานประเภทใด ที่ขาดแคลนแรงงานในธุรกิจก่อสร้างไทยมากที่สุด

คำตอบ งานที่มีค่าแรงถูก งานสกปรก งานเสี่ยงสูง

คำถาม แนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

คำตอบ พัฒนาแรงงานไทยเข้าทดแทนส่วนที่ขาดหายไป ส่งเสริมค่านิยมเกี่ยวกับงานก่อสร้างให้น่าสนใจมากขึ้น ปรับอัตราค่าจ้างและสวัสดิการให้ดีขึ้น สำหรับการจ้างแรงงานต่างด้าวต้องปรับระดับค่าจ้างให้เหมาะสมหรือเท่ากับคนไทยเพื่อให้เกิดความจำเป็นแท้จริงในจ้างแรงงานต่างด้าว

คำถาม ช่องทางในการหาแรงงานก่อสร้าง แรงงานไทย

คำตอบ กรมการจัดหางาน

คำถาม ช่องทางในการหาแรงงานก่อสร้าง แรงงานต่างด้าว

คำตอบ จ้างผ่านนายหน้า เพื่อตัดความรับผิดชอบ

คำถาม การเปรียบเทียบของแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว

คำตอบ แรงงานต่างด้าวมียาค่าแรงต่ำมาก เมื่อเทียบกับแรงงานไทย แรงงานไทยสื่อสารกันรู้เรื่องกว่า ฝีมือดีกว่า ไม่ก่อให้เกิดปัญหาสาธารณสุข และอาชญากรรม

คำถาม จำนวนแรงงานต่างด้าวใช้ในกิจการก่อสร้างมีแนวโน้ม อย่างไร

คำตอบ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในแรงงานระดับล่าง เพราะนายจ้างไม่ต้องการจ่ายค่าประกันสังคม ค่าสวัสดิการต่าง ๆ ทั้งยังสามารถบังคับแรงงานในเรื่องการหยุดงานได้

คำถาม สาเหตุที่เลือกใช้แรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการ

คำตอบ ค่าแรงที่ต่ำกว่าแรงงานไทย ไม่ต้องรับผิดชอบต่อตัวแรงงานต่างด้าว ไม่ต้องมีสวัสดิการหรือประกันสังคม มีส่วนน้อยที่ขาดแคลนแรงงานจริง ๆ

คำถาม นโยบายของทางภาครัฐบาล มีผลต่อการตัดสินใจในการจ้างแรงงานต่างด้าวหรือไม่ อย่างไร

คำตอบ ภาครัฐบาลไม่ให้ความจริงจังมากนัก อ้างว่ามีกำลังไม่เพียงพอในการตรวจแรงงานต่างด้าวที่เข้าทำงานในธุรกิจที่ไม่ขาดแคลนแรงงานจริง

คำถาม แรงงานต่างด้าวสามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในอุตสาหกรรมก่อสร้างได้หรือไม่ อย่างไร

คำตอบ ไม่สามารถแก้ได้ในแรงงานที่มีฝีมือ ควรพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยให้มากขึ้น กำหนดค่าแรงที่เหมาะสมเท่าเทียมกัน ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ควรให้แรงงานต่างด้าวเสียภาษี หรือมีประกันสังคม เพื่อยกระดับค่าจ้างของแรงงานต่างด้าวให้สูงมากขึ้น ทำให้การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวเกิดขึ้นจากการขาดแคลนแรงงานไทยอย่างแท้จริง

บทสัมภาษณ์

รองประธาน สภาองค์กรลูกจ้างสภาแรงงานแห่งชาติ

คำถาม ท่านคิดว่าธุรกิจก่อสร้างไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานคนไทยหรือไม่ อย่างไร

คำตอบ ธุรกิจก่อสร้างไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างในระดับล่าง แรงงานกรรมกร เนื่องจากกฎหมายในการจ้างแรงงานก่อสร้างมีการจำกัดอายุ 18 ปี และอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของประเทศไทยมีระดับต่ำ สวัสดิการไม่มี ส่งผลให้แรงงานไทยมีการย้ายไปทำใน

อุตสาหกรรมอื่นที่อำนวยความสะดวก มีค่าจ้างที่สูงกว่า และเป็นงานที่สบายกว่า ไม่สกปรก หรือมีความเสี่ยงสูง

คำถาม ลักษณะงานประเภทใด ที่ขาดแคลนแรงงานในธุรกิจก่อสร้างไทยมากที่สุด

คำตอบ งานกรรมกรในระดับล่าง งานที่มีความเสี่ยง มีความลำบาก และสกปรก

คำถาม แนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

คำตอบ มองว่าแรงงานไทยที่ว่างงานยังพอมี เพียงแต่มีปัญหาในการเปลี่ยนงานบ่อย หรือเลือกงาน เนื่องจากอัตราค่าจ้าง และสวัสดิการไม่คุ้มค่าในการทำงาน ควรมีการเพิ่มอัตราค่าจ้าง และสวัสดิการให้เหมาะสม เพราะว่าในผู้ประกอบการบางส่วนยังสามารถมีแรงงานที่เพียงพอได้นั้นเพราะสาเหตุใด เหตุใดแรงงานจึงพอใจที่จะทำงานในบริษัทดังกล่าว

คำถาม ช่องทางในการหาแรงงานก่อสร้าง แรงงานไทย

คำตอบ การจ้างผู้รับเหมาช่วง

คำถาม ช่องทางในการหาแรงงานก่อสร้าง แรงงานต่างด้าว

คำตอบ การจ้างผู้รับเหมาช่วง

คำถาม การเปรียบเทียบของแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว

คำตอบ แรงงานไทยมีคุณภาพดีกว่า แต่งานต่างด้าวมียุทธวิธีค่าจ้างที่ถูก

คำถาม จำนวนแรงงานต่างด้าวใช้ในกิจการก่อสร้างมีแนวโน้ม อย่างไร

คำตอบ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เพราะอัตราค่าจ้างมีระดับต่ำกว่าแรงงานไทยมาก และแนวโน้มการศึกษาไทยมีสูงมากขึ้น ส่งผลต่ออัตราค่าจ้างที่สูงขึ้น

คำถาม สาเหตุที่เลือกใช้แรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการ

คำตอบ เพราะอัตราค่าจ้างมีระดับต่ำ และไม่ต้องมีสวัสดิการ

คำถาม นโยบายของทางภาครัฐบาล มีผลต่อการตัดสินใจในการจ้างแรงงานต่างด้าวหรือไม่ อย่างไร

คำตอบ ส่งผลแน่นอน เพราะหากภาครัฐบาลยังไม่ให้ความสนใจแรงงานไทย จะทำให้การจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ แรงงานไทยจึงต้องย้ายจากอุตสาหกรรมก่อสร้างไปสู่อุตสาหกรรมอื่นที่มีค่าตอบแทนที่ดีกว่า

คำถาม แรงงานต่างด้าวสามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในอุตสาหกรรมก่อสร้างได้หรือไม่ อย่างไร

คำตอบ ไม่สามารถแก้ได้ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวจะก่อให้เกิดปัญหา ทางด้านสังคมและความมั่นคงแก่ประเทศอย่างมาก ทั้งภาครัฐบาลต้องสูญเสียเงินในการดูแลและควบคุมปัญหาเป็น

จำนวนมาก ซึ่งไม่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับการเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงาน การปรับปรุงมาตรฐานให้นายจ้างยอมรับระดับค่าจ้างตามมาตรฐานแรงงาน

บทสัมภาษณ์

ผู้อำนวยการศูนย์ สมาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอิสระแห่งประเทศไทย

คำถาม ท่านคิดว่าธุรกิจก่อสร้างไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานคนไทยหรือไม่อย่างไร

คำตอบ ธุรกิจก่อสร้างไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างอยู่บ้าง จะมีก็เฉพาะในบางช่วงเวลา เช่น ช่วงเศรษฐกิจขยายตัว หรือฤดูเก็บเกี่ยว เป็นต้น เนื่องแรงงานที่สำคัญในธุรกิจก่อสร้าง ส่วนใหญ่ประกอบไปด้วยแรงงานที่ต้องอาศัยทักษะและความชำนาญเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นแรงงานที่มีอาชีพก่อสร้างเป็นหลัก อีกทั้งแรงงานในภาคเกษตรที่เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานกรรมกรก่อสร้างก็มีอยู่เป็นจำนวนมาก เพียงแต่เกิดการกระจุกตัว หรือมีมากในช่วงเวลาเท่านั้น

คำถาม ลักษณะงานประเภทใด ที่ขาดแคลนแรงงานในธุรกิจก่อสร้างไทยมากที่สุด

คำตอบ ลักษณะงานที่คนไทยไม่ต้องการทำ หรืองานที่มีลักษณะมีความเสี่ยงสูง มีความลำบากมาก เหนื่อยมาก และสกปรก

คำถาม แนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

คำตอบ ทำการจ้างผู้รับเหมาช่วงเฉพาะงานในส่วนที่ขาด หรือทำการว่าจ้างจากคนรู้จักของแรงงานเข้ามาทำงานเพิ่มเติม

คำถาม ช่องทางการหาแรงงานก่อสร้าง แรงงานไทย

คำตอบ

1. การจ้างผู้รับเหมาช่วง
2. การว่าจ้างจากคนรู้จักของแรงงาน

คำถาม ช่องทางการหาแรงงานก่อสร้าง แรงงานต่างด้าว

คำตอบ การจ้างผู้รับเหมาช่วง

คำถาม การเปรียบเทียบของแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว

คำตอบ หากเป็นแรงงาน หรืองานกรรมกรทั่วไป มองว่าไม่ต่างกันมากนัก หากไม่คำนึงถึงเรื่องการสื่อสาร ส่วนงานที่ใช้ฝีมือและความถูกต้อง แรงงานไทยมีคุณภาพดีกว่า

คำถาม จำนวนแรงงานต่างด้าวใช้ในกิจการก่อสร้างมีแนวโน้ม อย่างไร

คำตอบ มีแนวโน้มคงที่ เพราะการหาแรงงานไทยยังทำได้ง่ายและสะดวกกว่าการจ้างแรงงานต่างด้าว อีกทั้งแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างยังพอหาได้ เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจไม่ได้ดีมากนักในปัจจุบัน

คำถาม สาเหตุที่เลือกใช้แรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการ

คำตอบ มองว่าผู้ประกอบการบางราย ต้องการลดต้นทุนในการก่อสร้าง ทำให้จ้างแรงงานในราคาที่ต่ำมาก ส่งผลให้คนไทยไม่ต้องการทำงานดังกล่าว

คำถาม นโยบายของทางภาครัฐบาล มีผลต่อการตัดสินใจในการจ้างแรงงานต่างด้าวหรือไม่ อย่างไร

คำตอบ ไม่มีส่งผลเท่าที่ควร เพราะภาครัฐบาลไม่ให้ความสนใจ ว่าแรงงานในระดับใดที่กำลังจะขาดแคลนในธุรกิจก่อสร้าง ผู้ประกอบการมีปัญหาของการขาดแคลนแรงงานมากน้อยเพียงใด ต้องมีความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าวหรือไม่

คำถาม แรงงานต่างด้าวสามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในอุตสาหกรรมก่อสร้างได้หรือไม่ อย่างไร

คำตอบ ไม่สามารถแก้ได้อย่างถาวร สำหรับธุรกิจก่อสร้าง เนื่องจากแรงงานที่มีฝีมือและความสามารถ ควรพัฒนาให้เกิดขึ้นกับแรงงานไทย ทั้งยังเป็นการยกระดับมาตรฐาน และค่าแรงให้แก่แรงงานไทย โดยภาครัฐบาลต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบังคับใช้กฎหมายแรงงานและสวัสดิการแรงงานอย่างจริงจัง เพื่อไม่ให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบแรงงานขึ้น

สรุปผลของการศึกษาครั้งนี้

1. ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทย และการจ้างแรงงานต่างด้าว

จากผลของการศึกษาพบว่า ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทย และการจ้างแรงงานต่างด้าว เกิดขึ้นจากสาเหตุภาวะเศรษฐกิจมีการขยายตัว แต่ขนาดของแรงงานก่อสร้างในประเทศไทยมีปริมาณไม่เพิ่มขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีดุลยภาพของตลาดแรงงาน คือ ในช่วงสภาวะเศรษฐกิจมีการขยายตัว ความต้องการแรงงานก่อสร้าง หรืออุปสงค์แรงงานก่อสร้างมีเพิ่มสูงขึ้น แต่ปริมาณของแรงงานก่อสร้าง หรืออุปทานแรงงานก่อสร้างมีปริมาณเท่าเดิม ส่งผลให้เกิดอุปสงค์ส่วนเกิน (Excess Demand) ในตลาดแรงงานขึ้น

สาเหตุต่อมา คือ เกิดจากแรงงานก่อสร้างในประเทศไทยส่วนหนึ่งเป็นแรงงานที่มาจาก การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง ทำให้เกิดการ

เคลื่อนย้ายกลับไปสู่ภาคเกษตรกรรมเมื่อถึงช่วงฤดูเก็บเกี่ยว ส่งผลให้แรงงานในธุรกิจก่อสร้างมีความผันผวนในช่วงระยะเวลา 1 ปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับลักษณะของธุรกิจที่มีลักษณะที่มีการเร่งรัดงานในช่วงปลายปี หรือปลายงาน เพื่อให้ส่งมอบงานได้ทันตามกำหนดของโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการย้ายถิ่นของ เลวิส (Lewis, 1954) เฟ และ รานิส (Fei and Ramis, 1964) คือ เมื่อราคาเปรียบเทียบของสินค้าเกษตรต่ออุตสาหกรรมก่อสร้างเพิ่มขึ้น ส่งผลให้แรงงานที่เข้ามาในอุตสาหกรรมก่อสร้างย้ายกลับไปยังภาคการเกษตร ซึ่งเชื่อมโยงถึงปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างในช่วงฤดูเก็บเกี่ยว

โดยปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ

1. การขาดแคลนแรงงานก่อสร้างที่เป็นแรงงานที่มีทักษะ และความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้าง โดยแรงงานในกลุ่มนี้จะไม่แปรผันไปตามฤดูกาลหรือมีในส่วน้อย เนื่องจากแรงงานที่มีทักษะ และความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้างจะยึดงานในธุรกิจก่อสร้างเป็นอาชีพ และมีค่าแรงในการทำงานระดับสูง สามารถหาเลี้ยงครอบครัวและดำรงชีพในอาชีพนี้ได้ แต่การขาดแคลนจะเกิดขึ้นในช่วงของเศรษฐกิจมีการขยายตัว เนื่องจากจำนวนแรงงานมีทักษะ และความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้างมีจำนวนจำกัดและมีแนวโน้มที่จะลดลง สอดคล้องกับทฤษฎีดุลยภาพของตลาดแรงงาน

2. การขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เป็นแรงงานที่ไม่มีทักษะ และความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้าง หรือแรงงานที่ใช้แรงงานอย่างเดียวนั้น (กรรมกร) โดยแรงงานพวกนี้จะมีการแปรผันตามฤดูกาล และเป็นแรงงานที่มีความผันผวนมาก สอดคล้องกับทฤษฎีดุลยภาพของตลาดแรงงานและทฤษฎีการย้ายถิ่นของ เลวิส (Lewis, 1954) เฟ และ รานิส (Fei and Ramis, 1964)

2. แนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

จากผลการศึกษาพบว่าแนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง สามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวทางด้วยกัน คือ

1. แนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ และความชำนาญ ในอุตสาหกรรมก่อสร้างนั้น สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีดุลยภาพของตลาดแรงงาน คือ การปรับตัวเข้าสู่ดุลยภาพของตลาดแรงงาน เมื่อมีการปรับราคาค่าจ้างของแรงงานก่อสร้างสูงขึ้นเข้าสู่ราคา

ดุลยภาพ จะส่งผลให้ปริมาณแรงงานก่อสร้างเพิ่มมากขึ้นจนเข้าสู่ดุลยภาพอีกครั้ง โดยแนวทางนี้ไม่เกี่ยวข้องกับการจากแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน โดยมีแนวทางการปรับตัว คือ

- การเพิ่มค่าแรง เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่แรงงานในการเข้ามาทำงาน
- มีการพัฒนาให้แรงงานมีความเป็นช่างฝีมือ ที่มีทักษะและความชำนาญเฉพาะในสาขาก่อสร้างให้มากขึ้น เพื่อให้แรงงานมีอัตราค่าจ้างสูงขึ้น และทำให้แรงงานจะอยู่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างได้ยาวนานและยั่งยืน
- การปลูกฝังจากรุ่นพ่อแม่ เพื่อให้ลูก-หลาน มีความรักและสนใจในอาชีพงานก่อสร้าง ที่ต้องอาศัยการถ่ายทอดกันจากประสบการณ์และการสะสมความรู้จากการทำงาน
- เปิดให้มีโรงเรียนที่มีการสอนเกี่ยวกับงานด้านช่างฝีมือที่ใช้ในธุรกิจก่อสร้าง โดยเป็นการระบุ หรือเน้นลักษณะการสอนลงลึกในรายละเอียดของหลักสูตรเฉพาะงานก่อสร้าง ไม่ใช่สอนวิชาชีพโดยทั่วไป

2. แนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่ไร้ทักษะ และความชำนาญ ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีดุลยภาพของตลาดแรงงานและทฤษฎีการย้ายถิ่นของ เลวิส (Lewis, 1954) เฟ และ รานิส (Fei and Ramis, 1964) คือ เมื่อระดับราคาค่าจ้างในตลาดแรงงานของประเทศไทยมีระดับราคาที่ต่ำกว่าดุลยภาพ แต่ยังเป็นระดับราคาที่สูงกว่าระดับราคาดุลยภาพของตลาดแรงงานประเทศเพื่อนบ้าน ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน หรือเป็นไปตามแนวคิดและทฤษฎีการเคลื่อนย้ายถิ่นและการอพยพแรงงานระหว่างประเทศ (Immigration Theory) ไม่ว่าจะเกิดมาจากปัจจัยที่เป็นแรงผลักดัน เช่น การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวเพราะปัญหาความสงบและการเมืองของประเทศเพื่อนบ้านที่ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย และปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูด เช่น อัตราค่าจ้างในประเทศไทยที่สูงกว่าในประเทศเพื่อนบ้าน โดยมีแนวทางการปรับตัว ดังนี้

- การรับแรงงานก่อสร้างที่เป็นต่างด้าวเพิ่มเติมในส่วนของแรงงานที่ใช้แรงงาน และทดแทนแรงงานก่อสร้างที่เคลื่อนย้ายกับสู่ภาคเกษตรกรรมในช่วงฤดูเก็บเกี่ยว โดยคำนึงถึงความจำเป็นที่แท้จริงของธุรกิจ หรือนายจ้าง และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศด้วย ไม่นำเอาแรงงานต่างด้าวมาใช้เพียงเพราะการลดต้นทุน แต่ไม่คำนึงถึงแรงงานในประเทศที่ยังว่างงานอยู่
- การชักจูงแรงงานในภาคเกษตรที่อยู่นอกช่วงฤดูเก็บเกี่ยวเข้ามาทำงาน โดยแรงงานส่วนใหญ่มีความสนิทหรือรู้จักกัน ในแบบเครือญาติ คนภายในหมู่บ้าน จึงทำการชักชวนแรงงานเหล่านี้เข้ามาได้ง่าย

3. ความสามารถในการทำงาน คุณภาพของแรงงานรวมไปถึงทักษะและความสามารถในการทดแทนของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว และปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทย

สามารถแบ่งความคิดเห็นในการเปรียบเทียบได้เป็น 2 แนวทางความคิดเห็น คือ

1. เปรียบเทียบทางด้านความสามารถ ทักษะ และคุณภาพของงานพบว่า แรงงานไทยมีความสามารถและทักษะ รวมไปถึงมีความรู้และความเข้าใจดีกว่าแรงงานต่างด้าว โดยแรงงานไทยจะได้เปรียบในเรื่องของการสื่อสาร และการพัฒนาฝีมือแรงงาน การแสดงความคิดเห็น และการประยุกต์ ปรับปรุงงาน

2. เปรียบเทียบทางด้านพฤติกรรมพบว่า แรงงานไทยจะมีนิสัยการทำงานแบบรักษabay เป็นการทำงานแบบเช้าชามเย็นชามและจะไม่มีความรับผิดชอบต่องาน การหยุดงานของแรงงานไทยพบบ่อย ส่วนแรงงานต่างด้าวจะกระตือรือร้นที่จะทำงานมากกว่า รวมไปถึงแรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนมากกว่าแรงงานไทย ไม่เลือกงานที่ได้รับคำสั่ง การลาหยุดงานไม่พบบ่อย

3. การทดแทนกันของแรงงานที่มีทักษะ และความชำนาญของแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยทำได้ยาก เนื่องจากมีข้อจำกัดทางด้านการสื่อสารและปัญหาต่าง ๆ ทั้งปัญหาการลงทุนในการฝึกอบรมแรงงานต่างด้าว ปัญหาการจำกัดพื้นที่ในการทำงานของแรงงานต่างด้าว แต่ลักษณะงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นงานที่ต้องมีการเคลื่อนย้ายไปตามสถานที่ที่จะทำการก่อสร้าง ทำให้ไม่เกิดความคล่องตัวในการจ้างแรงงานฝีมือที่เป็นแรงงานต่างด้าว ปัญหาความไม่แน่ใจในนโยบายของภาครัฐบาล เกี่ยวกับการผ่อนผันและการต่ออายุของแรงงานต่างด้าว และปัญหาการกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐบาล การเรียกเก็บค่าส่วยต่าง ๆ แก่นายจ้างที่ทำการจ้างแรงงานต่างด้าว

ส่วนแรงงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะ ความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้าง ยังพอหาแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานไทยที่ทำงานในภาคเกษตรกรรม แต่อยู่ในช่วงนอกฤดูเก็บเกี่ยว โดยแรงงานในภาคเกษตรกรรมจะเข้ามาใช้แรงงานในช่วงที่ว่างจากการเก็บเกี่ยว

4. นโยบายของทางภาครัฐบาล ที่มีผลต่อการตัดสินใจในการจ้างแรงงานต่างด้าว

นโยบายของทางภาครัฐบาล มีผลต่อการตัดสินใจในการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างมาก เนื่องมาจากการกำหนดนโยบายในการพัฒนาประเทศ หรือการขยายตัวทางเศรษฐกิจจะส่งผลโดยตรงต่อการจ้างแรงงานทั้งแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว หากภาครัฐบาล ไม่รู้และเข้าใจระดับปัญหาของการขาดแคลนแรงงาน การไม่ให้ความสนใจในการแก้ปัญหา ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนขึ้น ในช่วงการขยายตัวทางเศรษฐกิจและปัญหาดังกล่าวอาจเป็นอุปสรรคในการพัฒนาประเทศได้ อีกทั้งปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวมาทดแทนแรงงานฝีมือของไทยนั้นก็

ทำได้ยาก รัฐบาลควรพัฒนาแรงงานฝีมือของไทยให้เป็นรูปธรรมมากกว่านี้ ส่วนของแรงงานไร้ฝีมือ และความชำนาญที่ไม่เป็นที่ต้องการในแรงงานไทย รัฐบาลควรมีระบบและการจัดการแรงงานต่างด้าวที่จะนำมาทดแทนแรงงานไทยให้เป็นระบบและชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดภาระในการใช้งบประมาณไปกับการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสาธารณสุข และปัญหาด้านมนุษยชน เป็นต้น

5. การพัฒนาฝีมือแรงงานก่อสร้าง

แรงงานไทย มีการอบรมพัฒนาด้านทักษะและฝีมืออย่างต่อเนื่อง แต่มีอยู่น้อย ถึงแม้ว่าจะไม่มีอุปสรรคด้านการพัฒนาฝีมือ และมีโอกาสเข้าถึงความรู้ได้ง่าย

แรงงานต่างด้าว ไม่มีการอบรมพัฒนาด้านทักษะและฝีมือ เนื่องจากมีต้นทุนสูง และความเสี่ยงสูงในความคุ้มค่า เมื่อเทียบกับระยะเวลาในการทำงานทดแทน อีกทั้งยังมีการกีดกันการพัฒนาของแรงงานต่างด้าวจากแรงงานไทยอีกด้วย

6. ปัญหาที่เกิดขึ้นของแรงงานในการทำงานก่อสร้าง

ปัญหาของแรงงานไทย คือ ปัญหาทางด้านพฤติกรรม ความไม่เอาใจใส่ในงาน การขาดความอดทน และการเลิกงาน รักงานสบาย ปัญหาอาชญากรรม

ปัญหาของแรงงานต่างด้าว คือ ปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปัญหาการสื่อสารในการทำงาน ปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน

7. สาเหตุการทำงานในธุรกิจก่อสร้าง สาเหตุการลาออกไปทำในอุตสาหกรรมอื่น และปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

สาเหตุการทำงานในธุรกิจก่อสร้างของแรงงานไทย มาจากแรงงานส่วนใหญ่ที่อยู่ในภาคเกษตรกรรม เกิดการเคลื่อนย้ายเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง เพราะว่าอัตราค่าจ้างของอุตสาหกรรมก่อสร้างสูงกว่า อัตราผลตอบแทนในภาคเกษตรกรรม แต่ถ้าอัตราผลตอบแทนในภาคเกษตรกรรมสูงกว่าอัตราค่าจ้างของอุตสาหกรรมก่อสร้าง แรงงานดังกล่าวจะเคลื่อนย้ายกลับเข้าสู่ภาคเกษตรกรรม และอีกเหตุผลหนึ่งที่สำคัญ คือ ค่านิยมในการทำงานในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างมีความลำบาก ความเสี่ยง และสกปรก มากกว่าการทำอาชีพในอุตสาหกรรมอื่น ส่งผลให้เกิดการศึกษาที่สูงมากขึ้น เพื่อสามารถทำงานที่สบายมากขึ้นได้ โดยแรงงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนา

อยู่ในภาคอีสานมากที่สุด รองลงคือภาคเหนือ และมีการการศึกษาในระดับชั้นมัธยมต้นมากที่สุด และรองลงมาคือระดับการศึกษาประถม

สาเหตุการทำงานในธุรกิจก่อสร้างของแรงงานต่างด้าว มาจากค่าแรงที่สูงกว่าการทำงานภายในโรงงานขนาดเล็กและโรงงานอุตสาหกรรมประมง และการไม่เอาัดเอาเปรียบ หรือการกดขี่แรงงานต่างด้าว