


การศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน
ต่อการใช้แรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง

อนรรักษ์ อ่อนศรี

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาเทคโนโลยีวิศวกรรม กลุ่มเทคโนโลยีการจัดการงานก่อสร้าง
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤษภาคม 2555
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ อนุรักษ์ อ่อนศรี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมวิชาเอกเทคโนโลยีการจัด
การงานก่อสร้าง ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

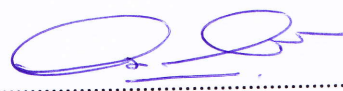
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันท์ วงษ์แก้ว)

คณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์


..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันท์ วงษ์แก้ว)


..... กรรมการ
(ดร.ปิติ โรจนวรรณสินธุ์)


..... กรรมการ
(ดร.อมรชัย ไยงค์)

คณะวิศวกรรมศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมวิชาเอกเทคโนโลยีการจัด
การงานก่อสร้าง ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


..... คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์
(ดร.อาณัติ คีพัฒนา)

วันที่ 29 เดือน มิถุนายน พ.ศ 2555

ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์นี้สามารถสำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์ช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อานนท์ วงษ์แก้ว อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ที่ให้คำปรึกษา เสียสละเวลาอันมีค่า พร้อมทั้งแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง และชี้แนะในประเด็นต่าง ๆ ในการจัดทำด้วยความเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัยเป็นอย่างยิ่ง ขอขอบคุณพี่ ๆ และเพื่อน ๆ นิสิตปริญญาโท สาขาเทคโนโลยีวิศวกรรมกลุ่มวิชาเทคโนโลยีการจัดการงานก่อสร้าง คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา รุ่นที่ 1 ทุกท่าน ที่ช่วยเป็นกำลังใจ ให้คำแนะนำ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ท้ายที่สุด ขอขอบคุณสมาชิกทุกคนในครอบครัวที่ให้การส่งเสริมสนับสนุนและเป็นกำลังใจด้วยดีมาโดยตลอด ประโยชน์อันใดที่เกิดจากงานวิจัยนี้ล้วนเป็นผลมาจากความกรุณาของทุกท่าน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

อนุรักษ์ อ่อนศรี

53921013: สาขาวิชา: เทคโนโลยีการจัดการงานก่อสร้าง; วศ.ม. (เทคโนโลยีวิศวกรรม)

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ/ แรงงานต่างด้าว/ งานก่อสร้าง

อนุรักษ์ อ่อนศรี: การศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน
ต่อการใช้แรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง (THE SATISFACTION OF MANAGERS,
ENGINEERS AND FOREMAN TO USING ALIEN LABORS IN CONSTRUCTION
INDUSTRY) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: อานนท์ วงษ์แก้ว, Ph.D., 117 หน้า. ปี พ.ศ. 2555.

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจต่อการใช้แรงงานต่างด้าวใน
งานก่อสร้างของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยศึกษา 3 ด้าน ได้แก่
ลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว ทักษะทางวิชาชีพ และทางด้านสังคม วิธีการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ
โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 232 ตัวอย่าง โดยสำรวจกลุ่มผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน
วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวนร้อยละ
ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA

จากผลการศึกษาพบว่า ด้านลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว ผู้ประเมินมีความพึงพอใจตรงกัน
3 อันดับแรก ได้แก่ ความแข็งแรง ความอดทน และการทำงานโดยไม่เกี่ยงงาน โดยมีความพึงพอใจ
อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจตรงกัน 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ ความรับผิดชอบ
ความซื่อสัตย์ และความมีระเบียบวินัย โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง, ด้านทักษะทาง
วิชาชีพ ผู้ประเมินมีความพึงพอใจตรงกัน 2 อันดับแรก ได้แก่ การสวมใส่อุปกรณ์ความปลอดภัย
และการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ส่วนปัจจัยที่
ได้รับความพึงพอใจตรงกัน 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ ความสามารถในการอ่านแบบ ความสามารถในการ
การติดต่อสื่อสาร และความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลข โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ
ปานกลางถึงน้อยที่สุด, ด้านสังคม ผู้ประเมินมีความพึงพอใจตรงกัน 3 อันดับแรก ได้แก่ การเที่ยวเตร่
กลางคืน การดื่มสุรา-ของมีเมา และปัญหาเสพติด โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
ส่วนปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจตรงกัน 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ สามารถ
ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ และการอยู่ร่วมกันในที่พัก โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ประเมินมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
โดยมีปัจจัยที่ผู้ประเมินมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ดังนี้ ความแข็งแรง ความซื่อสัตย์สุจริต
ความมีระเบียบวินัย การควบคุมอารมณ์ความสามารถในการอ่านแบบ ความสามารถในการ
ติดต่อสื่อสาร ความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลข และความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะ
หน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

53921013: MAJOR: CONSTRUCTION MANAGEMENT TECHNOLOGY; M.Eng.
(CIVIL ENGINEERING)

KEYWORDS: SATISFACTION/ ALIEN LABORS/ CONSTRUCTION INDUSTRY

ANURAK ON-SRI: THE SATISFACTION OF MANAGERS, ENGINEERS AND
FOREMAN TO USING ALIEN LABORS IN CONSTRUCTION INDUSTRY.

RESEARCH ADVISOR: ARNON WONGKAEW, Ph.D. 117 P. 2012.

The objective of this work is to study satisfactions of using alien labors in the construction industry in Sriracha District, Chonburi Province. The satisfactions are categorized into three aspects: characteristics and personal habits, technical ability, and socialization. The study was a survey research using 232 questionnaires, which were answered by three groups of the construction owners: managers, engineers, and foreman in construction sites. The commercial statistical software: SPSS was used to analyze the raw data by considering basic statistical parameters such as percentage average value, standard deviation, and one way analysis of variance: one way ANOVA.

In aspects of characteristics and personal habits of alien labors, the results showed that all three groups of the construction owners had the same opinion by a satisfaction level of high in strength, durability, and obedience of the labors. Moreover in this category, responsibility, honor, and disciplinary of the alien labors were evaluated with the satisfaction level of medium from the surveyor. For a technical ability aspect, the alien labors had awareness of in construction safety and cooperation in protection of accidents which can occur during construction processes. Therefore the satisfaction level of medium-to-high was given for this matter. However, the technical abilities in term of understanding the shop drawings, communication, and calculation of the labors were quite poor with the satisfaction level of low-to-medium. For the final category, social, the satisfaction level of high were given in nightlife, alcohol drinking, and drug addiction problems. The abilities of working with other labors, adjusting themselves to the working site and living camp were evaluated as a satisfaction level of medium-to-high.

From the hypothesis testing, it was found most of the questionnaires have similar opinion while the factors that yield difference result are strength, honor, disciplinary, emotion control, understanding the shop drawings, communication, calculation, and problem solving at a significance level of 0.05.

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| สารบัญ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง..... | ช |
| สารบัญภาพ..... | ฐ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 5 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย..... | 5 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 6 |
| ลักษณะทั่วไปและองค์ประกอบของธุรกิจก่อสร้าง..... | 6 |
| ภาพรวมอุตสาหกรรมก่อสร้าง..... | 10 |
| ภาพรวมของแรงงานต่างด้าว..... | 11 |
| สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย..... | 20 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 28 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 32 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 32 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 33 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 35 |
| การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 35 |
| สมมติฐานของการวิจัย..... | 37 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 38 |
| ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 38 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว ของแรงงานต่างด้าว..... | 41 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|---|------|
| ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านทักษะทางวิชาชีพของ แรงงานต่างด้าว..... | 52 |
| ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าว..... | 63 |
| ผลการทดสอบสมมติฐาน..... | 74 |
| 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ..... | 97 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 97 |
| อภิปรายผลการศึกษา..... | 106 |
| ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป..... | 108 |
| บรรณานุกรม..... | 109 |
| ภาคผนวก..... | 111 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย..... | 117 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 2-1 แสดงจำนวนนิติบุคคลก่อสร้างแบ่งตามประเภทงานปี พ.ศ. 2550-2554..... | 11 |
| 2-2 แสดงจำนวนคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ที่ได้รับอนุญาตทำงาน ตั้งแต่ปี 2549-2553 จำแนกตามสัญชาติและ งานที่ได้รับอนุญาตให้ทำ..... | 25 |
| 2-3 แสดงการเปรียบเทียบผลการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ตั้งแต่ปี 2549-2553 จำแนกตามงานที่อนุญาตและสัญชาติ... | 26 |
| 4-1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 38 |
| 4-2 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลระดับความเห็น และอันดับของผู้บริหารเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของ แรงงานต่างด้าว..... | 41 |
| 4-3 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลระดับความเห็น และอันดับของวิศวกรเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของ แรงงานต่างด้าว..... | 43 |
| 4-4 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลระดับความเห็น และอันดับของหัวหน้างานเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของ แรงงานต่างด้าว..... | 44 |
| 4-5 แสดงอันดับความพึงพอใจห้าอันดับแรกในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของ แรงงานต่างด้าวแยกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 47 |
| 4-6 แสดงอันดับความพึงพอใจห้าอันดับสุดท้ายในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของ แรงงานต่างด้าวแยกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 50 |
| 4-7 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลระดับความเห็น และอันดับของผู้บริหารเกี่ยวกับความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าว.... | 52 |
| 4-8 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลระดับความเห็น และอันดับของวิศวกรเกี่ยวกับความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าว... | 54 |
| 4-9 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลระดับความเห็น และอันดับของหัวหน้างานเกี่ยวกับความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของ แรงงานต่างด้าว..... | 55 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 4-10 แสดงอันดับความพึงพอใจห้าอันดับแรกในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าว แยกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 58 |
| 4-11 แสดงอันดับความพึงพอใจห้าอันดับสุดท้ายในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าว แยกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 61 |
| 4-12 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลระดับความเห็น และอันดับของผู้บริหารเกี่ยวกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าว..... | 63 |
| 4-13 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลระดับความเห็น และอันดับของวิศวกรเกี่ยวกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าว..... | 64 |
| 4-14 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลระดับความเห็น และอันดับของหัวหน้างานเกี่ยวกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าว... | 66 |
| 4-15 แสดงอันดับความพึงพอใจห้าอันดับแรกเกี่ยวกับทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าว แยกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 69 |
| 4-16 แสดงอันดับความพึงพอใจห้าอันดับสุดท้ายเกี่ยวกับทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าว แยกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 72 |
| 4-17 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในลักษณะ และอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวด้านความแข็งแรง..... | 75 |
| 4-18 แสดงรายละเอียดผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในลักษณะ และอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวด้านความแข็งแรง..... | 75 |
| 4-19 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในลักษณะ และอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวด้านความอดทน..... | 76 |
| 4-20 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในลักษณะ และอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวด้านการทำงานโดยไม่เกี่ยงงาน..... | 77 |
| 4-21 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในลักษณะ และอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวด้านการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ..... | 77 |
| 4-22 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในลักษณะ และอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวด้านความรับผิดชอบ..... | 78 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 4-23 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในลักษณะ และอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวด้านความซื่อสัตย์..... | 78 |
| 4-24 แสดงรายละเอียดผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในลักษณะ และอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวด้านความซื่อสัตย์..... | 79 |
| 4-25 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในลักษณะ และอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวด้านความมีระเบียบวินัย..... | 80 |
| 4-26 แสดงรายละเอียดผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในลักษณะ และอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวด้านความมีระเบียบวินัย..... | 80 |
| 4-27 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในลักษณะ และอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวด้านการควบคุมอารมณ์..... | 81 |
| 4-28 แสดงรายละเอียดผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในลักษณะ และอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวด้านการควบคุมอารมณ์..... | 82 |
| 4-29 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในลักษณะ และอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวด้านการลาออก/ เปลี่ยนงาน..... | 83 |
| 4-30 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในทักษะ ทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวด้านการสวมใส่อุปกรณ์ความปลอดภัย..... | 84 |
| 4-31 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในทักษะ ทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวด้านการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน..... | 84 |
| 4-32 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในทักษะ ทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวด้านความสามารถในการอ่านแบบ..... | 85 |
| 4-33 แสดงรายละเอียดผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในทักษะ ทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวด้านความสามารถในการอ่านแบบ..... | 86 |
| 4-34 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในทักษะ ทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวด้านความสามารถในการติดต่อสื่อสาร..... | 87 |
| 4-35 แสดงรายละเอียดผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในทักษะ ทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวด้านความสามารถในการติดต่อสื่อสาร..... | 87 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 4-36 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวด้านความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลข..... | 88 |
| 4-37 แสดงรายละเอียดผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวด้านความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลข..... | 89 |
| 4-38 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวด้านความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า..... | 90 |
| 4-39 แสดงรายละเอียดผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวด้านความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า..... | 90 |
| 4-40 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าวด้านการเที่ยวเตร่กลางคืน..... | 91 |
| 4-41 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าวด้านการดื่มสุรา-ของมีนเมา..... | 92 |
| 4-42 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าวด้านปัญหาสุขภาพเสพติด..... | 92 |
| 4-43 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าวด้านการเล่นการพนัน..... | 93 |
| 4-44 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าวด้านปัญหาผู้สาว..... | 93 |
| 4-45 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าวด้านสามารถร่วมงานกับผู้อื่น..... | 94 |
| 4-46 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าวด้านสามารถปรับตัวเข้าหาผู้อื่นได้..... | 94 |
| 4-47 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าวด้านการอยู่ร่วมกันในที่พัก..... | 95 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 4-48 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจทางด้านสังคม ของแรงงานต่างด้าวด้านความสะอาดของที่พัก..... | 95 |
| 4-49 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจทางด้านสังคม ของแรงงานต่างด้าวด้านความสะอาดของร่างกาย..... | 96 |
| 5-1 แสดงอันดับความพึงพอใจห้าอันดับแรกและห้าอันดับสุดท้ายในคุณลักษณะและอุปนิสัย ส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวที่ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างานมีความคิดเห็นตรงกัน... | 99 |
| 5-2 แสดงอันดับความพึงพอใจห้าอันดับแรกและห้าอันดับสุดท้ายในด้านทักษะทางวิชาชีพ ของแรงงานต่างด้าวที่ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความคิดเห็นตรงกัน..... | 100 |
| 5-3 แสดงอันดับความพึงพอใจห้าอันดับแรกและห้าอันดับสุดท้ายในด้านสังคมของ แรงงานต่างด้าว ที่ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความคิดเห็นตรงกัน..... | 101 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|---|------|
| 1-1 แผนภูมิแสดงจำนวนคนต่างด้าวคงเหลือที่ราชอาณาจักร..... | 3 |
| 1-2 แผนภูมิแสดงร้อยละของคนต่างด้าวคงเหลือที่ราชอาณาจักร..... | 4 |
| 2-1 แสดงขั้นตอนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 2554..... | 18 |
| 2-2 แสดงขั้นตอนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 2554 ที่ไม่ได้ดำเนินการ ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ..... | 19 |
| 2-3 แสดงสัดส่วนของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือ จำแนกตามประเภท คนต่างด้าว ปี 2553..... | 20 |
| 2-4 แสดงความเคลื่อนไหวของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน ตั้งแต่ปี 2549-2553..... | 21 |
| 2-5 แสดงจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานกลุ่มเข้าเมืองถูกกฎหมาย เปรียบเทียบ ปี 2552 กับปี 2553..... | 22 |
| 2-6 แสดงสัดส่วนคนต่างด้าวกลุ่มเข้าเมืองถูกกฎหมาย จำแนกตามประเภทคนต่างด้าวปี 2553.. | 23 |
| 4-1 แสดงปัจจัยด้านลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับความพึงพอใจ ห้าอันดับแรกจากผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน..... | 48 |
| 4-2 แสดงปัจจัยด้านลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับความพึงพอใจ ห้าอันดับสุดท้ายจากผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน..... | 51 |
| 4-3 แสดงปัจจัยด้านทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับแรก จากผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน..... | 59 |
| 4-4 แสดงปัจจัยด้านทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับความพึงพอใจ ห้าอันดับสุดท้ายจากผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน..... | 62 |
| 4-5 แสดงปัจจัยด้านสังคมของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับแรก จากผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน..... | 70 |
| 4-6 แสดงปัจจัยด้านสังคมของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับสุดท้าย จากผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน..... | 73 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง อุตสาหกรรมก่อสร้างจึงเป็นอีกหนึ่งธุรกิจที่มีการเจริญเติบโตสอดคล้องกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ โดยอุตสาหกรรมก่อสร้างในช่วงครึ่งแรกของปี 2553 ขยายตัวได้ค่อนข้างดี แม้ว่าจะมีปัจจัยลบจากสถานการณ์ความไม่สงบทางการเมืองเกิดขึ้น โดยการก่อสร้างภาคเอกชนได้รับปัจจัยหนุนจากมาตรการกระตุ้นภาคอสังหาริมทรัพย์ อย่างไรก็ตามในช่วงครึ่งปีหลังภาคการก่อสร้างเริ่มชะลอตัวชัดเจน โดยส่วนหนึ่งเป็นผลของฐานเปรียบเทียบที่ปรับตัวสูงขึ้น ประกอบกับภาวะน้ำท่วมที่เกิดขึ้นในหลายจังหวัด (มองเศรษฐกิจฉบับที่ 3011, 2554)

สำหรับในปี 2554 อุตสาหกรรมก่อสร้างมีแนวโน้มที่จะขยายตัวต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา โดยคาดว่า การก่อสร้างภาครัฐจะสามารถขยายตัวได้ค่อนข้างดีและจะเป็นปัจจัยหนุนต่อธุรกิจก่อสร้างโดยรวม เนื่องจากการก่อสร้างโครงการขนาดใหญ่ของรัฐหลายโครงการมีความคืบหน้ามากขึ้น และอาจมีการก่อสร้างในช่วงเวลาเดียวกัน อาทิ โครงการรถไฟฟ้าสายต่าง ๆ รวมทั้ง การก่อสร้างตามแผนการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานของการรถไฟแห่งประเทศไทย (รฟท.) นอกจากนี้ยังมีโครงการลงทุนขนาดเล็กทั้ง ถนน การบริหารจัดการน้ำ และการฟื้นฟูโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคที่ได้รับความเสียหายจากภาวะน้ำท่วมอีกด้วย นอกจากนี้การก่อสร้างประเภทอุตสาหกรรมน่าจะสามารถเติบโตต่อเนื่องได้ในระดับที่ดีตามทิศทางการลงทุนในประเทศไทย จากการขยายกำลังการผลิต และการย้ายฐานการผลิตในหลายอุตสาหกรรมมายังประเทศไทย รวมถึงการก่อสร้างตลาดพาณิชย์กรรมน่าจะมีความคืบหน้าเพิ่มขึ้นเช่นกัน ศูนย์วิจัยกสิกรไทย คาดว่ามูลค่าการลงทุนด้านก่อสร้าง ณ ราคาคงที่ในปี 2554 อาจขยายตัวประมาณ ร้อยละ 4.0-6.5 โดยเป็นผลจากการก่อสร้างภาครัฐที่จะขยายตัวร้อยละ 4.5-7.5 ส่วนการก่อสร้างภาคเอกชนอาจขยายตัวร้อยละ 3.5-5.5 ขณะที่มูลค่าตลาดก่อสร้าง ณ ราคาปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.0-9.7 โดยจะมีมูลค่า 865,000-886,000 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากมูลค่า 807,500 ล้านบาทในปี 2553 (ขยายตัวร้อยละ 9.1) (มองเศรษฐกิจฉบับที่ 3011, 2554)

จากการเจริญเติบโตของธุรกิจก่อสร้างที่กล่าวมาข้างต้น ส่งผลให้มีการว่าจ้างงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งแรงงานก่อสร้างก็ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินธุรกิจก่อสร้าง แต่ในปัจจุบันกลับพบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างหลายแห่งต่างประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน

ก่อสร้าง ซึ่งปัญหาการขาดแคลนแรงงานนี้จะส่งผลกระทบต่อบริษัทรับเหมาก่อสร้างโดยตรง ทำให้แผนการดำเนินงานเกิดความล่าช้า และมีปัญหาอื่น ๆ ตามมา การจ้างแรงงานต่างด้าวจึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ผู้ประกอบการนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นนี้

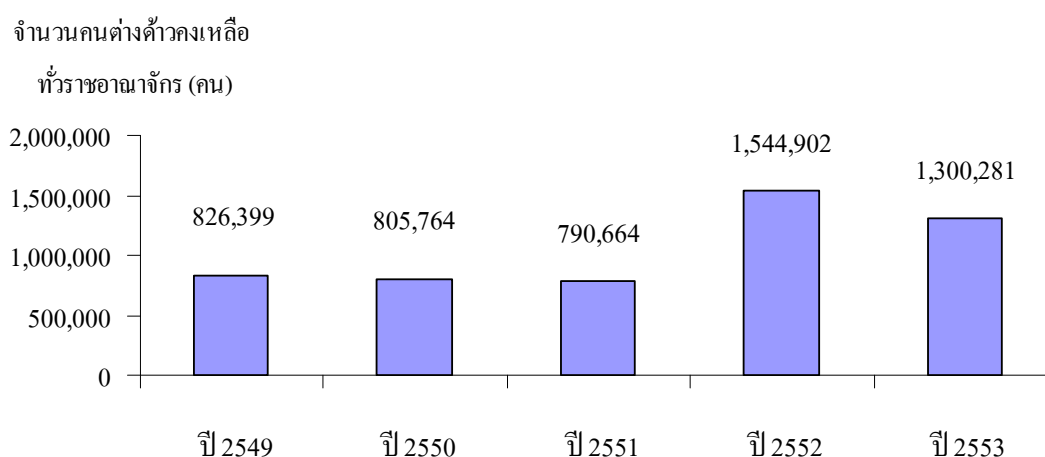
ซึ่งการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นปรากฏการณ์ที่พบเห็นได้โดยทั่วไปในภูมิภาคต่าง ๆ ของโลก โดยมีสาเหตุมาจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ การอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศด้อยพัฒนาที่มีแรงงานเป็นจำนวนมาก เป็นที่ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนและกระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของโลก มีแรงงานเป็นจำนวนมากที่อพยพเคลื่อนย้ายจากบ้านเกิดเข้ามาหางานทำในเขตเมืองใหญ่ที่มีการจ้างงานมากและมีรายได้ค่าแรงที่สูง พัฒนาการของการอพยพแรงงานที่มีผลมาจากการพัฒนาทางเศรษฐกิจเริ่มจากการเคลื่อนย้ายจากชนบทไปสู่เมือง นำไปสู่การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง โดยเฉพาะประเทศที่มีพรมแดนติดต่อกัน เป็นการง่ายต่อการอพยพเคลื่อนย้าย ถึงแม้ว่าประเทศปลายทางจะไม่ต้องการให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาอยู่ภายในประเทศของตน แต่ด้วยสภาวะเศรษฐกิจ การขาดแคลนแรงงาน และค่าจ้างแรงงานต่างชาติที่มีอัตราที่ต่ำกว่าแรงงานของตนในประเทศ ซึ่งจะทำให้ได้เปรียบทางด้านทุนการผลิต จึงทำให้แรงงานต่างชาติเป็นทางเลือกที่น่าสนใจของผู้ประกอบการ ประกอบกับภาพเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้านที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศไทย มีสภาพความเป็นอยู่ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ที่ดีกว่าประเทศไทย เป็นผลทำให้มีการไหลทะลักของแรงงานเข้ามาทำงานมากขึ้นในกิจการที่หาคนไทยหรือคนท้องถิ่นทำงานไม่ได้ ซึ่งเป็จุดกำเนิดของการลักลอบเข้ามาหางานทำในกิจการรับจ้างที่ใช้แรงงานมากยิ่งขึ้น

การขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างก้าวกระโดดและต่อเนื่อง ส่งผลให้โครงสร้างแรงงานเปลี่ยนแปลง แรงงานไทยมีความรู้ความชำนาญและมีคุณภาพมากขึ้น ถูกป้อนเข้าสู่สังคมอุตสาหกรรมและบริการในเขตเมือง และดึงดูดแรงงานจากภาคเกษตรกรรมเข้ามาทดแทน ไม่เพียงแต่แรงงานจากชนบทจะหลั่งไหลเข้ามาสู่เมืองเพียงอย่างเดียว แต่ความเจริญของประเทศที่เป็นตลาดแรงงานนอกประเทศ เช่น ไต้หวัน สิงคโปร์ บรูไน ยังได้ดึงดูดกำลังแรงงานจากประเทศไทยออกไปอีกจำนวนมาก ในขณะที่กิจการพื้นฐานประเภทอุตสาหกรรม เกษตร พืชไร่ เลี้ยงสัตว์ ที่จำเป็นต้องใช้แรงงาน ได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง อันเนื่องมาจากแรงงานไทยหลั่งไหลไปทำงานในภาคอุตสาหกรรม และบางส่วนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ในขณะที่เดียวกันทัศนคติในการทำงานของแรงงานไทยก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย เนื่องจากสามารถหางานทำที่มีรายได้เลี้ยงตนและครอบครัวได้ไม่ลำบากเช่นในอดีตที่ผ่านมา ประกอบกับประเทศเพื่อนบ้านมีการหยุดชะงักของการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้นายจ้างผู้ประกอบการจึงจำเป็นต้องหาแรงงานจากที่อื่นมาทดแทน ผู้ประกอบการจึงให้

ความสนใจแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองซึ่งมีค่าแรงที่ต่ำกว่าแรงงานคนไทย จากสภาพดังกล่าว จึงเป็นทั้งปัจจัยดึงดูดและผลักดันให้แรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาหางานทำในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก และได้แพร่กระจายออกไปทั่วประเทศ ประกอบกับกลไกควบคุมการทำงานภายในประเทศยังไม่มีความเข้มแข็ง ทำให้มีความยากลำบากที่จะทำการควบคุมให้อยู่ในระบบได้ทั้งหมด (วัชรกรรณ์ ตลับทอง, 2550)

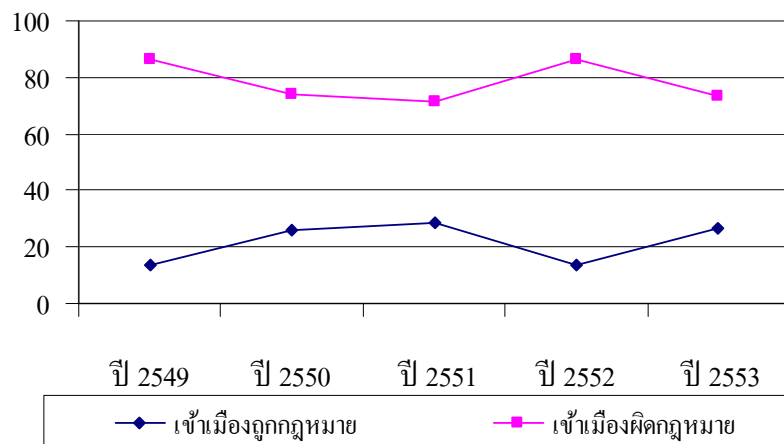
นโยบายเกี่ยวกับการผ่อนผันให้มีการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวของไทย เริ่มดำเนินการอย่างเป็นทางการตั้งตั้งแต่ปี 2539 โดยนโยบายในช่วงปี 2539 ถึงปี 2541 มีแนวทางในการจัดระบบและควบคุมการทำงานของแรงงานอพยพ 3 สัญชาติ ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา ที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย โดยมีได้กำหนดจำนวนแรงงานที่อนุญาตให้ผ่อนผัน ซึ่งแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ได้รับการว่าจ้างใน 2 อาชีพงาน คือ งานกรรมกรและงานรับใช้ในบ้าน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2554)

จากงานวิจัยของกลุ่มวิเคราะห์สารสนเทศเกี่ยวกับสถานการณ์คนต่างด้าว พบว่าประเทศไทยมีคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานเพิ่มมากขึ้นทุกปี โดยเฉพาะในปี 2552 ที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จากข้อมูลกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จากปี 2549 ถึงปี 2553 พบว่าโดยเฉลี่ยแล้วจำนวนคนงานต่างด้าวกงเหลือ มีจำนวนปีละ 1,053,602 คน แบ่งเป็นกลุ่มเข้าเมืองถูกกฎหมาย 221,146 คน คิดเป็นร้อยละ 21.73 และกลุ่มเข้าเมืองผิดกฎหมาย 832,456 คน คิดเป็นร้อยละ 78.27 (กลุ่มวิเคราะห์สารสนเทศ, 2554)



ภาพที่ 1-1 แผนภูมิแสดงจำนวนคนต่างด้าวกงเหลือทั่วราชอาณาจักร
(กลุ่มวิเคราะห์สารสนเทศ, 2554)

ร้อยละของคนต่างด้าวคงเหลือ ที่ราชอาณาจักร



ภาพที่ 1-2 แผนภูมิแสดงร้อยละของคนต่างด้าวคงเหลือที่ราชอาณาจักร

(กลุ่มวิเคราะห์สารสนเทศ, 2554)

จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวเข้ามาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งประเทศไทยยังมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวในบางประเภทกิจการอย่างมากเนื่องจากบุคคลเหล่านี้ไม่เลือกงานทำ ค่าแรงต่ำทำให้ต้นทุนการผลิตต่ำไปด้วย อีกทั้งยังเป็นการบรรเทาการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการ (กลุ่มวิเคราะห์สารสนเทศ, 2554) โดยในปี 2554 กระทรวงแรงงานได้จัดให้มีการลงทะเบียนแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายขึ้นเพื่อแก้ปัญหาในกลุ่มเข้าเมืองผิดกฎหมาย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้บริหารในบริษัท โดยผู้วิจัยได้จำแนกผู้บริหารของบริษัทออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน เนื่องจากระดับความใกล้ชิด ระดับการศึกษาของผู้ประเมินและระดับของมุมมอง/ ภาระหน้าที่ ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มนั้นแตกต่างกัน ทำให้ไม่สามารถใช้ผลการประเมินของกลุ่มตัวอย่างเพียงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมาตัดสินได้ ซึ่งผลงานวิจัยที่ได้คาดว่าจะประโยชน์ต่อผู้ประกอบการในการนำข้อมูลที่ได้ไปแก้ปัญหาในธุรกิจงานก่อสร้างได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างานต่อการใช้แรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้างในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว ทักษะทางวิชาชีพ และทางด้านสังคม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจของผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างานที่มีต่อการใช้แรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมกับการทำงานก่อสร้าง
3. เป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการให้สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการบริหารงานก่อสร้างเพื่อให้การดำเนินธุรกิจประสบความสำเร็จ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างานต่อการใช้แรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด และรายงาน การวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งนี้ โดยมีประเด็นที่เป็นสาระสำคัญในการศึกษาดังนี้

1. ลักษณะทั่วไปและองค์ประกอบของธุรกิจก่อสร้าง
2. ภาพรวมอุตสาหกรรมก่อสร้าง
3. ภาพรวมของแรงงานต่างด้าว
4. สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะทั่วไปและองค์ประกอบของธุรกิจก่อสร้าง

1. ประเภทของสิ่งก่อสร้าง

ธุรกิจก่อสร้างเป็นธุรกิจที่ดำเนินการจัดสร้างสิ่งก่อสร้างเพื่อสนองวัตถุประสงค์ต่าง ๆ หรือสร้างสรรค์ขึ้นเพื่อสนองต่อความต้องการของสังคม โดยสามารถจำแนกประเภทของสิ่งก่อสร้างได้ 4 ประเภท คือ

- 1.1 ประเภทที่พักอาศัย (Residential Construction) ได้แก่ การก่อสร้างอาคารบ้านพักอาศัยทุกประเภท หรืออาคารใด ๆ ที่ก่อสร้างเพื่อเป็นที่พักอาศัยของมนุษย์
- 1.2 ประเภทสาธารณะ (Public Building Construction) ได้แก่ การก่อสร้างอาคารซึ่งใช้ประโยชน์ร่วมกัน เช่น โรงเรียน โรงพยาบาล หรืออาคารพาณิชย์ เป็นต้น
- 1.3 ประเภทโยธา (Civil Construction) ได้แก่ การก่อสร้างทางราบ เช่น สนามบิน สะพาน ถนน อุโมงค์ อ่างเก็บน้ำ ท่าเรือ งานชลประทาน เป็นต้น
- 1.4 ประเภทอุตสาหกรรม (Industrial Construction) ได้แก่ การก่อสร้างอาคารเพื่องานอุตสาหกรรม เช่น โรงงานต่าง ๆ

2. ลักษณะเฉพาะของธุรกิจก่อสร้าง

ธุรกิจก่อสร้างมีลักษณะเฉพาะของธุรกิจที่ไม่เหมือนกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ คือ

- 2.1 เป็นงานผลิตซึ่งต้องทำในพื้นที่โล่งแจ้ง ภายใต้อากาศที่แปรปรวนแปรตลอดเวลา

2.2 แผนปฏิบัติงานก่อสร้าง มีการเปลี่ยนแปลงไปได้ตลอดเวลาที่ทำงาน

2.3 เป็นงานผลิตที่ใช้บุคลากรจำนวนมากหลายระดับ หลายสาขา บุคลากรเหล่านี้ มีลักษณะเลื่อนไหล เปลี่ยนแปลงนายจ้างได้รวดเร็ว เช่น อาจเปลี่ยนจากบริษัทหนึ่งไปอีกบริษัทหนึ่งได้ง่ายและรวดเร็ว

2.4 สถานที่ก่อสร้างเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ตามท้องถิ่นต่าง ๆ ห่างจากสำนักงานใหญ่ (Head Office) ผู้ประกอบการก่อสร้างจึงจำเป็นต้องขนย้ายสัมภาระ วัสดุ เครื่องจักร เครื่องมือ เงิน และบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยของการทำงานไป ณ ที่ก่อสร้างนั้น ๆ

2.5 งานก่อสร้างจะถูกกระทบกระเทือนมาก หากผู้ประกอบการมีประสบการณ์น้อย และเมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น การแก้ไขที่ยุ่งยากจะเสียเวลาและทรัพย์สินมากกว่าการผลิตในอุตสาหกรรมอื่น

2.6 งานก่อสร้างเป็นผลิตผลของคน 3 กลุ่ม คือ

2.6.1 กลุ่มออกแบบ (สถาปนิก วิศวกร)

2.6.2 กลุ่มปฏิบัติงาน (ผู้รับเหมา)

2.6.3 กลุ่มผู้ลงทุน (เจ้าของงาน)

2.7 เป็นงานที่มีอัตราเสี่ยงสูง ทั้งชีวิต จิตใจ และทรัพย์สิน

2.8 งานก่อสร้างเป็นงานที่ใช้แรงงานคนเป็นจำนวนมาก ค่าแรงจึงสูงกว่าอุตสาหกรรมประเภทอื่น

3. องค์ประกอบของธุรกิจก่อสร้าง

เนื่องมาจากธุรกิจก่อสร้างเกิดขึ้นจากความต้องการของเจ้าของซึ่งเป็นผู้ที่ไม่ได้มีความชำนาญในการก่อสร้าง จึงต้องมีการจ้างผู้ที่มีความชำนาญในการก่อสร้างขึ้น ดังนั้น องค์ประกอบของธุรกิจก่อสร้างจึงประกอบขึ้นจากส่วนงานต่าง ๆ ต่อไปนี้

3.1 เจ้าของหรือตัวแทนเจ้าของ (Owner) เป็นผู้ที่ทำการจัดจ้างผู้ชำนาญการด้านต่าง ๆ ที่จะมาทำการก่อสร้างเพื่อสนองความต้องการของตน หรือสาธารณะ และเป็นแหล่งงานของธุรกิจก่อสร้าง

3.2 ที่ปรึกษา และผู้ตรวจสอบ (Consultant) เป็นเสมือนตัวแทน โดยเจ้าของทำการจ้างมาเพื่อดูแลงานแทนตนเอง เนื่องจากมีความชำนาญและความรู้เฉพาะด้านมากกว่าตัวเจ้าของเอง

3.3 ผู้ออกแบบ (Designer) เป็นผู้ที่มีความชำนาญในการออกแบบ ให้ตรงกับความต้องการของเจ้าของ และถูกต้องตามมาตรฐานต่าง ๆ ทั้งมาตรฐานความปลอดภัย และถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ

3.4 ผู้รับเหมาก่อสร้างและผู้รับเหมาช่วง (Contractor) เป็นผู้ที่ทำการรับจ้างก่อสร้างตามแบบหรือความต้องการของเจ้าของ โดยเป็นผู้ที่ชำนาญในการก่อสร้างด้านต่าง ๆ ผู้รับเหมางานก่อสร้าง (Contractor) ประกอบด้วย

3.4.1 ผู้จัดการโครงการ (Project Manager) เป็นผู้บริหารงานทั้งหมดของแต่ละโครงการ

3.4.2 วิศวกรสนาม (Field Engineer) ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษางานภาคสนามในโครงการ

3.4.3 หัวหน้าผู้ควบคุมงาน (General Foreman) ทำหน้าที่รับนโยบายจากผู้จัดการโครงการหรือวิศวกรสนามเพื่อควบคุมการปฏิบัติงานและรวบรวมความก้าวหน้าของงานจากผู้ควบคุมงาน

3.4.4 ผู้ควบคุมงาน (Foreman) มีหน้าที่ควบคุมงานในส่วนที่รับผิดชอบ

3.4.5 หัวหน้าคนงาน (Head Man) คือหัวหน้าชุดที่มีความสามารถดี ทำหน้าที่รับคำสั่งจากผู้ควบคุมงาน และจัดงานให้แก่คนงาน และควบคุมให้คนงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

3.4.6 คนงานฝีมือและคนงานไร้ฝีมือ (Skill labor and Labor) ปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้าคนงานและผู้ควบคุมงาน

4. ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้าง

4.1 คน (Man) หมายถึง บุคลากรทุกระดับสาขาและสายงาน ทรัพยากรบุคคลจะต้องมีปริมาณเพียงพอเหมาะสมกับงาน ต้องมีประสิทธิภาพ สมรรถภาพ วินัย และความรับผิดชอบในงาน บุคลากรซึ่งขาดคุณภาพข้างต้นล้วนทำให้สิ้นเปลืองค่าแรงงาน และอาจเกิดความเสียหายต่องานซึ่งส่งผลถึงต้นทุนในการผลิต

4.2 วัสดุ-อุปกรณ์ (Material) วัสดุก่อสร้างมีผลต่อความสำเร็จของธุรกิจอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านราคา และคุณภาพของวัสดุ ค่าใช้จ่ายด้านบริหารจะขึ้นอยู่กับราคาวัสดุ

4.3 เงินทุน (Money) เป็นปัจจัยหลักของการผลิตและธุรกิจทุกประเภทงานก่อสร้าง หากขาดเงินสนับสนุนที่เพียงพออย่างต่อเนื่องจะทำให้งานหยุดชะงักได้ หรืออาจจะต้องยกเลิกโครงการ

4.4 เครื่องจักร (Machine) หมายถึง เครื่องจักร เครื่องทุ่นแรงที่จะนำมาใช้ในงานก่อสร้างเพื่อสนองการพัฒนาเทคโนโลยี งานก่อสร้างบางโครงการ หากปราศจากเครื่องทุ่นแรงหรือมีไม่เพียงพอ หรือไม่มีประสิทธิภาพก็ไม่สามารถทำงานนั้นได้ หรืออาจล่าช้า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นตัวบังคับให้ผู้ประกอบการก่อสร้างกล้าลงทุนซื้อเครื่องทุ่นแรงเพราะคุ้มค่า

4.5 แหล่งงาน (Marketing) มีความจำเป็นอย่างยิ่งผู้ประกอบการธุรกิจทุกประเภท ต้องการแหล่งงานมาเพื่อป้อนกิจการของตัวเอง ธุรกิจก่อสร้างก็เช่นกัน การหาแหล่งงานหรือตลาดงานเป็นการปูพื้นฐานการขยายงาน

5. แหล่งงานสำหรับธุรกิจก่อสร้าง

5.1 แหล่งงานในประเทศ เป็นแหล่งงานที่สำคัญที่สุดและมีการแข่งขันสูง อีกทั้งได้รับการกระทบกระเทือนจากการแข่งขันของบริษัทยุติการก่อสร้างต่างประเทศ ข้อได้เปรียบของบริษัทต่างชาติ คือ มีเงินทุนและเครื่องจักรที่สูงกว่าและมีประสิทธิภาพมากกว่า แหล่งงานในประเทศ แบ่งเป็น

5.1.1 แหล่งงานภาคข้าราชการ โดยปกติส่วนราชการจะมีหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเรื่องงานก่อสร้างของส่วนงานราชการนั้น ๆ อยู่แล้ว โดยงานก่อสร้างภาคราชการเป็นแหล่งงานที่มีขนาดใหญ่และเป็นแหล่งงานที่สำคัญของผู้รับเหมา

5.1.2 แหล่งงานด้านอุตสาหกรรม เช่น การก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรมหรือโกดัง

5.1.3 แหล่งงานด้านพาณิชยกรรม เช่น ก่อสร้างโรงแรม ศูนย์การค้า

5.1.4 แหล่งงานจากสำนักงานออกแบบ เป็นแหล่งที่จะบอกได้ว่ามีงานอยู่ที่ไหนอย่างไรบ้าง

5.1.5 แหล่งงานที่เกิดจากการทำเอง

5.2 แหล่งงานต่างประเทศ เป็นการขยายงานของบริษัทก่อสร้างนั้น ๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของแต่ละบริษัท

6. ข้อจำกัดของงานก่อสร้าง

ข้อจำกัดของงานก่อสร้าง ประกอบด้วย

6.1 ข้อจำกัดทางการเงิน ผู้รับเหมาจะต้องจัดการการเงินให้พอดีกับงานแต่ละงวดและมีเงินสำรองในกรณีอื่น ๆ

6.2 ข้อจำกัดเกี่ยวกับคนและค่าจ้าง บางพื้นที่อาจหาแรงงานหรือช่างฝีมือได้ยาก หรือมีค่าแรงที่สูงมาก บางงานก็มีความเสี่ยงสูง ปัญหาเรื่องคนจึงมีความสำคัญมากแตกต่างกันไปตามลักษณะงานและท้องถิ่น

6.3 ข้อจำกัดเกี่ยวกับลมฟ้าอากาศและภูมิประเทศ ปัญหาลมฟ้าอากาศเป็นอุปสรรคต่องานก่อสร้าง อย่างที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากงานดังกล่าวเป็นงานในพื้นที่โล่งแจ้งและไม่สามารถคาดการณ์ต่อปัญหาดังกล่าวได้

6.4 ข้อจำกัดด้านวัสดุเครื่องมือและเครื่องทุ่นแรง หากวัสดุและอุปกรณ์ก่อสร้างในท้องถิ่นมีเพียงพอ ก็จะไม่ส่งผลกระทบต่องานก่อสร้าง

6.5 ข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลา เนื่องจากงานก่อสร้างมีกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน ตามสัญญาว่าจ้าง หากเกิดปัญหาล่าช้าเนื่องจากแรงงานซึ่งจะมีผลต่อการผิดสัญญาก่อสร้าง

6.6 ข้อจำกัดเกี่ยวกับรูปแบบและรายการประกอบแบบก่อสร้าง รูปแบบและรายการประกอบแบบมักมีปัญหาผิดพลาดเมื่อลงมือทำจริง บางครั้งอาจทำให้เกิดปัญหาล่าช้า หากพบปัญหาดังกล่าวควรจะต้องมีการขอรายละเอียดเพิ่มเติมก่อนทำการแก้ไข

6.7 ข้อจำกัดเกี่ยวกับวิธีการก่อสร้าง ปัญหาดังกล่าวเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมข้างเคียง เช่น การก่อสร้างติดกับโรงพยาบาลจำเป็นต้องหาเทคนิคหรือวิธีเพื่อลดเสียงรบกวน

6.8 ข้อจำกัดเกี่ยวกับการคมนาคม เป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการขนส่งวัสดุและเครื่องจักร เช่น การก่อสร้างในกรุงเทพฯ

6.9 ข้อจำกัดเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับและกฎหมาย งานก่อสร้างมีระเบียบและข้อบังคับควบคุมอยู่หลายเรื่อง เช่น กฎหมายแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

6.10 ข้อจำกัดอื่น ๆ เป็นข้อจำกัดปลีกย่อย ในเรื่องความสัมพันธ์ต่อผู้จ้างงาน หรือเจ้าของงาน หรือแม่แต่ลูกจ้างที่ต้องทำการจ้าง (ชิตวิวัฒน์ สัตยชิตอริย, 2552)

ภาพรวมอุตสาหกรรมก่อสร้าง

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้มีการแบ่งประเภทของอุตสาหกรรมก่อสร้างตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ตามมาตรฐานสากล (International Standard Industrial Classification of All Economic Activities : ISIC : Rev.3) เป็นดังนี้

1. การเตรียมสถานที่ก่อสร้าง เช่น การรื้อถอน ทำลายอาคารเก่า และการถมดิน ปรับระดับดิน เป็นต้น

2. การก่อสร้างอาคารและงานวิศวกรรมโยธา เช่น ทางหลวง ถนน สะพาน เขื่อน ท่อร้อยสายไฟ อาคารจอดรถ ท่าเรือ สนามบิน ระบบบำบัดน้ำเสีย อุโมงค์ ฯลฯ ซึ่งหมายรวมทั้งการสร้างใหม่ การต่อเติม ดัดแปลง และซ่อมแซมด้วย

3. การติดตั้งระบบภายในอาคาร เช่น การวางท่อ การติดตั้งระบบเครื่องปรับอากาศ ระบบสัญญาณเตือนภัย บันไดเลื่อน เป็นต้น

4. การสร้างอาคารให้สมบูรณ์ เช่น การติดตั้งกระจก การฉาบปูน การทาสี และการตกแต่งอาคาร การปิดผนังและปูพื้นด้วยวัสดุต่าง ๆ การขัดพื้น เป็นต้น

5. การให้เช่าเครื่องอุปกรณ์ที่ใช้ในงานก่อสร้างหรือรื้อถอนโดยมีผู้ควบคุม เช่น การให้เช่ารถเครน รถแทรกเตอร์พร้อมคนขับ เป็นต้น

โดยนิติบุคคลก่อสร้างในปี พ.ศ. 2554 ทั่วประเทศรวม 74,893 ราย ดังตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 แสดงจำนวนนิติบุคคลก่อสร้างแบ่งตามประเภทงาน ปี พ.ศ. 2550-2554
(กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, 2554)

หน่วย : ราย

| ประเภทธุรกิจก่อสร้าง | ปี 2550 | ปี 2551 | ปี 2552 | ปี 2553 | ปี 2554 |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|
| เตรียมสถานที่ก่อสร้าง | 540 | 594 | 623 | 638 | 679 |
| ก่อสร้างอาคารและ งานวิศวกรรมโยธา | 70,322 | 71,518 | 61,796 | 62,330 | 61,183 |
| ติดตั้งระบบภายในอาคาร | 10,281 | 10,670 | 10,266 | 10,790 | 11,248 |
| ตกแต่งอาคารให้สมบูรณ์ | 1,849 | 1,822 | 1,668 | 1,737 | 1,746 |
| ให้เช่าเครื่องอุปกรณ์ที่ใช้ใน งานก่อสร้างหรือรื้อถอน โดยมี ผู้ควบคุม | 11 | 11 | 14 | 17 | 37 |
| รวม | 83,003 | 84,615 | 74,367 | 75,512 | 74,893 |

จากตารางที่ 2-1 จะเห็นได้ว่าในปี พ.ศ. 2551 มีนิติบุคคลก่อสร้างจดทะเบียนมากถึง 84,615 ราย และมีจำนวนลดลงเรื่อยๆ โดยในปี พ.ศ. 2554 มีจำนวนนิติบุคคลก่อสร้างจำนวน 74,893 ราย โดยพบว่าในแต่ละปีงานก่อสร้างอาคารและงานวิศวกรรมโยธามีจำนวนมากที่สุด

ภาพรวมของแรงงานต่างด้าว

ความหมายของแรงงานต่างด้าวโดยทั่วไปหมายถึง บุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทย แต่ก็มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไปทั้งในแง่กฎหมายและในทางวิชาการ

ความหมายของคนต่างด้าว ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 หมายถึงบุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย และกำหนดไว้ว่าคนต่างด้าวจะทำงานได้เมื่อได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางานหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายเท่านั้น

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ได้ให้ความหมายของแรงงานต่างด้าวไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 97 ว่าด้วยการอพยพเพื่อการทำงาน (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2492 ว่าหมายถึง บุคคลที่ย้ายถิ่นจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งเพื่อที่จะไปทำงานมากกว่าที่จะไปใช้จ่ายเงินของตนเองและ

รวมถึงบุคคลใด ๆ ที่โดยปกติแล้วได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้อพยพเพื่อการทำงาน แต่ไม่รวมถึงคนที่ทำงานตามบริเวณชายแดน จิตรกร หรือสมาชิกของกลุ่มผู้ชำนาญการที่เข้าเมืองระยะสั้น ชาวเรือ และลูกเรือเดินทะเลต่างชาติ นอกจากนี้ยังไม่รวมถึงบุคคลที่เข้ามาเพื่อการศึกษา หรือการฝึกอบรมและบุคคลที่เข้ามาทำงานชั่วคราวเฉพาะด้านอันเนื่องมาจากการร้องขอของ นายจ้างในประเทศไทย และต้องออกไปเมื่อเสร็จสิ้นการทำงานนั้นแล้ว

สำหรับองค์การสหประชาชาติได้มีการกำหนดความหมายแรงงานต่างด้าวในอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของบรรดาแรงงานต่างด้าว และสมาชิกในครอบครัวของเขาเหล่านั้นว่า หมายถึง “บุคคลซึ่งถูกว่าจ้างให้ทำงาน กำลังถูกว่าจ้าง หรือเคยถูกว่าจ้างทำงาน โดยได้รับคำตอบแทนในรัฐที่ตนไม่ได้เป็นคนของชาตินั้น” ซึ่งเห็นได้ว่า ความหมายแรงงานต่างด้าวของสหประชาชาติมีความหมายกว้างกว่าความหมายแรงงานต่างด้าวขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาก เพราะได้รวมถึงคนงาน 8 ประเภท ได้แก่ คนงานที่ทำงานตามบริเวณชายแดน คนงานตามฤดูกาล ชาวเรือ คนงานที่ทำงานในสถานที่ทำงานนอกประเทศ คนงานที่ทำงานโยกย้ายไปมา คนงานที่ทำงานตามโครงการ คนงานที่มีกิจการของตนเอง และคนงานที่ได้รับการว่าจ้างพิเศษให้ไปทำงานในประเทศที่ตนไม่ได้มีสัญชาติ นั้น อย่างไรก็ตามก็ยังไม่รวมถึงบุคคลที่เดินทางข้ามประเทศเพื่อทำงานในฐานะที่เป็นผู้ลงทุน (Investor) ผู้ลี้ภัยหรือบุคคลที่ไม่มีสัญชาติ (Refugees or Stateless Person) นักเรียน นักศึกษา หรือผู้ฝึกอบรม และผู้ที่ทำงานภายใต้การว่าจ้างขององค์การระหว่างประเทศ (ธิดิวิตร์ สัตยธิตอริย, 2552)

1. ประเภทของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย และแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

1.1 แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย (Legal Migrant Worker)

แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมายมี 4 ประเภท ได้แก่

1.1.1 ประเภทตลอดชีพ คือ แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 พ.ศ. 2515 ซึ่งกำหนดให้ใบอนุญาตทำงานแบบตลอดชีพนี้ใช้ได้ตลอดชีวิตของแรงงานต่างด้าวตามอาชีพที่แรงงานต่างด้าวเคยทำอยู่ก่อนขอใบอนุญาตทำงานเว้นแต่แรงงานต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่ แม้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 จะถูกยกเลิกไป โดยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ใช้บังคับแทนแต่เงื่อนไขก็ยังไม่มียกเว้นบังคับใช้

แรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตให้ทำงานแบบตลอดชีพนี้ ได้แก่ แรงงานต่างด้าวผู้มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทยตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่ก่อนวันที่ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ใช้บังคับคือก่อนวันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2515 และได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ใช้บังคับ

เหตุผลของการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวที่ขอและได้รับใบอนุญาตทำงานแบบตลอดชีพนี้ ก็เนื่องมาจากแรงงานต่างด้าวประเภทนี้เป็นแรงงานต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทยและทำงานอยู่ก่อนวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 (วันที่ประกาศใช้ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322) ซึ่งขณะที่แรงงานต่างด้าวเหล่านี้เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายกำหนดให้แรงงานต่างด้าวขออนุญาตทำงาน เมื่อต่อมาประเทศไทยตรากฎหมายกำหนดควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว โดยการให้ต้องขออนุญาตทำงานตามคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 (กฎหมายที่ใช้ขณะนั้น) ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 จึงให้อำนาจอธิบดีกรมแรงงานออกใบอนุญาตทำงานประเภทตลอดชีพให้แก่แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ได้ แรงงานต่างด้าวประเภทนี้ถือว่าเป็นแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายมาตั้งแต่ดั้งเดิม

1.1.2 ประเภทชั่วคราว คือ แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว (Non Immigrant Visa) ใบอนุญาตทำงานแบบชั่วคราวจะออกให้แก่แรงงานต่างด้าว ที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยถือวีซ่าประเภทคนอยู่ชั่วคราว หรือแรงงานต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทยแล้วยื่นขอใบอนุญาตทำงาน การอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงานประเภทชั่วคราวจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 มาตรา 9 ซึ่งบัญญัติว่า ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำงานนอกจากงานที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทย และความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศและได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกิน 15 วัน แต่คนต่างด้าวจะทำงานนั้นได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ คนต่างด้าวซึ่งจะขอรับใบอนุญาตตามมาตรา 9 ต้องมีถิ่น ที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วน มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 15 วัน แต่คนงานต่างด้าวนั้นจะทำงานได้เมื่อมีหนังสือแจ้งให้อธิบดีหรือเจ้าพนักงาน ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ดังนั้นหากงานใดเป็นงานที่มีได้กำหนดไว้ในกฎกระทรวงหรือเป็นงานที่กำหนดห้ามคนงานต่างด้าวประกอบอาชีพตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา คนต่างด้าวนั้นไม่สามารถ

ขออนุญาตทำงานดังกล่าวในประเทศไทยได้ ปัจจุบันมีพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำงาน พ.ศ. 2522 และพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนงานต่างด้าวทำงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2536 ซึ่งได้กำหนดอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำไว้รวมทั้งหมด 39 อาชีพ

นอกจากการประกอบอาชีพที่ต้องห้ามดังกล่าว 39 อาชีพแล้ว สำหรับงานในอาชีพที่แรงงานต่างด้าวจะขออนุญาตทำงานในประเทศไทยได้นั้นก็ยังคงต้องมีกฎเกณฑ์กำหนดว่าการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวนั้นให้เจ้าหน้าที่พิจารณาอนุญาตเท่าที่จำเป็น ทั้งนี้โดยคำนึงถึงประโยชน์ทางเศรษฐกิจ การแข่งขันของไทย ความมั่นคงของประเทศ และหลักมนุษยธรรมตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2537

โดยปกติการขออนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงานในประเทศไทยตามเงื่อนไขของใบอนุญาตทำงานแบบชั่วคราวจะกำหนดให้แรงงานต่างด้าวทำงานในประเทศไทยได้ไม่เกิน 2 ปี แต่แรงงานต่างด้าวสามารถขอต่ออายุใบอนุญาตได้

เหตุผลของการเข้าทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวประเภทนี้ที่สำคัญเป็นปัจจัยผลจากประเทศต้นทางที่มีความแตกต่างในระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทยซึ่งการเข้ามาทำงานในประเทศไทยอาจทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากกว่าการทำงานในประเทศบ้านเกิดของแรงงานต่างด้าว และปัจจัยดังกล่าวจากการขาดแคลนแรงงานบางประเภทในประเทศไทยเอง

1.1.3 ประเภทส่งเสริมการลงทุน (BOI) คือ การออกใบอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน หรือตามกฎหมายที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในลักษณะเดียวกัน เช่น พระราชบัญญัติปีโตรเลียม พระราชบัญญัตินิคมอุตสาหกรรม เป็นต้น ใบอนุญาตประเภทนี้อาจเรียกอย่างย่อได้ว่า ใบอนุญาตประเภทส่งเสริมการลงทุนหลักเกณฑ์ในการออกใบอนุญาตทำงานประเภทส่งเสริมการลงทุนนี้จะออกให้แก่แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย โดยถือวีซ่าประเภทคนอยู่ชั่วคราว และได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ตามเงื่อนไขที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนและกฎหมายอื่นที่รัฐส่งเสริม ซึ่งได้แก่ พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรม พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2521 เป็นต้น สำหรับระยะเวลาในการอนุญาตให้ทำงานได้นั้นจะเป็นไปตามที่หน่วยงานผู้รับผิดชอบตามพระราชบัญญัติแต่ละฉบับเสนอไปโดยขออนุญาตให้มากกว่า 1 ปีก็ได้ และขอต่อใบอนุญาตได้เช่นเดียวกันกับใบอนุญาตทำงานประเภทชั่วคราว

เหตุผลของการเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าวประเภทนี้ ก็เนื่องมาจากนักลงทุนต่างชาติ และบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนประกอบกิจการภายในประเทศตามนโยบายส่งเสริมและเชื่อเชิญ การลงทุนของรัฐบาลไทยมักต้องการใช้แรงงานที่หาได้ยากในประเทศไทยในการเริ่มต้นและ ดำเนินกิจการ ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานประเภทนี้มักเป็น ผู้เชี่ยวชาญหรือแรงงานประเภทที่มีฝีมือ (Skill Worker) ซึ่งเคยทำงานอยู่แล้วในบริษัทแม่ของ บริษัทข้ามชาติซึ่งมาลงทุนในประเทศไทย โดยส่วนใหญ่มักประกอบอาชีพเป็นกรรมการผู้จัดการ วิศวกร ผู้เชี่ยวชาญการผลิต ครู อาจารย์ เหตุผลที่บริษัทข้ามชาติเหล่านี้ไม่จ้างคนไทยก็ เนื่องมาจากเหตุผลทั้งของความต้องการของบริษัทข้ามชาติเอง และบริษัทเหล่านี้ต้องการคนที่มี ความสามารถสูง พูดภาษานั้น ๆ ได้ อีกทั้งยังไม่เชื่อความสามารถของคนไทยหรือกิจการนั้นเป็น กิจการของตนเอง/ คู่สมรส/ ญาติ เป็นการร่วมลงทุน/ หรือมีสัญญาว่าจะต้องส่งวิศวกรมาควบคุม หรือต่อการถ่ายทอดเทคโนโลยี เป็นต้น

1.1.4 ประเภทที่ได้รับการยกเว้นตามมาตรา 13 ของพระราชบัญญัติการทำงาน ของคนต่างด้าวปี พ.ศ. 2551 ได้แก่ แรงงานต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และอยู่ในระหว่างรอการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร แรงงานต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักร แต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยและแรงงานต่างด้าวโดยผลของการถูกสัญชาติ

แรงงานต่างด้าวที่ไม่อยู่ในบังคับตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการทำงาน ของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 มีแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายอีกประเภทหนึ่งที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย แต่ไม่ตกอยู่ภายใต้การควบคุมที่ต้องขอใบอนุญาตทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงาน ของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ทั้งนี้เป็นไปตามข้อยกเว้นตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการทำงาน ของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 แรงงานต่างด้าวประเภทนี้สามารถแบ่งได้เป็นสองกลุ่มย่อยซึ่งประกอบ ไปด้วย กลุ่มแรกเป็นแรงงานต่างด้าวที่มีสถานะเป็นบุคคลในคณะผู้แทนทางการทูต บุคคลใน คณะผู้แทนกงสุล ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติ และทบวง การชำนาญพิเศษ รวมถึงคนรับใช้ส่วนตัวซึ่งเดินทางมาจากต่างประเทศเพื่อทำงานประจำอยู่กับ บุคคลดังกล่าวด้วย ในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของบุคคลเหล่านี้นั้นก็เป็นที่ไปเพื่อการดำเนิน ความสัมพันธ์ทางการทูตกับประเทศไทย โดยแรงงานต่างด้าวเหล่านี้จะได้รับการคุ้มครองเอกสิทธิ์ และการคุ้มกันตามพระราชบัญญัติว่าด้วยเอกสิทธิ์และความคุ้มครองทางการทูต พ.ศ. 2527 ซึ่งเป็นไปตามพันธกรณีของประเทศไทยที่มีต่อสนธิสัญญากรุงเวียนนาว่าด้วยความสัมพันธ์ ทางการทูต กลุ่มที่สอง ได้แก่ แรงงานต่างด้าวที่มีสถานะเป็นบุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจ ตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ บุคคลซึ่ง

ปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะการกีฬา หรือกิจการอื่น ทั้งนี้ตามที่ได้กำหนดตามพระราชกฤษฎีกาและบุคคลอื่นที่รัฐบาลอนุญาตให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ หรือกิจการอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุที่แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ไม่ต้องขออนุญาตทำงานเหมือนอย่าง แรงงานต่างด้าวโดยทั่วไป เนื่องจากแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้เป็นกลุ่มคนที่ผ่านการพิจารณาคัดเลือก จากหน่วยงานของรัฐให้เข้ามาเพื่อทำประโยชน์ให้กับประเทศอยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องผ่านการขอ อนุญาตทำงานอีก

1.2 แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย (Illegal Migrant Worker)

แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเป็นกลุ่มที่ไม่มีทักษะฝีมือทำงานใน ตลาดแรงงานระดับล่าง สาเหตุที่ต้องจ้างแรงงานกลุ่มนี้มี 2 ประการ คือ ขาดแคลนแรงงานไทย เนื่องจากบางอาชีพแรงงานไทยไม่สนใจทำ และในช่วงฤดูกาลเกษตรแรงงานในภาคเอกชน บางส่วนจะถอนตัวไปช่วยงานในครัวเรือนเกษตร และอีกสาเหตุหนึ่งคือ แรงงานต่างด้าวมักจ้าง ที่ต่ำกว่าแรงงานไทยมาก จึงเป็นเหตุจูงใจให้นายจ้างนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองกลุ่มนี้ มากขึ้น แรงงานต่างด้าวตามมติกรม เป็นแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้มาทำงานเป็นการชั่วคราวเพื่อ ทดแทนการขาดแคลนแรงงานในประเทศ 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว กัมพูชา (ชิตวิตร์ สัตยชิตอริย, 2552)

2. คนต่างด้าวประสงค์จะทำงานในประเทศไทย ต้องปฏิบัติดังนี้

2.1 คนต่างด้าวที่ยังไม่ได้เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร ประสงค์จะทำงานใน ประเทศไทย

2.1.1 ต้องไปติดต่อขอวีซ่า Non-Immigrant B ณ สถานทูตไทยประจำประเทศนั้น ๆ

2.1.2 กรณีไปขอวีซ่า Non-Immigrant แล้ว สถานทูตไทยต้องการหนังสือรับรอง การอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว

ให้นายจ้างดำเนินการยื่นขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว ตามแบบคำขอ ตท.3 พร้อมเอกสารหลักฐานประกอบแบบตามที่กำหนด ณ สำนักงานของกรมการจัดหางาน ซึ่งสถานประกอบการของนายจ้างนั้นตั้งอยู่

- ในเขตกรุงเทพมหานครให้ติดต่อสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน
- ในต่างจังหวัดติดต่อสำนักงานจัดหางานจังหวัด ซึ่งสถานประกอบการของ นายจ้างนั้นตั้งอยู่

2.1.3 นำหนังสือแจ้งผลพิจารณาอนุญาตให้เข้ามาทำงาน ที่นายจ้างส่งให้ไป ประกอบการยื่นขอวีซ่า Non-Immigrant B ที่สถานทูตไทยประจำประเทศนั้น ๆ

2.1.4 เมื่อคนต่างด้าวเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรแล้วต้องไปติดต่อยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานตาม มาตรา 8 ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร พร้อมทั้งยื่นเอกสารหลักฐานเพิ่มเติม ดังนี้

2.1.4.1 สำเนา หนังสือเดินทาง หรือ ใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว โดยถ่ายสำเนาทุกหน้าพร้อมรายการ แสดงการประทับตราให้อยู่ในราชอาณาจักรประเภทคนอยู่ชั่วคราว มิใช่ประเภทนักท่องเที่ยวหรือ ผู้เดินทางผ่าน พร้อมฉบับจริง

2.1.4.2 หนังสือแจ้งการพิจารณาอนุญาตให้เข้ามาทำงานได้ (ต้นฉบับ)

2.1.4.3 ใบรับรองของผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม ซึ่งรับรองว่าผู้ขอไม่มีโรคตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ซึ่งออกตามความในมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว

2.2 คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรแล้ว ประสงค์จะทำงาน ทั้งในกรณีจะขอใบอนุญาตทำงานครั้งแรก หรือ กรณีใบอนุญาตเดิมขาดต่ออายุจึงต้องขอใหม่

2.2.1 คนต่างด้าวต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

2.2.1.1 มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง (มีหลักฐานในสำคัญถิ่นที่อยู่และใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว) หรือ ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว (Non-Immigrant Visa) ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยมีใช้ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว (Tourist Visa) หรือผู้เดินทางผ่าน (Transit Visa)

2.2.1.2 มีความรู้และความสามารถในการทำงานตามที่ขออนุญาต

2.2.1.3 ไม่เป็นบุคคลวิกลจริตหรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ไม่เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการอันเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคติดยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง โรคพิษสุราเรื้อรัง และโรคซิฟิลิสในระยะที่ 3

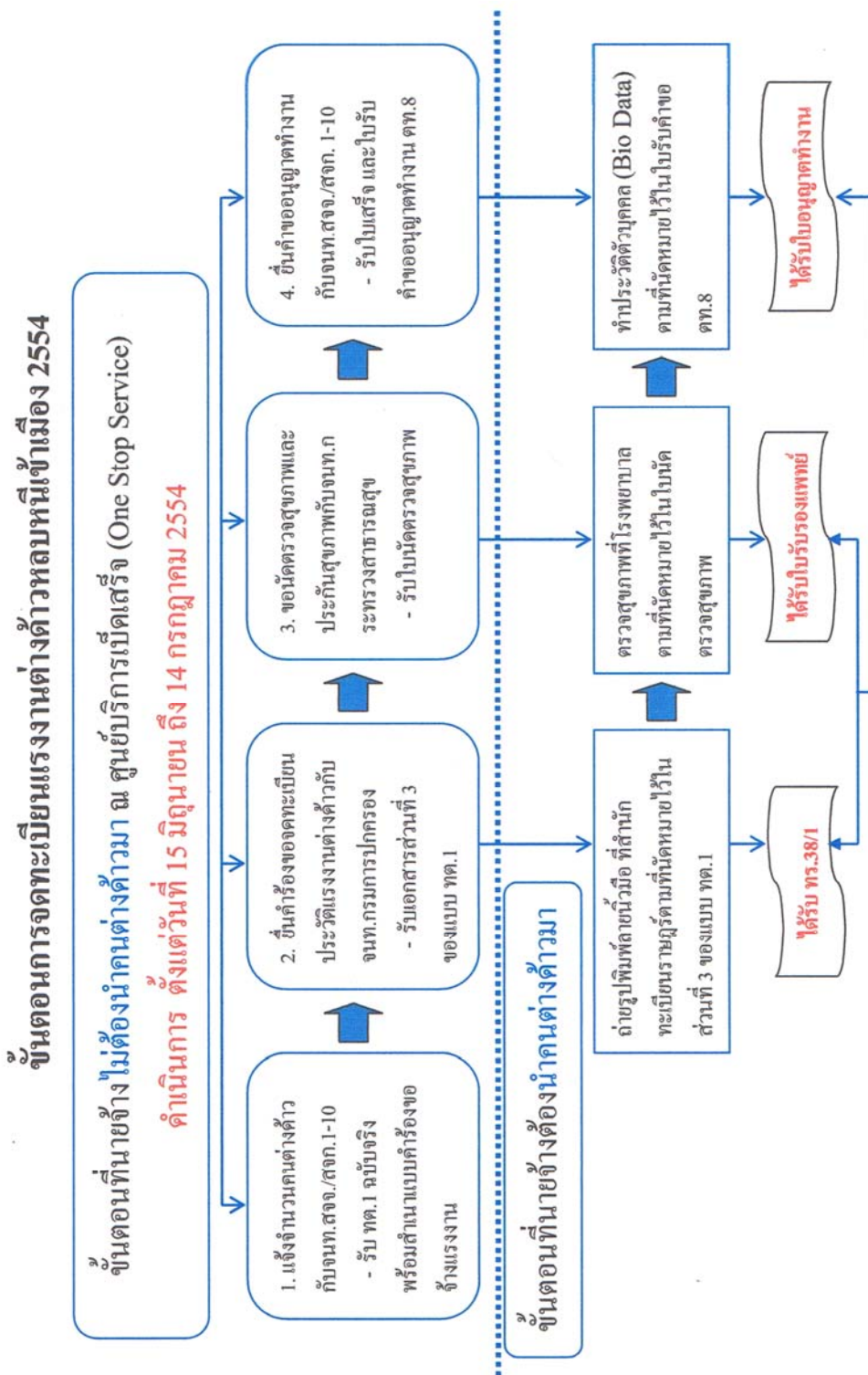
2.2.1.4 ไม่เคยต้องโทษจำคุกในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง หรือกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวภายในระยะเวลา 1 ปีก่อนวันขอรับใบอนุญาต

2.2.2 ต้องไปติดต่อยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานตามแบบคำขอ ตท.2

พร้อมเอกสารหลักฐานประกอบแบบคำขอตามที่กำหนด ณ สำนักงานของกรมการจัดหางาน ซึ่งสถานประกอบการของนายจ้างนั้นตั้งอยู่

2.2.2.1 ในเขตกรุงเทพมหานครให้ติดต่อสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน

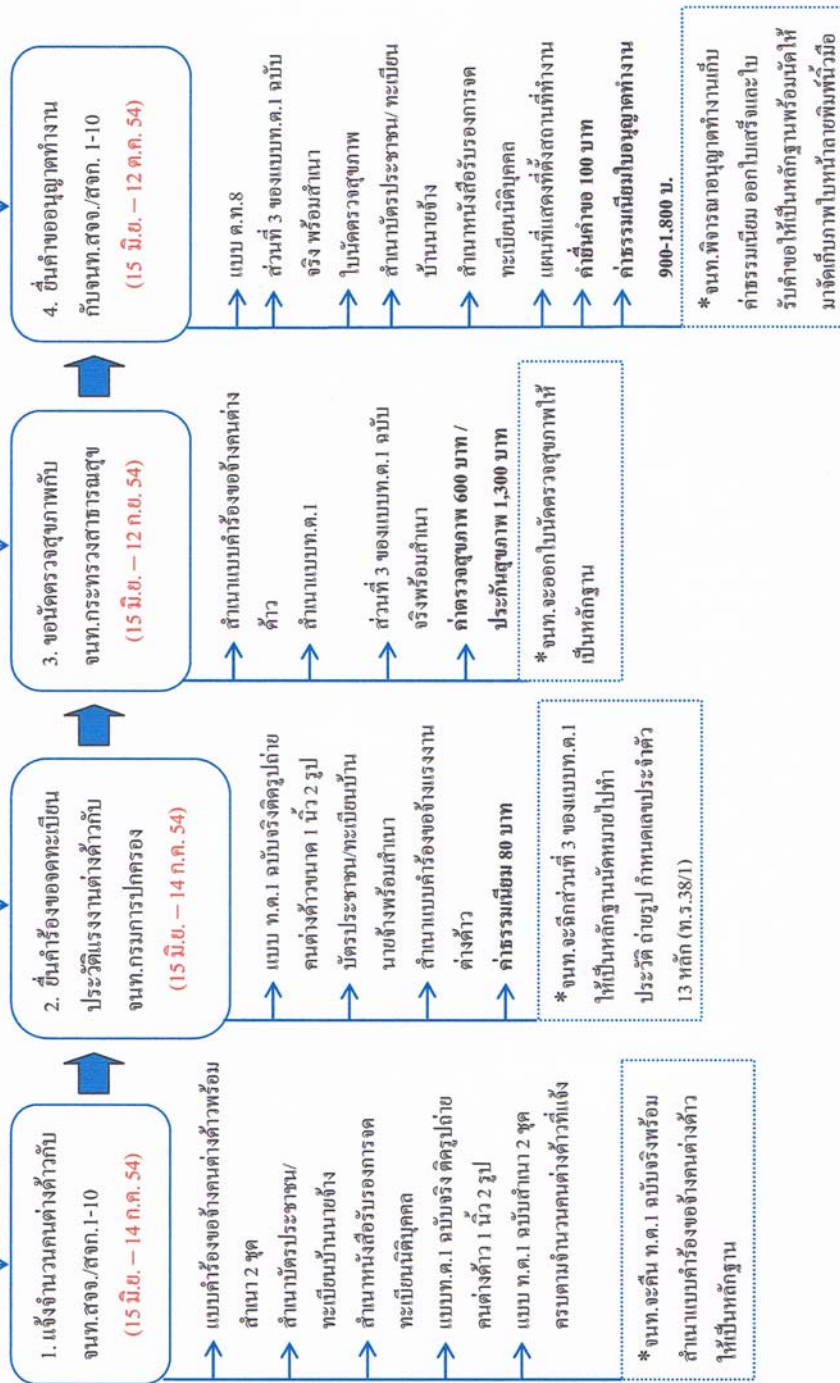
2.2.2.2 ในต่างจังหวัดติดต่อสำนักงานจัดหางานจังหวัด ซึ่งสถานประกอบการของนายจ้างนั้นตั้งอยู่ (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2554)



ภาพที่ 2-1 แสดงขั้นตอนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 2554
(สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2554)

ขั้นตอนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 2554

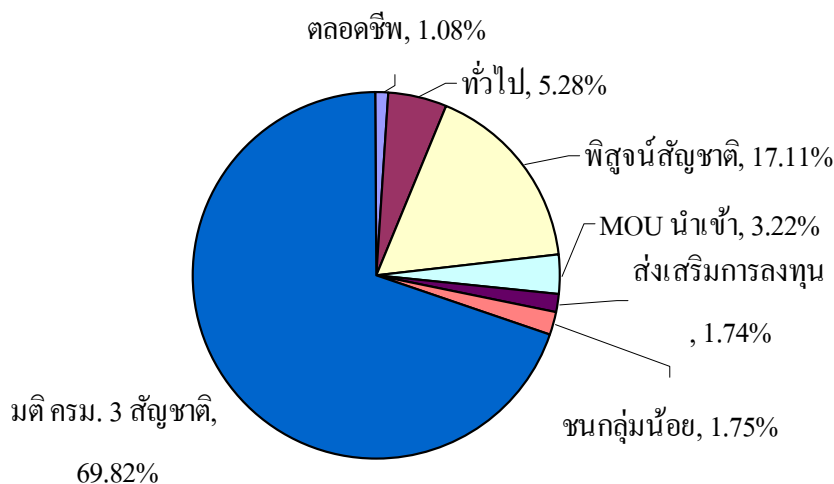
ที่ "๑๗ ๗๕" ดำเนินการ ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service)



ภาพที่ 2-2 แสดงขั้นตอนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 2554 ที่ไม่ได้ดำเนินการ ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2554)

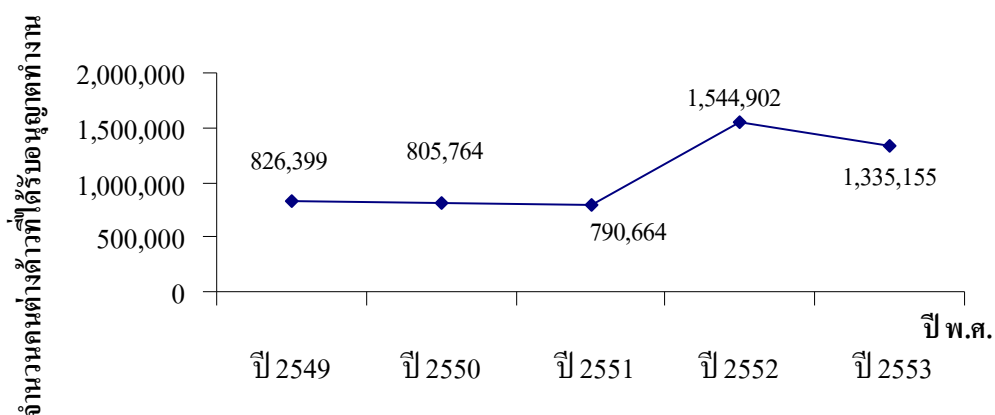
สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2553 รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,335,155 คน จำแนกประเภทคนต่างด้าวจากจำนวนมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดตามลำดับ กล่าวคือ คนต่างด้าวตามมติ ครม. 3 สัญชาติ (พม่า ลาวและกัมพูชา) ได้รับอนุญาตมากที่สุดจำนวน 932,255 คน คิดเป็นร้อยละ 69.82 รองลงมาคือ ประเภทพิสูจน์สัญชาติ จำนวน 228,411 คน คิดเป็นร้อยละ 17.11 ประเภททั่วไปจำนวน 70,449 คน คิดเป็นร้อยละ 5.28 ประเภทนำเข้าจำนวน 43,032 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.22 และประเภทชนกลุ่มน้อย จำนวน 23,340 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75 ประเภทส่งเสริมการลงทุน จำนวน 23,245 คน คิดเป็นร้อยละ 1.74 ประเภทตลอดชีพ จำนวน 14,423 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75 ของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 2-3



ภาพที่ 2-3 แสดงสัดส่วนของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือ จำแนกตามประเภทคนต่างด้าว ปี 2553 (ฝ่ายทะเบียนและสารสนเทศกลุ่มพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว กกจ. 40/ 2554/ สบต. 3, 2554)

ปี 2553 คนต่างด้าวคงเหลือทุกประเภทมีจำนวนลดลง 209,747 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 13.58 หากเปรียบเทียบความเคลื่อนไหวของจำนวนคนต่างด้าว ที่ได้รับอนุญาตทำงานระหว่างปี 2549 ถึงปี 2553 สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 2-4



ภาพที่ 2-4 แสดงความเคลื่อนไหวของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน ตั้งแต่ปี 2549-2553 (ฝ่ายทะเบียนและสารสนเทศกลุ่มพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว กกจ. 40/ 2554/ สบต. 3, 2554)

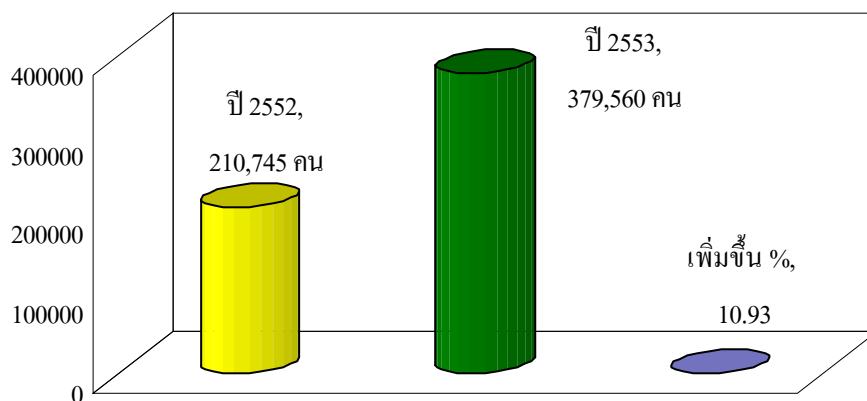
จากภาพที่ 2-4 จะเห็นได้ว่าสถิติของจำนวนแรงงานต่างด้าวเปรียบเทียบกับตั้งแต่ปี 2549 ถึง 2553 พบว่ามีจำนวนที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงไม่มากนัก ยกเว้นปี 2552 มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน เนื่องจากการขยายระยะเวลาการขึ้นทะเบียนตาม มติ ครม. 3 ครั้ง ในวันที่ 26 พฤษภาคม 2552, มติ ครม. ลงวันที่ 28 กรกฎาคม 2552 และมติ ครม. ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2552 จึงทำให้คนต่างด้าวมีจำนวนมากกว่าปีที่ผ่านมา (ฝ่ายทะเบียนและสารสนเทศกลุ่มพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว กกจ. 40/ 2554/ สบต. 3, 2554) นอกจากนี้ สาเหตุที่ทำให้จำนวนแรงงานต่างด้าวในปี 2552 มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างมาก เนื่องมาจากการที่รัฐบาลไทยและพม่าได้มีการลงนามในบันทึกความเข้าใจ (MOU) เรื่องความร่วมมือในการจ้างงานในปี 2546 แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินการตามข้อตกลงดังกล่าวได้เริ่มเมื่อปี 2552 ดังนั้นนับตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2552 แรงงานข้ามชาติชาวพม่าที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมายสามารถเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติเพื่อที่จะได้มีสถานะเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายได้ (แรงงานข้ามชาติกับ MOU, 2553)

1. ประเภทคนต่างด้าว

เมื่อพิจารณาจำแนกประเภทคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยตามลักษณะการเข้าเมืองสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเข้าเมืองถูกกฎหมายและกลุ่มเข้าเมืองผิดกฎหมาย สรุปรายละเอียดได้ดังนี้

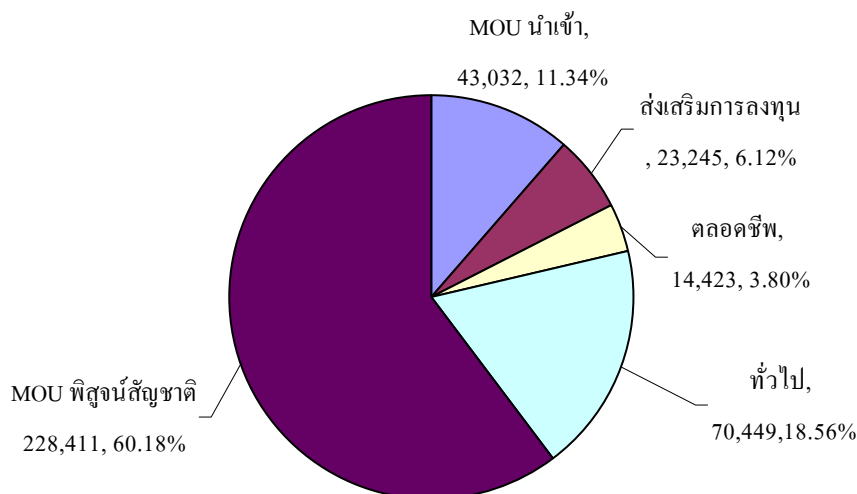
1.1 กลุ่มเข้าเมืองถูกกฎหมาย ในปี 2553 กลุ่มคนต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วประเทศ ณ เดือนธันวาคม 2553 มีจำนวนทั้งสิ้น 379,560 คน คิดเป็น

ร้อยละ 28.43 ของจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วประเทศ พบว่ามีจำนวนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน จำนวน 168,815 คน คิดเป็นร้อยละ 10.93 ดังภาพที่ 2-5



ภาพที่ 2-5 แสดงจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานกลุ่มเข้าเมืองถูกกฎหมาย เปรียบเทียบปี 2552 กับปี 2553 (ฝ่ายทะเบียนและสารสนเทศกลุ่มพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว กกจ. 40/ 2554/ สบต. 3, 2554)

สัดส่วนของคนต่างด้าวในกลุ่มนี้จำแนกตามประเภทคนต่างด้าว พบว่า มีคนต่างด้าวประเภทพิศุจน์สัญชาติได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุดจำนวน 228,411 คน คิดเป็นร้อยละ 17.11 รองลงมาเป็นประเภททั่วไป จำนวน 70,449 คน คิดเป็นร้อยละ 5.28 ประเภทนำเข้า ตาม MOU จำนวน 43,032 คน คิดเป็นร้อยละ 3.22 ประเภทชนกลุ่มน้อยจำนวน 23,340 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75 ประเภทส่งเสริมการลงทุน จำนวน 23,245 คน คิดเป็นร้อยละ 1.74 ตลอดชีพ จำนวน 14,423 คน คิดเป็นร้อยละ 1.08 ของจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานกลุ่มเข้าเมืองถูกกฎหมายทั้งหมดจำนวน 210,745 คน แสดงได้ดังภาพที่ 2-6



ภาพที่ 2-6 แสดงสัดส่วนคนต่างด้าวกลุ่มเข้าเมืองถูกกฎหมาย จำแนกตามประเภทคนต่างด้าวปี 2553 (ฝ่ายทะเบียนและสารสนเทศกลุ่มพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว กกจ. 40/ 2554/ สบต. 3, 2554)

1.2 กลุ่มต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย ในปี 2553 กลุ่มคนต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายได้รับอนุญาตทำงานทั่วประเทศ ณ เดือนธันวาคม 2553 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 955,595 คน คิดเป็นร้อยละ 71.57 ของจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร พบว่า มีจำนวนลดลงจากปีก่อน จำนวน 378,562 คน คิดเป็นร้อยละ 28.37 คนต่างด้าวกลุ่มนี้ จำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.2.1 ชนกลุ่มน้อย มีจำนวน 23,340 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75 ของคนต่างด้าวทั่วราชอาณาจักร จำแนกตามสัญชาติพบว่า ไทยใหญ่มีมากที่สุด จำนวน 11,792 คน รองลงมาเป็นพม่า จำนวน 2,488 คน และกระเหรี่ยง จำนวน 1,531 คน ตามลำดับ พบว่าเพิ่มขึ้นจากปี 2552 จำนวน 3,565 คน คิดเป็นร้อยละ 18.03

1.2.2 มติ ครม. 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) จำนวน 932,255 คน คิดเป็นร้อยละ 69.82 ของคนต่างด้าวทั่วราชอาณาจักร จำแนกตามสัญชาติ พบว่าสัญชาติพม่ามีมากที่สุด จำนวน 812,984 คน ลาว จำนวน 62,792 คน และกัมพูชา จำนวน 56,479 คน ตามลำดับ สามารถจำแนกตามอาชีพที่เข้ามาทำงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้ดังนี้

กิจการ

| | |
|-----------------------|------------------|
| 1. การให้บริการต่าง ๆ | จำนวน 238,350 คน |
| 2. เกษตรและปศุสัตว์ | จำนวน 221,703 คน |
| 3. กิจการก่อสร้าง | จำนวน 220,236 คน |
| 4. ต่อเนื่องประมงทะเล | จำนวน 136,973 คน |
| 5. ผู้รับใช้ในบ้าน | จำนวน 129,790 คน |

งาน ที่ได้รับอนุญาตให้ทำมี 2 งาน ได้แก่

1. งานกรรมกรในกิจการต่าง ๆ จำนวน 1,184,592 คน
2. งานรับใช้ในบ้าน จำนวน 129,790 คน

(ฝ่ายทะเบียนและสารสนเทศกลุ่มพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว กกจ. 40/ 2554/ สบต. 3, 2554)

2. การจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว 3 สัญชาติ

ผลการจัดระบบการทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ภายใต้การดำเนินการตามมาตรการ 2 มาตรการ ได้แก่ มาตรการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) และมาตรการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

2.1 มาตรการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา)

เป็นมาตรการที่ดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2547 อันเนื่องมาจากมีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดปัญหาระดับชาติทั้งปัญหาด้านความมั่นคง ด้านสาธารณสุข ด้านโครงสร้างทางสังคม ด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงด้านอาชญากรรมและการค้ามนุษย์ เพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว คณะรัฐมนตรีจึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ทั้งระบบ 7 ยุทธศาสตร์ ตามความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) มีกระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการ มีเป้าหมายหลักคือ การใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

2.1.1 การผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรและอนุญาตให้ทำงาน

โดยคนต่างด้าวต้องไปรายงานตัวจัดทำทะเบียนประวัติผู้ไม่มีสัญชาติไทย (ทร.38/1) กับกรมการปกครอง ตรวจโรคและประกันสุขภาพกับสถานพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด และต้องขออนุญาตทำงานกับหน่วยงานของกรมการจัดหางาน โดยอนุญาตให้ทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกร และงานรับใช้ในบ้าน มีผลการดำเนินการตั้งแต่ปี 2549 ถึงปี 2553 ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2-2 แสดงจำนวนคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ที่ได้รับอนุญาตทำงาน ตั้งแต่ปี 2549-2553 จำแนกตามสัญชาติและงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำ (ฝ่ายทะเบียนและสารสนเทศกลุ่มพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว กกจ. 40/ 2554/ สบต. 3, 2554)

| ปี | นายจ้าง/ สถานประกอบการ (แห่ง) | รวมทั้งสิ้น | สัญชาติ | | |
|------|-------------------------------------|-------------|-----------|---------|---------|
| | | | พม่า | ลาว | กัมพูชา |
| 2549 | 185,876 | 668,576 | 568,878 | 51,336 | 48,362 |
| 2550 | 158,268 | 546,272 | 498,091 | 22,085 | 26,096 |
| 2551 | 154,304 | 501,570 | 476,676 | 12,800 | 12,094 |
| 2552 | 311,654 | 1,314,382 | 1,078,767 | 110,854 | 124,761 |
| 2553 | 206,695 | 932,255 | 812,984 | 62,792 | 56,479 |

หากพิจารณาจากสถิติของจำนวนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ เปรียบเทียบตั้งแต่ปี 2549 ถึงปี 2553 พบว่า มีจำนวนที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงไม่มากนัก ยกเว้นปี 2552 มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน เนื่องจากการขยายระยะเวลาการขึ้นทะเบียนตามมติ ครม. 3 ครั้งในวันที่ 26 พฤษภาคม 2552 มติ ครม. ลงวันที่ 28 กรกฎาคม 2552 และมติ ครม. ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2552

ตามมติคณะรัฐมนตรีอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติทำงาน ได้ 2 งาน คือ งานกรรมกรและงานรับใช้ในบ้าน พบว่าในปี 2553 แรงงานต่างด้าว ๆ ได้รับอนุญาตให้ทำงานกรรมกรมากที่สุดจำนวน 844,329 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 90.57 ส่วนงานรับใช้ในบ้าน มีจำนวน 87,926 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 9.43 รายละเอียดแสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2-3 แสดงการเปรียบเทียบผลการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ตั้งแต่ปี 2549-2553 จำแนกตามงานที่อนุญาตและสัญชาติ (ฝ่ายทะเบียนและสารสนเทศกลุ่มพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว กกจ. 40/ 2554/ สบต. 3, 2554)

| ปี | นายจ้าง/ สถาน ประกอบการ (แห่ง) | งาน | | | สัญชาติ | | |
|------|---|-----------|---------------------|-------------|-----------|---------|---------|
| | | กรรมกร | งานรับใช้ ในบ้าน | รวมทั้งสิ้น | พม่า | ลาว | กัมพูชา |
| 2549 | 185,876 | 583,580 | 84,996 | 668,576 | 568,878 | 51,336 | 48,362 |
| 2550 | 158,268 | 484,723 | 61,549 | 546,272 | 498,091 | 22,085 | 26,096 |
| 2551 | 154,304 | 447,637 | 53,933 | 501,570 | 476,676 | 12,800 | 12,094 |
| 2552 | 311,654 | 1,184,592 | 129,790 | 1,314,382 | 1,078,767 | 110,854 | 124,761 |
| 2553 | 206,695 | 844,329 | 87,926 | 932,255 | 812,984 | 62,792 | 56,479 |

2.1.2 การพิสูจน์สัญชาติ เพื่อปรับสถานะให้เป็นคนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย และอนุญาตให้ทำงาน โดยการเจรจาทำข้อตกลงกับประเทศต้นทาง (พม่า ลาว และกัมพูชา) ให้เข้ามา พิสูจน์สัญชาติและออกหนังสือเดินทางหรือเอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทางให้แก่คนชาติของตน เพื่อปรับสถานะให้เป็นคนเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย และต้องขออนุญาตทำงานอย่างถูกต้อง ตามกฎหมาย โดยอนุญาตให้ทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกร และงานรับใช้ในบ้าน

ในปี 2553 มีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและ ได้รับอนุญาตทำงานทั้งสิ้น จำนวน 210,044 คน เป็นสัญชาติพม่า 122,751 คน ลาว 36,097 คน และกัมพูชา 51,196 คน

2.2 มาตรการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

เพื่อนำแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานในกิจการที่มีการขาดแคลนแรงงานโดยการเจรจา จัดทำบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวกับประเทศคู่ภาคี (MOU : Memorandum of Understanding) ในขั้นต้น ได้เจรจากับประเทศเพื่อนบ้าน 3 ประเทศคือ พม่า ลาว และกัมพูชา ในปี 2553 มีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU 3 สัญชาติ ทั้งสิ้นจำนวน 26,525 คน จำแนก เป็นสัญชาติพม่า จำนวน 4,641 คน ลาว 7,066 คน และกัมพูชา 14,818 คน (ฝ่ายทะเบียนและ สารสนเทศกลุ่มพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว กกจ. 40/ 2554/ สบต. 3, 2554)

3. สาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง

กิจการก่อสร้างถือได้ว่าเป็นกิจการที่มีลักษณะของการใช้แรงงานแบบเข้มข้น (Labor Intensive) กล่าวคือ มีความต้องการแรงงานในกิจการในปริมาณสูง ซึ่งการจ้างงานและความต้องการแรงงานในกิจการจะแปรผันตามการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของพื้นที่นั้น ๆ โดยหากพื้นที่ที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมสูง ก็จะมีความต้องการแรงงานในกิจการก่อสร้างมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นกิจการที่มีลักษณะงานที่หนัก สกปรก และเสี่ยงอันตราย อีกด้วย หากพิจารณาในเรื่องของระยะเวลาการจ้างงานในกิจการก่อสร้างจะพบว่ากิจการก่อสร้างมีความต้องการใช้แรงงานแบบต่อเนื่องตลอดทั้งปี ทั้งนี้เพราะงานก่อสร้างมีลักษณะเป็นงานเหมา ซึ่งผู้รับเหมาต้องส่งงานที่เสร็จสมบูรณ์ให้ทันเวลาตามที่ระบุในสัญญาการว่าจ้าง ฉะนั้นอย่างน้อยที่สุดที่ผู้รับเหมาจะต้องจ้างแรงงานก็คือช่วงเวลาตลอดโครงการ

จากการศึกษาของศูนย์เพื่อการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย พบว่า ในอดีตนั้น แรงงานในสาขาก่อสร้างในกรุงเทพฯ และภาคใต้ เป็นแรงงานที่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแรงงานเหล่านี้มักจะกลับบ้านไปทำนาประมาณ 1-2 เดือนต่อปี แต่ในช่วงต้นปี พ.ศ. 2540 ก่อนวิกฤติทางเศรษฐกิจนั้น นายจ้างในกิจการก่อสร้างเริ่มหันไปจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากมีความพร้อมมากกว่าคนไทยซึ่งมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพราะหามาทำงานได้ง่ายและสามารถหาได้ตลอดทั้งปี แรงงานไทยจำนวนมากจึงถูกไล่ออกหากทิ้งงานก่อสร้างไปในฤดูกาลเพาะปลูก ด้วยเหตุนี้จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานก่อสร้างในกรุงเทพฯ จึงมีจำนวนเพิ่มขึ้น

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ได้รับการจ้างงานโดยผู้รับเหมาช่วง ซึ่งมีผู้รับเหมาทั่วไปโดยแรงงานต่างด้าวที่ทำงานควบคู่ไปกับแรงงานไทยนั้น จะได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่า เช่นกรณีที่แรงงานไทยได้รับค่าจ้างวันละ 300 บาท คนงานต่างด้าวอาจจะได้รับค่าจ้างเพียงวันละ 250 บาทเท่านั้น

ค่าจ้างที่แรงงานในกิจการก่อสร้างจะได้รับ โดยเฉลี่ยสำหรับแรงงานไทย จะอยู่ใกล้เคียงกับระดับค่าแรงขั้นต่ำของจังหวัดที่ตั้งของโครงการก่อสร้างนั้นๆ ทั้งนี้อาจสูงหรือต่ำกว่าเล็กน้อย โดยทั่วไปแรงงานชายจะได้รับค่าแรงในอัตราที่สูงกว่าแรงงานหญิงประมาณ 20-50 บาท ต่อคนต่อวัน ขึ้นอยู่กับสถานประกอบการ ส่วนค่าจ้างโดยเฉลี่ยของแรงงานต่างด้าวในกิจการจะอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าประมาณ 10-40 บาท ทั้งนี้พบว่า ในกรณีของแรงงานต่างด้าวนั้น เพศไม่ได้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างในเรื่องของอัตราค่าจ้างดังที่พบในแรงงานไทยแต่อย่างใด ส่วนรูปแบบการจ่ายค่าจ้างก็จะแตกต่างกันออกไปตั้งแต่ รายวัน รายสัปดาห์ ราย 15 วัน จนถึงรายเดือน แต่ที่พบมากที่สุด คือ การจ่ายค่าแรงแบบวันต่อวัน และ ราย 15 วัน และเป็นที่น่าสังเกตว่าค่าจ้างโดยเฉลี่ยของแรงงานไทยในกิจการก่อสร้างในระดับช่างฝีมือและกรรมกรของสถานประกอบการขนาดเล็กจะสูงกว่าสถานประกอบการรายใหญ่ ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นเพราะสถานประกอบการ

ขนาดเล็ก ผู้รับเหมามักเป็นหัวหน้าช่างไปในตัว และคนงานกับผู้รับเหมามักจะเป็นบุคคลซึ่งรู้จักกันมาก่อน ในขณะที่ค่าจ้างของแรงงานต่างด้าวไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของสถานประกอบการดังกรณีของแรงงานไทยแต่อย่างใด (ชิตินันท์ สัตยธิดาธิราช, 2552)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการที่ประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้อุตสาหกรรมต่าง ๆ มีการเจริญเติบโตเป็นอย่างมาก รวมถึงอุตสาหกรรมก่อสร้างด้วย ซึ่งแรงงานถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินธุรกิจต่าง ๆ แต่ในปัจจุบันกลับพบว่าบริษัทหลายแห่งต่างประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน ซึ่งปัญหาการขาดแคลนแรงงานนี้จะส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานต่าง ๆ การจ้างแรงงานต่างด้าวจึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ผู้ประกอบการนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นนี้ ทำให้มีผู้วิจัยหลายท่านสนใจที่จะศึกษาถึงเรื่องของการนำแรงงานต่างด้าวมาใช้ในการดำเนินกิจการในด้านต่าง ๆ อาทิเช่น

สุเมศวร์ เสนชู (2552) ได้ศึกษาถึงปัญหาการขาดแคลนแรงงานก่อสร้าง เพื่อเป็นแนวทางวางแผนงานก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรม โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเพื่อหาช่วงเวลาที่มีแรงงานขาดแคลน สาเหตุที่แรงงานขาดแคลน และวิธีการแก้ปัญหาในช่วงเวลาที่มีแรงงานก่อสร้างขาดแคลน ซึ่งจะทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามโดยวิธีการสัมภาษณ์ในพื้นที่เขตอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง จากกลุ่มตัวอย่าง 3กลุ่มด้วยกัน ประกอบด้วย กลุ่มแรงงานผู้ใช้แรงงานก่อสร้าง กลุ่มหัวหน้างานและผู้ควบคุมงานและกลุ่มผู้บริหาร โครงการ ซึ่งแต่ละกลุ่มจะทราบเกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษาได้เป็นอย่างดี จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้พบว่าแรงงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และมีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีภูมิลำเนาจากภาคอีสานตอนเหนือมากที่สุดร้อยละ 57.00 ช่วงเวลาที่แรงงานก่อสร้างขาดแคลน และส่งผลกระทบต่อโครงการมากที่สุดคือมีผู้ใช้แรงงานลดปริมาณลงในเดือนพฤษภาคมมากที่สุดร้อยละ 45.50 และรองลงมาเดือนเมษายนร้อยละ 39.50 สำหรับสาเหตุการขาดแคลนแรงงานในช่วงเวลาดังกล่าว พบว่าผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่กลับไปทำนามีความถี่อยู่ในเกณฑ์บ่อยมากที่สุด และจากการสอบถามผู้บริหาร โครงการก่อสร้างจะใช้วิธีเพิ่มการทำงานล่วงเวลา มีความถี่อยู่ในเกณฑ์บ่อยมากที่สุด รองลงมาคือการใช้ผู้รับเหมาช่วงมารับงานต่อ และการนำเครื่องจักรมาใช้แทนแรงงานคน มีความถี่ในเกณฑ์บ่อย

จิรพล ภูมิภักดี (2546) ได้ศึกษาถึงความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการการจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี และศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการจ้าง

แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรีที่มีแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 343 ราย และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ และการอภิปรายผลการศึกษา จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรีที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวชาวพม่าตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป โดยมีปัจจัยทางด้านค่าจ้าง ความขาดแคลนแรงงาน ความอดทนในการทำงาน และสวัสดิการในการทำงาน มาเป็นตัวกำหนดความต้องการการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ โดยกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านค่าจ้าง ซึ่งจากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวมียกกว่าเมื่อเทียบกับค่าแรงงานคนไทย ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมาก ส่วนปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวหาง่าย สามารถทดแทนแรงงานคนไทยที่ขาดแคลนได้ ส่วนปัจจัยด้านความอดทนในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนในการทำงานที่หนัก สกปรก ทำงานบางประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำ ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องขอสวัสดิการมากเหมือนแรงงานไทย และพอใจกับสิ่งที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจัดหาให้ มีการดูแลเหมือนแรงงานไทย จากการทดสอบสมมติฐานเรื่องค่าจ้างที่จ่ายให้กับแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ซึ่งพบว่าผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรีส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเรื่องของค่าจ้างเป็นอย่างมาก ในการกำหนดความต้องการการจ้างแรงงานต่างด้าว ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรีในหัวข้อประเด็นด้านวิธีการต่อทะเบียน ความรับผิดชอบต่อลูกจ้างของนายจ้างและการรบกวนของเจ้าหน้าที่ จากความคิดเห็นของผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญประเด็นด้านวิธีการต่อทะเบียนที่ควรมีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่อง 1) ขั้นตอนการต่อทะเบียนที่ยุ่งยากซับซ้อนให้ลดลง สะดวก รวดเร็ว 2) การประชาสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องและชัดเจนกว่านี้ 3) การจัดหาแรงงานต่างด้าวโดยรัฐบาล 4) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มสูงขึ้นให้ลดลง 5) การยืดอายุหรือผ่อนผันแรงงานต่างด้าวออกไป

พีรพงษ์ คุณินธุ์ (2543) ได้ศึกษาถึงสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดราชบุรี ในช่วงเวลาระหว่าง พ.ศ. 2541-2542 ในกิจการที่ได้รับการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าได้ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2542 ระเบียบวิธีการวิจัยที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ วิธีการวิจัยในเชิงเอกสาร โดยการศึกษาเอกสารของ ทางราชการ หนังสือ บทความ ผลงานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า และวิธีการวิจัยในเชิงสำรวจ

โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเจ้าของกิจการ 11 แห่ง ใน 8 กิจการ ซึ่งประกอบด้วยกิจการ สวนผัก ผลไม้ ไร่ อ้อย เลี้ยงหมู เหมืองแร่และเหมืองหิน โรงสีข้าว โรงงานทำอิฐ โรงงานทำโอ่งและงานก่อสร้าง และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจำนวน 10 คน ผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นเกี่ยวกับสาเหตุที่นายจ้างยังคงต้องจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไว้ 10 ประเด็น คือ 1) ต้นทุนที่ต่ำกว่าในด้านค่าจ้าง 2) การที่สามารถจัดหาแรงงานพม่าได้ง่าย 3) ความขยันอดทนในการทำงานของแรงงานพม่า 4) การขาดแคลนแรงงานไทย 5) เหตุผลด้านมนุษยธรรม 6) ความยากง่ายในการปกครองแรงงานพม่า 7) ค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่าในด้านสวัสดิการ 8) ความซื่อสัตย์ของแรงงานพม่า 9) อุปนิสัยของแรงงานพม่า 10) การบังคับใช้กฎหมายข้อบังคับของภาครัฐ ผลการศึกษาพบว่าประเด็นที่เป็นสาเหตุสำคัญในการจ้างแรงงาน ต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดราชบุรีมี 3 ประเด็น เรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้คือ 1) ต้นทุนในด้านค่าจ้างแรงงานพม่า ถูกกว่าการจ้างแรงงานคนไทย 2) การที่สามารถจัดหาแรงงานพม่าได้ง่ายและเหตุผลด้านมนุษยธรรม 3) การขาดแคลนแรงงานไทยและความขยันอดทนของแรงงานพม่า

ธิติวีตร์ สัตยธิตีอริย (2552) ได้ศึกษาถึงการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างโดยใช้แรงงานต่างด้าว โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการขาดแคลนแรงงานคนไทยซึ่งถูกทดแทนด้วยแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทย เพื่อวิเคราะห์ถึงความสามารถในการทดแทนของแรงงานไทยด้วยแรงงานต่างด้าว ทั้งด้านความสามารถในการทำงาน และผลตอบแทนจากการทำงาน และทำการศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2545-2552 เนื่องจากในช่วงปีดังกล่าวมีความผันผวนด้านจำนวนแรงงานก่อสร้างทำให้เกิดความต้องการแรงงานก่อสร้างทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมากขึ้น โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ที่อยู่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างซึ่งได้แก่ เจ้าของกิจการหรือตัวแทนเจ้าของ จากการสัมภาษณ์พบว่าปัญหาการขาดแคลนแรงงานเกิดขึ้นในช่วงภาวะเศรษฐกิจมีการขยายตัว และในช่วงฤดูเก็บเกี่ยวเนื่องจากแรงงานก่อสร้างมีปริมาณไม่สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานตามสถานะเศรษฐกิจที่มีการขยายตัวจึงเกิดการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานในส่วนที่กำลังขาดแคลน, ผู้ควบคุมงาน จากการสัมภาษณ์พบว่า ความสามารถในการทดแทนของแรงงานต่างด้าวไม่สามารถทดแทนแรงงานไทยที่มีทักษะและความชำนาญในงานก่อสร้างได้ เนื่องจากมีลักษณะงานที่มีความเฉพาะและใช้ความชำนาญมาก ทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถทดแทนได้เฉพาะในส่วนงานที่ใช้แรงงานหรืองานกรรมกรเท่านั้น, แรงงานก่อสร้าง จากการสัมภาษณ์พบว่าสาเหตุของการลาออกไปทำในอุตสาหกรรมอื่นคือค่าตอบแทนที่ได้จากงานกรรมกรไม่คุ้มเท่ากับค่าตอบแทนเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมอื่น, ผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในธุรกิจก่อสร้าง จากการสัมภาษณ์พบว่าปัญหาการขาดแคลนแรงงานเกิดขึ้นในช่วงภาวะเศรษฐกิจมีการขยายตัว

โดยมีการขาดแคลนทั้งแรงงานที่มีฝีมือและไม่มีฝีมือ เพราะปริมาณแรงงานก่อสร้างมีน้อยกว่าความต้องการแรงงานตามสถานะเศรษฐกิจที่มีการขยายตัว และการนำแรงงานต่างด้าวมาทดแทนแรงงานที่มีฝีมือทำได้ยาก จะทดแทนได้เพียงแรงงานที่ไร้ฝีมือเท่านั้น

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น จะเห็นได้ว่าการนำแรงงานต่างด้าวมาใช้ในการดำเนินธุรกิจต่าง ๆ สามารถช่วยบรรเทาปัญหาในการขาดแคลนแรงงานไทยได้ แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพในการทำงานในด้านต่าง ๆ อาจจะไม่ทัดเทียมกับการใช้แรงงานไทย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างานต่อการใช้แรงงานต่างด้าวในด้านต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมกับการทำงานก่อสร้าง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างานต่อการใช้แรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง โดยมีแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ กลุ่มผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างานในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งจากข้อมูลกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์พบว่า ในปี 2554 บริษัทรับเหมาก่อสร้าง ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีจำนวนนิติบุคคลคงอยู่ จำนวน 552 ราย โดยแบ่งเป็นห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล จำนวน 1 ราย ห้างหุ้นส่วนจำกัด จำนวน 218 ราย บริษัทจำกัด จำนวน 333 ราย (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2554)

เนื่องจากทราบขนาดตัวอย่างที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักการแปรผันร่วมกันระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการสุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane โดยกำหนดความเชื่อมั่น 95% และความผิดพลาดไม่เกิน 5% (วิชิต อุ๋อัน, 2550)

$$n = \frac{N}{1 + N(E)^2}$$

| | | | |
|-------|---|---|-----------------------------------|
| เมื่อ | n | = | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง |
| | N | = | ขนาดของประชากร |
| | E | = | ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง |

ซึ่งสามารถแทนค่าในสูตรได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{552}{1 + (552 \times 0.0025)} \\ &= 231.93 \approx 232 \end{aligned}$$

จากผลการคำนวณ จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (n) = 232 คน ทั้งนี้เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างไว้ 23 คน (ประมาณ 10% ของกลุ่มตัวอย่าง) รวมเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 255 คน ในการเก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารในบริษัทเป็นหลัก โดยผู้วิจัยได้จำแนกผู้บริหารของบริษัทออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร วิศวกรและหัวหน้างาน เนื่องจากระดับความใกล้ชิด ระดับการศึกษาของผู้ประเมินและระดับของมุมมอง/ ภาระหน้าที่ ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มนั้นแตกต่างกัน ทำให้ไม่สามารถใช้ผลการประเมินของกลุ่มตัวอย่างเพียงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมาตัดสินได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อเพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างานต่อการใช้แรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีรายละเอียดต่าง ๆ โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเพื่อคัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1 ข้อ เพื่อคัดเลือกกว่าเป็นบริษัทที่มีแรงงานต่างด้าว

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) และให้เติมข้อมูล

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าว ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าว ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าว ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

เกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามแต่ละตอนถูกกำหนดไว้ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเพื่อคัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย

1. ปัจจุบันบริษัทของท่านมีแรงงานต่างด้าวใช้หรือไม่ โดยเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) ทั้งนี้หากผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบว่า “ไม่” ผู้วิจัยจะยกเลิกการเก็บแบบสอบถามทันที

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป โดยข้อมูลเป็นแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) และให้เติมข้อมูล

ส่วนที่ 3, 4 และ 5 เป็นคำถามแบบประเมินเกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าว ความพึงพอใจในด้านทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าว และความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าว ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ ดังนี้

| | คำถามเชิงบวก | คำถามเชิงลบ |
|------------|--------------|-------------|
| มากที่สุด | 5 | 1 |
| มาก | 4 | 2 |
| ปานกลาง | 3 | 3 |
| น้อย | 2 | 4 |
| น้อยที่สุด | 1 | 5 |

ในการแปลความหมายของข้อมูล จะกระทำโดยอาศัยขอบเขตของคะแนน 1,2,3,4 และ 5 แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดดังต่อไปนี้ (วิชิต อุ๋อัน, 2550, หน้า 114)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงคะแนน}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การประเมิน = ระดับคะแนน + 0.80

ระดับ 5 ค่าเฉลี่ย 4.21- 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 ค่าเฉลี่ย 3.41- 4.20 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.61- 3.40 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.81- 2.60 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย

ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 1.00- 1.80 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

โดยคำถามในเชิงลบ ได้แก่ การควบคุมอารมณ์ การหลบเลี่ยงงาน (อุ้งงาน) การหยุดงานตามเทศกาล การเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ การลาออก/ เปลี่ยนงาน การเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน การเที่ยวเตร่กลางคืน การดื่มสุรา-ของมีนเมา ปัญหาสุขภาพจิต การเล่นเกมพนัน ปัญหาหลักขโมยในที่พักคนงาน ปัญหาโรคติดต่อ ปัญหาทะเลาะวิวาท ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาชู้สาว ปัญหาความขัดแย้งกับนายจ้างหรือผู้ควบคุมงาน ส่วนที่เหลือเป็นคำถามในเชิงบวก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ใช้แหล่งข้อมูล 2 แหล่ง คือ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นแหล่งข้อมูลที่ได้จากการออกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และส่งจดหมายไปยังบริษัทรับเหมาก่อสร้างในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 232 ตัวอย่าง

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าหนังสือบทความจากวารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลของธุรกิจ และการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์โดยการประมวลผลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows เพื่อนำมาวิเคราะห์สรุป และนำเสนอ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อแจกแจงความถี่ (Frequency) แสดงค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของข้อมูลทั่วไป และความพึงพอใจของผู้บริหาร วิศวกรและหัวหน้างานต่อแรงงานต่างด้าวในด้านต่าง ๆ

การหาค่าเฉลี่ย (Means) เป็นค่ากลางที่ทำได้โดยเอาผลรวมของข้อมูลทั้งหมดหารด้วยจำนวนข้อมูล เขียนแทนได้ด้วยสูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

| | | | |
|-------|-----------|---|--------------------|
| เมื่อ | \bar{X} | = | ค่าเฉลี่ย |
| | X | = | ข้อมูล |
| | N | = | จำนวนข้อมูลทั้งหมด |

การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วัดการกระจายข้อมูล เพื่อพิจารณาว่าคะแนนแต่ละตัวจะแตกต่างไปจากค่ากลางมากน้อยเพียงใด กำหนดโดยเอาคะแนน X แต่ละตัวลบด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) ของข้อมูลชุดนั้น ซึ่ง $X - \bar{X}$ แต่ละตัวอาจมีค่าเป็นลบ ($X < \bar{X}$) หรือบวก ($X > \bar{X}$) จึงต้องยกกำลังสองของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวนั้น เพื่อให้เครื่องหมายหมดไป แล้วหาค่าเฉลี่ยของผลบวกของกำลังสองของคะแนนเบี่ยงเบน คือ

$$\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{N - 1}$$

ซึ่งจะได้รับค่าความแปรปรวน ถ้าถอดรากที่สองของค่าความแปรปรวนจะได้

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เขียนแทนได้ด้วยสูตร

$$SD = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{N - 1}}$$

| | | | |
|-------|-----------|---|----------------------|
| เมื่อ | S | = | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| | X | = | ข้อมูล |
| | \bar{X} | = | ค่าเฉลี่ย |
| | N | = | จำนวนข้อมูลทั้งหมด |

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยใช้ค่าการทดสอบ F-test เพื่อใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA

สมมติฐานของการวิจัย

นำข้อมูลที่ได้รับมาให้ความสนใจห้าอันดับแรกและห้าอันดับสุดท้ายที่กลุ่มผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างานมีความคิดเห็นตรงกันมาทำการทดสอบสมมติฐาน โดยที่

$H_0 : \mu_i = \mu_j$ หรือความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_i \neq \mu_j$ หรือความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 1 กลุ่มที่มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่น ๆ

ที่ระดับนัยสำคัญ (α) 0.05 (ค่าความเชื่อมั่นที่ 95%)

โดยที่ H_0 หมายถึง สมมติฐานหลัก

H_1 หมายถึง สมมติฐานแย้ง

μ หมายถึง ค่าเฉลี่ยของประชากร

α หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นที่กำหนดขึ้น

การทดสอบสมมติฐานนี้เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระกัน การเปรียบเทียบความแตกต่างนี้ทำได้โดยวิธีการที่เรียกว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ซึ่งในการทดสอบจะใช้สถิติ F เป็นตัวสถิติในการทดสอบ

การพิจารณาว่าจะยอมรับหรือปฏิเสธ H_0 พิจารณาจากค่า P-Value หรือ Sig. ถ้าค่า P-Value หรือ Sig. น้อยกว่า 0.05 ให้ปฏิเสธ H_0 นั่นคือความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 1 กลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่น ๆ แต่ถ้าค่า P-Value หรือ Sig. มากกว่า 0.05 ให้ยอมรับ H_0 นั่นคือความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มไม่แตกต่างกัน

ในกรณีที่ปฏิเสธ H_0 จะต้องวิเคราะห์ต่อไปว่าคู่ใดที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน โดยการทดสอบทีละคู่ โดยถ้าค่า P-Value หรือ Sig. น้อยกว่า 0.05 ให้สรุปว่าค่าเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่ถ้ามากกว่า 0.05 ให้สรุปว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างานต่อการใช้แรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามหัวข้อดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าว
3. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าว
4. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าว
5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------|------------|--------|
| 1. ตำแหน่ง | | |
| ผู้บริหาร | 77 | 33.2 |
| วิศวกร | 78 | 33.6 |
| หัวหน้างาน | 77 | 33.2 |
| 2. เพศ | | |
| ชาย | 208 | 89.7 |
| หญิง | 24 | 10.3 |

ตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|------------|--------|
| 3. อายุ | | |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี | 30 | 12.9 |
| 31-40 ปี | 124 | 53.5 |
| 41-50 ปี | 55 | 23.7 |
| 51-60 ปี | 23 | 9.9 |
| 4. ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 61 | 26.3 |
| ปริญญาตรี | 116 | 50.0 |
| ปริญญาโท | 55 | 23.7 |
| 5. ประสบการณ์การทำงานในงานก่อสร้าง | | |
| 0 – 3 ปี | 23 | 9.9 |
| 4 – 7 ปี | 100 | 43.1 |
| 8 – 11 ปี | 54 | 23.3 |
| 12 ปีขึ้นไป | 55 | 23.7 |
| 6. จำนวนแรงงานไทยในบริษัทปัจจุบันที่มีอยู่ | | |
| 1 -25 คน | 130 | 56.0 |
| 26 – 50 คน | 40 | 17.2 |
| 51 – 75 คน | 24 | 10.3 |
| 76 – 100 คน | 16 | 7.0 |
| 100 คนขึ้นไป | 22 | 9.5 |
| 7. จำนวนแรงงานต่างด้าวในบริษัทปัจจุบันที่มีอยู่ | | |
| 1 -10 คน | 56 | 24.1 |
| 11 – 20 คน | 77 | 33.2 |
| 21 – 30 คน | 32 | 13.8 |
| 31 – 40 คน | 45 | 19.4 |
| 40 คนขึ้นไป | 22 | 9.5 |

ตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|------------|--------|
| 8. สัญชาติของแรงงานต่างด้าวที่มีมากที่สุดในบริษัท | | |
| กัมพูชา | 200 | 86.2 |
| พม่า | 24 | 10.3 |
| ลาว | 8 | 3.5 |

จากตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

- ตำแหน่ง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหาร จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2, วิศวกร จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 และหัวหน้างาน จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2
- เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 89.7 และเป็นเพศหญิง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3
- อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด มีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 รองลงมาคือช่วงอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 และช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 ตามลำดับ
- ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด มีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 และปริญญาโท มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 ตามลำดับ
- ประสบการณ์การทำงานในงานก่อสร้าง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การทำงานในงานก่อสร้าง 4-7 ปี มากที่สุด มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 รองลงมาคือ 12 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 55 คน คิดเป็น ร้อยละ 23.7 และ 8-11 ปี มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 ตามลำดับ
- จำนวนแรงงานไทยในบริษัทปัจจุบันที่มีอยู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนแรงงานไทยในบริษัทอยู่ระหว่าง 1-25 คน มากที่สุด มีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมาคือระหว่าง 26-50 คน มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และระหว่าง 51-75 คน มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 ตามลำดับ
- จำนวนแรงงานต่างด้าวในบริษัทปัจจุบันที่มีอยู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนแรงงานต่างด้าวในบริษัทอยู่ระหว่าง 11-20 คน มากที่สุด มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2

รองลงมาคือระหว่าง 1-10 คน มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 และระหว่าง 31-40 คน มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ตามลำดับ

8. สัญชาติของแรงงานต่างด้าวที่มีมากที่สุดในบริษัท พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนแรงงานต่างด้าวในบริษัทสัญชาติกัมพูชามากที่สุด มีจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 86.2 รองลงมาคือสัญชาติพม่า มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 และสัญชาติลาว มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4-2 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลระดับความเห็น และอันดับของผู้บริหารเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าว

| ความพึงพอใจในลักษณะ และอุปนิสัยส่วนตัวของ แรงงานต่างด้าว | ระดับความพึงพอใจ | | | | | \bar{X} | SD | ความหมาย | อันดับ |
|--|------------------|----------------|----------------|----------------|------------|-----------|-------|--------------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. ความแข็งแรง | 8 (10.39%) | 45 (58.44%) | 24 (31.17%) | - | - | 3.79 | 0.614 | พึงพอใจ มาก | 2 |
| 2. ความอดทน | 8 (10.39%) | 61 (79.22%) | 8 (10.39%) | - | - | 4.00 | 0.459 | พึงพอใจ มาก | 1 |
| 3. ความรับผิดชอบ | - | 16 (20.78%) | 46 (59.74%) | 15 (19.48%) | - | 3.01 | 0.639 | พึงพอใจ ปานกลาง | 9 |
| 4. ความขยันหมั่นเพียร | - | 31 (40.26%) | 46 (59.74%) | - | - | 3.40 | 0.494 | พึงพอใจ ปานกลาง | 7 |
| 5. ความซื่อสัตย์สุจริต | - | - | 77 (100%) | - | - | 3.00 | 0.000 | พึงพอใจ ปานกลาง | 10 |
| 6. ความตั้งใจใน การทำงาน | - | 16 (20.78%) | 61 (79.22%) | - | - | 3.21 | 0.408 | พึงพอใจ ปานกลาง | 8 |
| 7. ทำงานโดยไม่เกี่ยงงาน | 8 (10.39%) | 31 (40.26%) | 38 (49.35%) | - | - | 3.61 | 0.672 | พึงพอใจ มาก | 3 |
| 8. ความทุ่มเทให้กับงาน | - | - | 77 (100%) | - | - | 3.00 | 0.000 | พึงพอใจ ปานกลาง | 10 |

ตารางที่ 4-2 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลระดับความเห็น
และอันดับของผู้บริหารเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของ
แรงงานต่างด้าว (ต่อ)

| ความพึงพอใจในลักษณะ และอุปนิสัยส่วนตัวของ แรงงานต่างด้าว | ระดับความพึงพอใจ | | | | | \bar{X} | SD | ความหมาย | อันดับ |
|--|------------------|----------------|----------------|----------------|------------|-----------|-------|--------------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 9. ความมีระเบียบวินัย | - | - | 77 (100%) | - | - | 3.00 | 0.000 | พึงพอใจ ปานกลาง | 10 |
| 10. การเชื่อฟังคำสั่ง ผู้ควบคุม | - | 31 (40.26%) | 46 (59.74%) | - | - | 3.40 | 0.494 | พึงพอใจ ปานกลาง | 7 |
| 11. การควบคุมอารมณ์ | - | - | 47 (61.04%) | 30 (38.96%) | - | 2.61 | 0.491 | พึงพอใจ ปานกลาง | 12 |
| 12. การหลบเลี่ยงงาน (ผู้งาน) | - | 46 (59.74%) | 23 (29.87%) | 8 (10.39%) | - | 3.49 | 0.681 | พึงพอใจ มาก | 5 |
| 13. การหยุดงานตาม เทศกาล | 8 (10.39%) | 45 (58.44%) | - | 24 (31.17%) | - | 3.48 | 1.046 | พึงพอใจ มาก | 6 |
| 14. การเรียกร้องสิทธิ ต่าง ๆ | 8 (10.39%) | 45 (58.44%) | 8 (10.39%) | 16 (20.78%) | - | 3.58 | 0.937 | พึงพอใจ มาก | 4 |
| 15. การลาออก/ เปลี่ยนงาน | 8 (10.39%) | 16 (20.78%) | 15 (19.48%) | 38 (49.35%) | - | 2.92 | 1.061 | พึงพอใจ ปานกลาง | 11 |

จากตารางที่ 4-2 กลุ่มผู้บริหารให้ระดับความพึงพอใจในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของ
แรงงานต่างด้าว เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความอดทน, ความแข็งแรง, ทำงานโดยไม่เกี่ยงงาน,
การเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ, การหลบเลี่ยงงาน (ผู้งาน), การหยุดงานตามเทศกาล, ความขยันหมั่นเพียร,
การเชื่อฟังคำสั่งผู้ควบคุม, ความตั้งใจในการทำงาน, ความรับผิดชอบ, ความซื่อสัตย์สุจริต, ความทุ่มเท
ให้กับงาน, ความมีระเบียบวินัย, การลาออก/เปลี่ยนงาน และการควบคุมอารมณ์ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 3.79
3.61 3.58 3.49 3.48 3.40 3.40 3.21 3.01 3.00 3.00 3.00 2.92 และ 2.61 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลระดับความเห็น
และอันดับของวิศวกรเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของ
แรงงานต่างด้าว

| ความพึงพอใจในลักษณะ และอุปนิสัยส่วนตัวของ แรงงานต่างด้าว | ระดับความพึงพอใจ | | | | | \bar{X} | SD | ความหมาย | อันดับ |
|--|------------------|----------------|----------------|----------------|---------------|-----------|-------|--------------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. ความแข็งแรง | 8 (10.26%) | 46 (58.97%) | 24 (30.77%) | - | - | 3.79 | 0.611 | พึงพอใจ มาก | 2 |
| 2. ความอดทน | 16 (20.51%) | 46 (58.97%) | 16 (20.51%) | - | - | 4.00 | 0.645 | พึงพอใจ มาก | 1 |
| 3. ความรับผิดชอบ | - | 8 (10.26%) | 55 (70.51%) | 15 (19.23%) | - | 2.91 | 0.539 | พึงพอใจ ปานกลาง | 12 |
| 4. ความขยันหมั่นเพียร | - | 32 (41.03%) | 46 (58.97%) | - | - | 3.41 | 0.495 | พึงพอใจ มาก | 7 |
| 5. ความซื่อสัตย์สุจริต | - | 8 (10.26%) | 70 (89.74%) | - | - | 3.10 | 0.305 | พึงพอใจ ปานกลาง | 10 |
| 6. ความตั้งใจในการทำงาน | - | 8 (10.26%) | 24 (30.77%) | 46 (58.97%) | - | 3.51 | 0.679 | พึงพอใจ มาก | 6 |
| 7. ทำงานโดยไม่เกี่ยงงาน | 8 (10.26%) | 39 (50%) | 31 (39.74%) | - | - | 3.71 | 0.647 | พึงพอใจ มาก | 3 |
| 8. ความทุ่มเทให้กับงาน | - | 16 (20.51%) | 62 (79.49%) | - | - | 3.21 | 0.406 | พึงพอใจ ปานกลาง | 9 |
| 9. ความมีระเบียบวินัย | - | 16 (20.51%) | 62 (79.49%) | - | - | 3.21 | 0.406 | พึงพอใจ ปานกลาง | 9 |
| 10. การเชื่อฟังคำสั่งผู้ ควบคุม | - | 8 (10.26%) | 32 (41.03%) | 38 (48.72%) | - | 3.62 | 0.669 | พึงพอใจ มาก | 4 |
| 11. การควบคุมอารมณ์ | - | - | 62 (79.49%) | 16 (20.51%) | - | 2.79 | 0.406 | พึงพอใจ ปานกลาง | 13 |
| 12. การหลบเลี่ยงงาน (อุ้งาน) | 8 (10.26%) | 23 (29.49%) | 39 (50%) | - | 8 (10.26%) | 3.29 | 1.021 | พึงพอใจ ปานกลาง | 8 |
| 13. การหยุดงานตาม เทศกาล | 16 (20.51%) | 15 (19.23%) | 31 (39.74%) | 8 (10.26%) | 8 (10.26%) | 3.29 | 1.021 | พึงพอใจ ปานกลาง | 8 |
| 14. การเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ | 8 (10.26%) | 38 (48.72%) | 24 (30.80%) | 8 (10.26%) | - | 3.59 | 0.813 | พึงพอใจ มาก | 5 |
| 15. การลาออก/ เปลี่ยนงาน | 15 (19.23%) | 8 (10.26%) | 24 (30.77%) | 31 (39.74%) | - | 3.09 | 1.130 | พึงพอใจ ปานกลาง | 11 |

จากตารางที่ 4-3 กลุ่มวิศวกรให้ระดับความพึงพอใจในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าว เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความอดทน, ความแข็งแรง, ทำงานโดยไม่เกี่ยงงาน, การเชื่อฟังคำสั่งผู้ควบคุม, การเรียกร่องลึงต่าง ๆ, ความตั้งใจในการทำงาน, ความขยันหมั่นเพียร, การหลบเลี่ยงงาน (อู้งาน), การหยุดงานตามเทศกาล, ความทุ่มเทให้กับงาน, ความมีระเบียบวินัย, ความซื่อสัตย์สุจริต, การลาออก/ เปลี่ยนงาน, ความรับผิดชอบ และการควบคุมอารมณ์ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 3.79 3.71 3.62 3.59 3.51 3.41 3.29 3.29 3.21 3.21 3.10 3.09 2.91 และ 2.79 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลระดับความเห็น และอันดับของหัวหน้างานเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าว

| ความพึงพอใจในลักษณะ และอุปนิสัยส่วนตัวของ แรงงานต่างด้าว | ระดับความพึงพอใจ | | | | | \bar{X} | SD | ความหมาย | อันดับ |
|--|------------------|----------------|----------------|----------------|------------|-----------|-------|--------------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. ความแข็งแรง | 8 (10.39%) | 23 (29.87%) | 46 (59.74%) | - | - | 3.51 | 0.681 | พึงพอใจ มาก | 5 |
| 2. ความอดทน | 8 (10.39%) | 47 (61.04%) | 22 (28.57%) | - | - | 3.82 | 0.601 | พึงพอใจ มาก | 1 |
| 3. ความรับผิดชอบ | - | - | 62 (80.52%) | 15 (19.48%) | - | 2.81 | 0.399 | พึงพอใจ ปานกลาง | 12 |
| 4. ความขยันหมั่นเพียร | - | 39 (50.65%) | 38 (49.35%) | - | - | 3.51 | 0.503 | พึงพอใจ มาก | 5 |
| 5. ความซื่อสัตย์สุจริต | - | 16 (20.78%) | 61 (79.22%) | - | - | 3.21 | 0.408 | พึงพอใจ ปานกลาง | 8 |
| 6. ความตั้งใจใน การทำงาน | 8 (10.39%) | 23 (29.87%) | 46 (59.74%) | - | - | 3.51 | 0.681 | พึงพอใจ มาก | 5 |
| 7. ทำงานโดยไม่เกี่ยงงาน | 8 (10.39%) | 31 (40.26%) | 38 (49.35%) | - | - | 3.61 | 0.672 | พึงพอใจ มาก | 4 |
| 8. ความทุ่มเทให้กับงาน | - | 39 (50.65%) | 38 (49.35%) | - | - | 3.51 | 0.503 | พึงพอใจ มาก | 5 |
| 9. ความมีระเบียบวินัย | - | 16 (20.78%) | 53 (68.83%) | 8 (10.39%) | - | 3.10 | 0.552 | พึงพอใจ ปานกลาง | 9 |
| 10. การเชื่อฟังคำสั่ง ผู้ควบคุม | - | 54 (70.13%) | 23 (29.87%) | - | - | 3.70 | 0.461 | พึงพอใจ มาก | 2 |

ตารางที่ 4-4 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลระดับความเห็น
และอันดับของหัวหน้างานเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของ
แรงงานต่างด้าว (ต่อ)

| ความพึงพอใจใน ลักษณะ และอุปนิสัยส่วนตัวของ แรงงานต่างด้าว | ระดับความพึงพอใจ | | | | | \bar{X} | SD | ความหมาย | อันดับ |
|--|------------------|----------------|----------------|----------------|---------------|-----------|-------|--------------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 11. การควบคุมอารมณ์ | - | - | 69 (89.61%) | 8 (10.39%) | - | 2.90 | 0.307 | พึงพอใจ ปานกลาง | 11 |
| 12. การหลบเลี่ยงงาน (อุ้งงาน) | 8 (10.39%) | 31 (40.26%) | 22 (28.57%) | 16 (20.78%) | - | 3.40 | 0.936 | พึงพอใจ ปานกลาง | 7 |
| 13. การหยุดงานตาม เทศกาล | 16 (20.78%) | 30 (38.96%) | 15 (19.48%) | 8 (10.39%) | 8 (10.39%) | 3.49 | 1.231 | พึงพอใจ มาก | 6 |
| 14. การเรียกร้องสิทธิ ต่าง ๆ | 8 (10.39%) | 37 (48.05%) | 32 (41.56%) | - | - | 3.69 | 0.654 | พึงพอใจ มาก | 3 |
| 15. การลาออก/ เปลี่ยน งาน | 8 (10.39%) | 23 (29.87%) | 8 (10.39%) | 38 (49.35%) | - | 3.01 | 1.106 | พึงพอใจ ปานกลาง | 10 |

จากตารางที่ 4-4 กลุ่มหัวหน้างานให้ระดับความพึงพอใจในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว
ของแรงงานต่างด้าว เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความอดทน, การเชื่อฟังคำสั่งผู้ควบคุม,
การเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ, ทำงานโดยไม่เกี่ยงงาน, ความแข็งแรง, ความขยันหมั่นเพียร, ความตั้งใจใน
การทำงาน, ความทุ่มเทให้กับงาน, การหยุดงานตามเทศกาล, การหลบเลี่ยงงาน (อุ้งงาน), ความซื่อสัตย์
สุจริต, ความมีระเบียบวินัย, การลาออก/ เปลี่ยนงาน, การควบคุมอารมณ์ และความรับผิดชอบ
โดยมีค่าเฉลี่ย 3.82 3.70 3.69 3.61 3.51 3.51 3.51 3.51 3.49 3.40 3.21 3.10 3.01 2.90 และ 2.81
ตามลำดับ

จัดอันดับความพึงพอใจในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวของผู้บริหาร
วิศวกร และหัวหน้างาน เรียงลำดับปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับแรกและห้าอันดับสุดท้าย
ได้ดังนี้

ปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับแรก

ผู้บริหารมีความพึงพอใจในด้านความอดทนเป็นอันดับแรก โดยมีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย
เท่ากับ 4.00 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก อันดับที่สอง คือ ความแข็งแรง มีคะแนน
ความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก อันดับสาม คือ การทำงาน

โดยไม่เกี่ยวข้องงาน มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก
อันดับสี่ คือ การเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ซึ่งหมายความว่า
มีความพึงพอใจมาก และอันดับห้า คือ การหลบเลี่ยงงาน (อู้งาน) มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ
3.49 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก

วิศวกรมีความพึงพอใจในด้านความอดทนเป็นอันดับแรก โดยมีคะแนนความพึงพอใจ
เฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก อันดับสอง คือ ความแข็งแรง มีคะแนน
ความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก อันดับสาม คือ การทำงาน
โดยไม่เกี่ยวข้องงาน มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก
อันดับสี่ คือ การเชื่อฟังคำสั่งผู้ควบคุม มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ซึ่งหมายความว่า
มีความพึงพอใจมาก และอันดับห้า คือ การเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ
3.59 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก

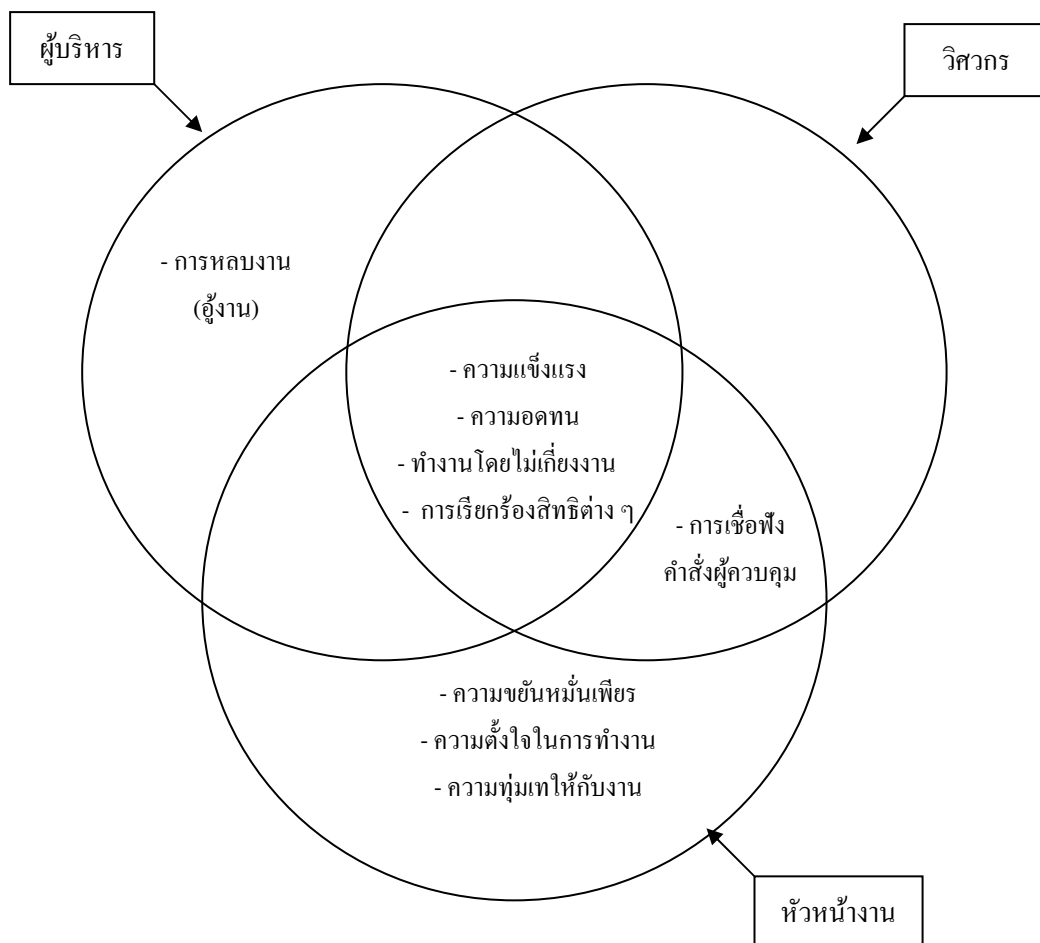
หัวหน้างานมีความพึงพอใจด้านความอดทนเป็นอันดับแรก โดยมีคะแนนความพึงพอใจ
เฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก อันดับสอง คือ การเชื่อฟังคำสั่งผู้ควบคุม
มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก อันดับสาม คือ
การเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจ
ในระดับมาก อันดับสี่ คือ การทำงานโดยไม่เกี่ยวข้องงาน มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.61
ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก และอันดับห้า คือ ความแข็งแรง, ความขยันหมั่นเพียร,
ความตั้งใจในการทำงาน และความทุ่มเทให้กับงาน มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.51
ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก

นำข้อมูลแสดงอันดับความพึงพอใจห้าอันดับแรกในลักษณะและอุปนิสัยของแรงงาน
ต่างด้าวมาจัดเรียงอันดับได้ดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 แสดงอันดับความพึงพอใจห้าอันดับแรกในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของ
แรงงานต่างด้าวแยกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

| อันดับ ที่ | ผู้บริหาร | วิศวกร | หัวหน้างาน |
|---------------|---------------------------------------|----------------------------|---|
| 1 | ความอดทน | ความอดทน | ความอดทน |
| 2 | ความแข็งแรง | ความแข็งแรง | การเชื่อฟังคำสั่งผู้ควบคุม |
| 3 | การทำงานโดยไม่เกี่ยงงาน | การทำงานโดยไม่เกี่ยงงาน | การเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ |
| 4 | ไม่มีปัญหาการเรียกร้อง สิทธิต่าง ๆ | การเชื่อฟังคำสั่งผู้ควบคุม | การทำงานโดยไม่เกี่ยงงาน |
| 5 | การหลบเลี่ยงงาน (อุ้งาน) | การเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ | ความแข็งแรง, ความขยันหมั่นเพียร, ความตั้งใจในการทำงาน, ความทุ่มเทให้กับงาน |

สามารถแสดงปัจจัยด้านลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับ
ความพึงพอใจห้าอันดับแรกจากผู้บริหาร วิศวกรและหัวหน้างาน ได้ดังรูป



ภาพที่ 4-1 แสดงปัจจัยด้านลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับความพึงพอใจ
 ห้าอันดับแรกจากผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน

จากภาพที่ 4-1 แสดงให้เห็นว่ามี 4 ปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นตรงกัน ได้แก่
 ความแข็งแรง ความอดทน ทำงานโดยไม่เกี่ยงงาน และการเรียกร่องสิทธิต่าง ๆ

ปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับสุดท้าย

ผู้บริหารมีความพึงพอใจในด้านการควบคุมอารมณ์เป็นอันดับสุดท้าย โดยมีคะแนน
 ความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง อันดับที่สองจากอันดับ
 สุดท้าย คือ การลาออก/ เปลี่ยนงาน มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 ซึ่งหมายความว่า
 มีความพึงพอใจปานกลาง อันดับที่สามจากอันดับสุดท้าย คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ความทุ่มเทให้กับงาน
 ความมีระเบียบวินัย มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจ
 ปานกลาง อันดับที่สี่จากอันดับสุดท้าย คือ ความรับผิดชอบ มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.01

ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง และอันดับห้าจากอันดับสุดท้าย คือ ความตั้งใจในการทำงาน มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง

วิศวกรมีความพึงพอใจในด้านการควบคุมอารมณ์เป็นอันดับสุดท้าย โดยมีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง อันดับสองจากอันดับสุดท้าย คือ ความรับผิดชอบ มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง อันดับสามจากอันดับสุดท้ายคือการลาออก/เปลี่ยนงาน มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง อันดับสี่จากอันดับสุดท้าย คือ ความซื่อสัตย์สุจริต มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง และอันดับห้าจากอันดับสุดท้าย คือ ความทุ่มเทให้กับงานและความมีระเบียบวินัย มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจในปานกลาง

หัวหน้างานมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบเป็นอันดับสุดท้าย โดยมีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง อันดับสองจากอันดับสุดท้าย คือ การควบคุมอารมณ์ มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง อันดับสามจากอันดับสุดท้าย คือ การลาออก/เปลี่ยนงาน มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง อันดับสี่จากอันดับสุดท้าย คือ ความมีระเบียบวินัย มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง และอันดับห้าจากอันดับสุดท้าย คือ ความซื่อสัตย์สุจริต มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง

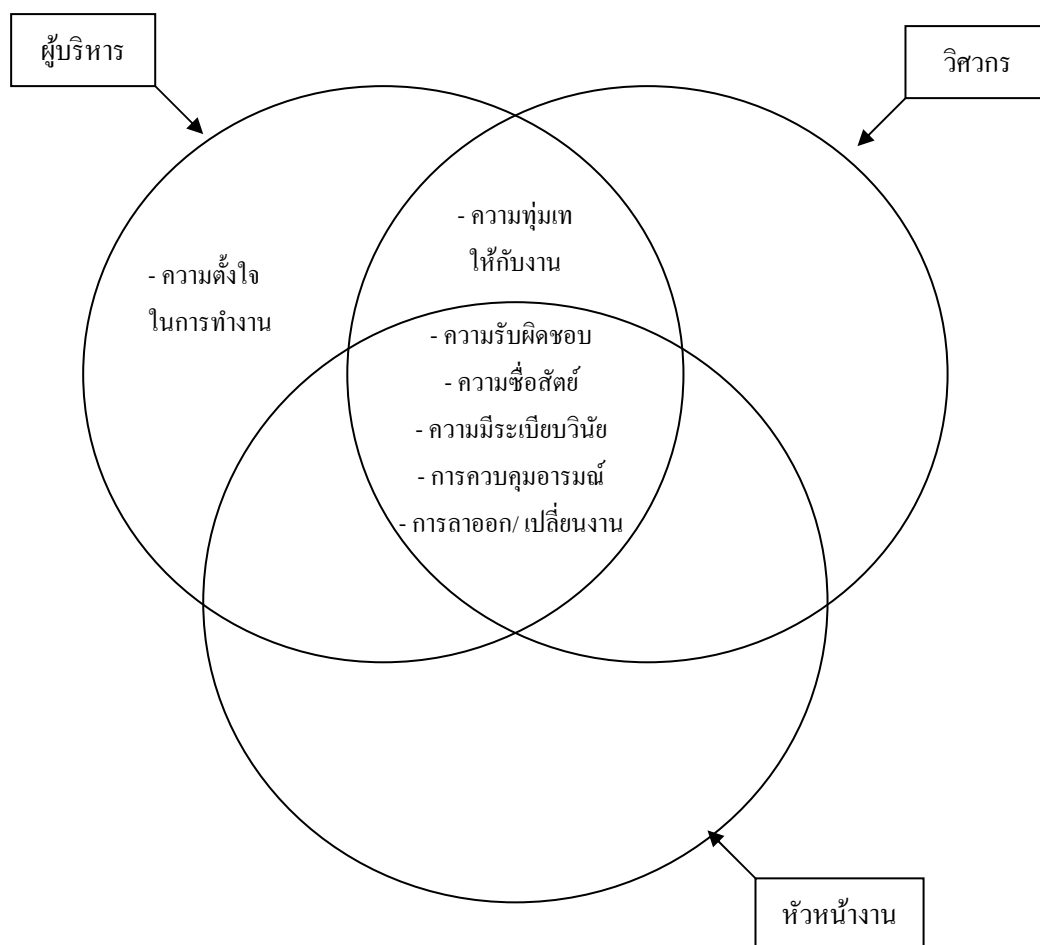
นำข้อมูลแสดงอันดับความพึงพอใจห้าอันดับสุดท้ายในลักษณะและอุปนิสัยของแรงงานต่างด้าวมาจัดเรียงอันดับได้ดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 แสดงอันดับความพึงพอใจห้าอันดับสุดท้ายในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของ

แรงงานต่างด้าวแยกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

| อันดับ ที่ | ผู้บริหาร | วิศวกร | หัวหน้างาน |
|---------------|--|--|----------------------|
| 1 | การควบคุมอารมณ์ | การควบคุมอารมณ์ | ความรับผิดชอบ |
| 2 | การลาออก/ เปลี่ยนงาน | ความรับผิดชอบ | การควบคุมอารมณ์ |
| 3 | ความซื่อสัตย์สุจริต, ความทุ่มเทให้กับงาน, ความมีระเบียบวินัย | การลาออก/ เปลี่ยนงาน | การลาออก/ เปลี่ยนงาน |
| 4 | ความรับผิดชอบ | ความซื่อสัตย์สุจริต | ความมีระเบียบวินัย |
| 5 | ความตั้งใจในการทำงาน | ความทุ่มเทให้กับงาน, ความมีระเบียบวินัย | ความซื่อสัตย์สุจริต |

สามารถแสดงปัจจัยด้านลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับ
ความพึงพอใจห้าอันดับสุดท้ายจากผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน ได้ดังรูปต่อไปนี้



ภาพที่ 4-2 แสดงปัจจัยด้านลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับความพึงพอใจ
ต่ำอันดับสุดท้ายจากผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน

จากภาพที่ 4-2 แสดงให้เห็นว่ามี 5 ปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นตรงกัน ได้แก่
ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความมีระเบียบวินัย การควบคุมอารมณ์ และการลาออก/ เปลี่ยนงาน

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4-7 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลระดับความเห็น
และอันดับของผู้บริหารเกี่ยวกับความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าว

| ความพึงพอใจในทักษะ ทางวิชาชีพของ แรงงานต่างด้าว | ระดับความพึงพอใจ | | | | | \bar{X} | SD | ความหมาย | อันดับ |
|---|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------|-------|-----------------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. ความสามารถในการอ่านแบบ | - | - | 15 (19.48%) | 24 (31.17%) | 38 (49.35%) | 1.70 | 0.779 | พึงพอใจ น้อยที่สุด | 13 |
| 2. ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร | - | - | 53 (68.83%) | 24 (31.17%) | - | 2.69 | 0.466 | พึงพอใจ ปานกลาง | 11 |
| 3. ความสามารถในการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์พื้นฐาน | - | 15 (19.48%) | 54 (70.13%) | 8 (10.39%) | - | 3.09 | 0.542 | พึงพอใจ ปานกลาง | 7 |
| 4. ความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลข | - | - | 16 (20.78%) | 46 (59.74%) | 15 (19.48%) | 2.01 | 0.639 | พึงพอใจ น้อย | 12 |
| 5. มีประสบการณ์การทำงาน | - | - | 60 (77.92%) | 16 (20.78%) | 1 (1.3%) | 2.77 | 0.456 | พึงพอใจ ปานกลาง | 9 |
| 6. ความสามารถในการเรียนรู้งาน | - | - | 70 (90.91%) | 7 (9.09%) | - | 2.91 | 0.289 | พึงพอใจ ปานกลาง | 3 |
| 7. ฝีมือ/ ทักษะในการทำงาน | - | 6 (7.79%) | 61 (79.22%) | 8 (10.39%) | 2 (2.6%) | 2.92 | 0.532 | พึงพอใจ ปานกลาง | 7 |
| 8. ความกระตือรือร้น | - | 8 (10.39%) | 60 (77.92%) | 9 (11.69%) | - | 2.99 | 0.473 | พึงพอใจ ปานกลาง | 4 |
| 9. ความเข้าใจในคำสั่งปฏิบัติงาน | - | - | 57 (74.03%) | 20 (25.97%) | - | 2.74 | 0.441 | พึงพอใจ ปานกลาง | 8 |
| 10. ทำงานได้ถูกต้องตามคำสั่ง | - | 3 (3.9%) | 67 (87.01%) | 7 (9.09%) | - | 2.95 | 0.359 | พึงพอใจ ปานกลาง | 6 |
| 11. ความไม่ประมาทในการทำงาน | - | 16 (20.78%) | 61 (79.22%) | - | - | 3.21 | 0.408 | พึงพอใจ ปานกลาง | 5 |
| 12. การสวมใส่อุปกรณ์ความปลอดภัย | 8 (10.39%) | 23 (29.87%) | 31 (40.26%) | 15 (19.48%) | - | 3.31 | 0.907 | พึงพอใจ ปานกลาง | 2 |
| 13. การเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน | 15 (19.48%) | 38 (49.35%) | 16 (20.78%) | - | 8 (10.39%) | 3.68 | 1.117 | พึงพอใจ มาก | 1 |

ตารางที่ 4-7 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลระดับความเห็น

และอันดับของผู้บริหารเกี่ยวกับความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าว
(ต่อ)

| ความพึงพอใจในทักษะ ทางวิชาชีพของ แรงงานต่างด้าว | ระดับความพึงพอใจ | | | | | \bar{X} | SD | ความหมาย | อันดับ |
|---|------------------|-----|----------------|----------------|------------|-----------|-------|--------------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 14. ความสามารถในการ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า | - | | 38 (49.35%) | 39 (50.65%) | - | 2.49 | 0.503 | พึงพอใจ น้อย | 10 |
| 15. มีพัฒนาการของ ทักษะและฝีมือ | - | - | 61 (79.22%) | 16 (20.78%) | - | 2.79 | 0.408 | พึงพอใจ ปานกลาง | 5 |

จากตารางที่ 4-7 กลุ่มผู้บริหารให้ระดับความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าว เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การเกิดอุบัติเหตุ, การสวมใส่อุปกรณ์ความปลอดภัย, ความไม่ประมาทในการทำงาน, ความสามารถในการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์พื้นฐาน, ความกระตือรือร้น, ทำงานได้ถูกต้องตามคำสั่ง, ฝีมือ/ ทักษะในการทำงาน, ความสามารถในการเรียนรู้ งาน, มีพัฒนาการของทักษะและฝีมือ, มีประสบการณ์การทำงาน, ความเข้าใจในคำสั่งปฏิบัติงาน, ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร, ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า, ความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลข และความสามารถในการอ่านแบบ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68 3.31 3.21 3.09 2.99 2.95 2.92 2.91 2.79 2.77 2.74 2.69 2.49 2.01 และ 1.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลระดับความเห็น

และอันดับของวิศวกรเกี่ยวกับความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าว

| ความพึงพอใจในทักษะ ทางวิชาชีพของ แรงงานต่างด้าว | ระดับความพึงพอใจ | | | | | \bar{X} | SD | ความหมาย | อันดับ |
|---|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------|-------|--------------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. ความสามารถในการอ่านแบบ | - | - | 39 (50%) | 16 (20.51%) | 23 (29.49%) | 2.21 | 0.873 | พึงพอใจ น้อย | 13 |
| 2. ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร | - | - | 78 (100%) | - | - | 3.00 | 0.000 | พึงพอใจ ปานกลาง | 9 |
| 3. ความสามารถในการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์พื้นฐาน | - | 8 (10.26%) | 62 (79.49%) | - | 8 (10.26%) | 2.90 | 0.713 | พึงพอใจ ปานกลาง | 10 |
| 4. ความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลข | - | - | 40 (51.28%) | 23 (29.49%) | 15 (19.23%) | 2.32 | 0.781 | พึงพอใจ น้อย | 12 |
| 5. มีประสบการณ์การทำงาน | - | 15 (19.23%) | 52 (66.67%) | 9 (11.54%) | 2 (2.56%) | 3.03 | 0.644 | พึงพอใจ ปานกลาง | 8 |
| 6. ความสามารถในการเรียนรู้งาน | - | 16 (20.51%) | 59 (75.64%) | 3 (3.85%) | - | 3.17 | 0.468 | พึงพอใจ ปานกลาง | 4 |
| 7. ฝีมือ/ ทักษะในการทำงาน | - | 7 (8.97%) | 68 (87.18%) | 2 (2.56%) | 1 (1.28%) | 3.04 | 0.409 | พึงพอใจ ปานกลาง | 7 |
| 8. ความกระตือรือร้น | - | 16 (20.51%) | 51 (65.38%) | 11 (14.10%) | - | 3.06 | 0.589 | พึงพอใจ ปานกลาง | 6 |
| 9. ความเข้าใจในคำสั่งปฏิบัติงาน | - | 22 (28.20%) | 39 (50%) | 17 (21.79%) | - | 3.06 | 0.709 | พึงพอใจ ปานกลาง | 6 |
| 10. ทำงานได้ถูกต้องตามคำสั่ง | - | 23 (29.49%) | 54 (69.23%) | 1 (1.28%) | - | 3.28 | 0.481 | พึงพอใจ ปานกลาง | 2 |
| 11. ความไม่ประมาทในการทำงาน | - | 8 (10.26%) | 62 (79.49%) | 8 (10.26%) | - | 3.00 | 0.456 | พึงพอใจ ปานกลาง | 9 |
| 12. การสวมใส่อุปกรณ์ความปลอดภัย | 8 (10.26%) | 16 (20.51%) | 39 (50%) | 15 (19.23%) | - | 3.22 | 0.878 | พึงพอใจ ปานกลาง | 3 |
| 13. การเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน | 23 (29.49%) | 39 (50%) | 8 (10.26%) | - | 8 (10.26%) | 3.88 | 1.151 | พึงพอใจ มาก | 1 |

ตารางที่ 4-8 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลระดับความเห็น

และอันดับของวิศวกรเกี่ยวกับความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าว
(ต่อ)

| ความพึงพอใจในทักษะ ทางวิชาชีพของ แรงงานต่างด้าว | ระดับความพึงพอใจ | | | | | \bar{X} | SD | ความหมาย | อันดับ |
|---|------------------|---------------|----------------|----------------|------------|-----------|-------|--------------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 14. ความสามารถในการ แก้ปัญหาเฉพาะหน้า | - | - | 55 (70.51%) | 23 (29.49%) | - | 2.71 | 0.459 | พึงพอใจ ปานกลาง | 11 |
| 15. มีพัฒนาการของ ทักษะและฝีมือ | - | 8 (10.26%) | 70 (89.74%) | - | - | 3.10 | 0.305 | พึงพอใจ ปานกลาง | 5 |

จากตารางที่ 4-8 กลุ่มวิศวกรให้ระดับความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าว เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน, ทำงานได้ถูกต้องตามคำสั่ง, การสวมใส่อุปกรณ์ความปลอดภัย, ความสามารถในการเรียนรู้งาน, มีพัฒนาการของทักษะและฝีมือ, ความกระตือรือร้น, ความเข้าใจในคำสั่งปฏิบัติงาน, ฝีมือ/ ทักษะในการทำงาน, มีประสบการณ์การทำงาน, ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร, ความไม่ประมาทในการทำงาน, ความสามารถในการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์พื้นฐาน, ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า, ความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลข และความสามารถในการอ่านแบบ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.88 3.28 3.22 3.17 3.10 3.06 3.06 3.04 3.03 3.00 3.00 2.90 2.71 2.32 และ 2.21 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลระดับความเห็น และอันดับของหัวหน้างานเกี่ยวกับความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของ
แรงงานต่างด้าว

| ความพึงพอใจในทักษะ ทางวิชาชีพของ แรงงานต่างด้าว | ระดับความพึงพอใจ | | | | | \bar{X} | SD | ความหมาย | อันดับ |
|---|------------------|-----|----------------|----------------|----------------|-----------|-------|--------------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. ความสามารถในการ อ่านแบบ | - | - | 16 (20.78%) | 31 (40.25%) | 30 (38.96%) | 1.82 | 0.756 | พึงพอใจ น้อย | 13 |
| 2. ความสามารถในการ ติดต่อสื่อสาร | - | - | 53 (68.83%) | 24 (31.17%) | - | 2.69 | 0.466 | พึงพอใจ ปานกลาง | 11 |

ตารางที่ 4-9 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลระดับความเห็น

และอันดับของหัวหน้างานเกี่ยวกับความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของ
แรงงานต่างด้าว (ต่อ)

| ความพึงพอใจในทักษะ ทางวิชาชีพของ แรงงานต่างด้าว | ระดับความพึงพอใจ | | | | | \bar{X} | SD | ความหมาย | อันดับ |
|---|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------|-------|--------------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 3. ความสามารถในการใช้ เครื่องมือหรืออุปกรณ์ พื้นฐาน | - | 8 (10.39%) | 69 (89.61%) | - | - | 3.10 | 0.307 | พึงพอใจ ปานกลาง | 7 |
| 4. ความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลข | - | - | 32 (41.56%) | 30 (38.96%) | 15 (19.48%) | 2.22 | 0.754 | พึงพอใจ น้อย | 12 |
| 5. มีประสบการณ์ การทำงาน | - | 8 (10.39%) | 60 (77.92%) | 7 (9.09%) | 2 (2.6%) | 2.96 | 0.549 | พึงพอใจ ปานกลาง | 9 |
| 6. ความสามารถในการเรียนรู้งาน | - | 31 (40.26%) | 44 (57.14%) | 2 (2.6%) | - | 3.38 | 0.539 | พึงพอใจ ปานกลาง | 3 |
| 7. ฝีมือ/ ทักษะใน การทำงาน | - | 21 (27.27%) | 46 (59.74%) | 7 (9.09%) | 3 (3.9%) | 3.10 | 0.718 | พึงพอใจ ปานกลาง | 7 |
| 8. ความกระตือรือร้น | - | 31 (40.26%) | 38 (49.35%) | 8 (10.39%) | - | 3.30 | 0.650 | พึงพอใจ ปานกลาง | 4 |
| 9. ความเข้าใจในคำสั่ง ปฏิบัติงาน | - | 15 (19.48%) | 48 (62.34%) | 14 (18.18%) | - | 3.01 | 0.618 | พึงพอใจ ปานกลาง | 8 |
| 10. ทำงานได้ถูกต้อง ตามคำสั่ง | - | 19 (24.68%) | 51 (66.23%) | 7 (9.09%) | - | 3.16 | 0.563 | พึงพอใจ ปานกลาง | 6 |
| 11. ความไม่ประมาทใน การทำงาน | - | 16 (20.78%) | 61 (79.22%) | - | - | 3.21 | 0.408 | พึงพอใจ ปานกลาง | 5 |
| 12. การสวมใส่อุปกรณ์ ความปลอดภัย | 8 (10.39%) | 31 (40.26%) | 23 (29.87%) | 15 (19.48%) | - | 3.42 | 0.923 | พึงพอใจ มาก | 2 |
| 13. การเกิดอุบัติเหตุใน การทำงาน | - | 53 (68.83%) | 16 (20.78%) | 8 (10.39%) | - | 3.58 | 0.676 | พึงพอใจ มาก | 1 |
| 14. ความสามารถในการ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า | - | 8 (10.39%) | 39 (50.65%) | 30 (38.96%) | - | 2.71 | 0.646 | พึงพอใจ ปานกลาง | 10 |
| 15. มีพัฒนาการของ ทักษะและฝีมือ | - | 24 (31.17%) | 45 (58.44%) | 8 (10.39%) | - | 3.21 | 0.614 | พึงพอใจ ปานกลาง | 5 |

จากตารางที่ 4-9 กลุ่มหัวหน้างานให้ระดับความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าว เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน, การสวมใส่อุปกรณ์ความปลอดภัย, ความสามารถในการเรียนรู้งาน, ความกระตือรือร้น, ความไม่ประมาทในการทำงาน, มีพัฒนาการของทักษะและฝีมือ, ทำงานได้ถูกต้องตามคำสั่ง, ความสามารถในการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์พื้นฐาน, ฝีมือ/ ทักษะในการทำงาน, ความเข้าใจในคำสั่งปฏิบัติงาน, มีประสบการณ์การทำงาน, ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า, ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร, ความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลข และความสามารถในการอ่านแบบ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 3.42 3.38 3.30 3.21 3.21 3.16 3.10 3.10 3.01 2.96 2.71 2.69 2.22 และ 1.82 ตามลำดับ

จัดอันดับความพึงพอใจเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวของผู้บริหารวิศวกร และหัวหน้างาน เรียงลำดับปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับแรกและห้าอันดับสุดท้ายได้ดังนี้

ปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับแรก

ผู้บริหารมีความพึงพอใจในด้านการเกิดอุบัติเหตุเป็นอันดับแรก โดยมีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก อันดับที่สอง คือ การสวมใส่อุปกรณ์ความปลอดภัย มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง อันดับสาม คือ ความไม่ประมาทในการทำงาน มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง อันดับสี่ คือ ความสามารถในการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์พื้นฐาน มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง และอันดับห้า คือ ความกระตือรือร้น มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง

วิศวกรมีความพึงพอใจในด้านการเกิดอุบัติเหตุเป็นอันดับแรก โดยมีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก อันดับสอง คือ ทำงานได้ถูกต้องตามคำสั่ง มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง อันดับสาม คือ การสวมใส่อุปกรณ์ความปลอดภัย มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง อันดับสี่ คือ ความสามารถในการเรียนรู้งาน มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง และอันดับห้า คือ การมีพัฒนาการของทักษะและฝีมือ มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ซึ่งหมายความว่า มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

หัวหน้างานมีความพึงพอใจในด้านการเกิดอุบัติเหตุเป็นอันดับแรก โดยมีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก อันดับสอง คือ การสวมใส่

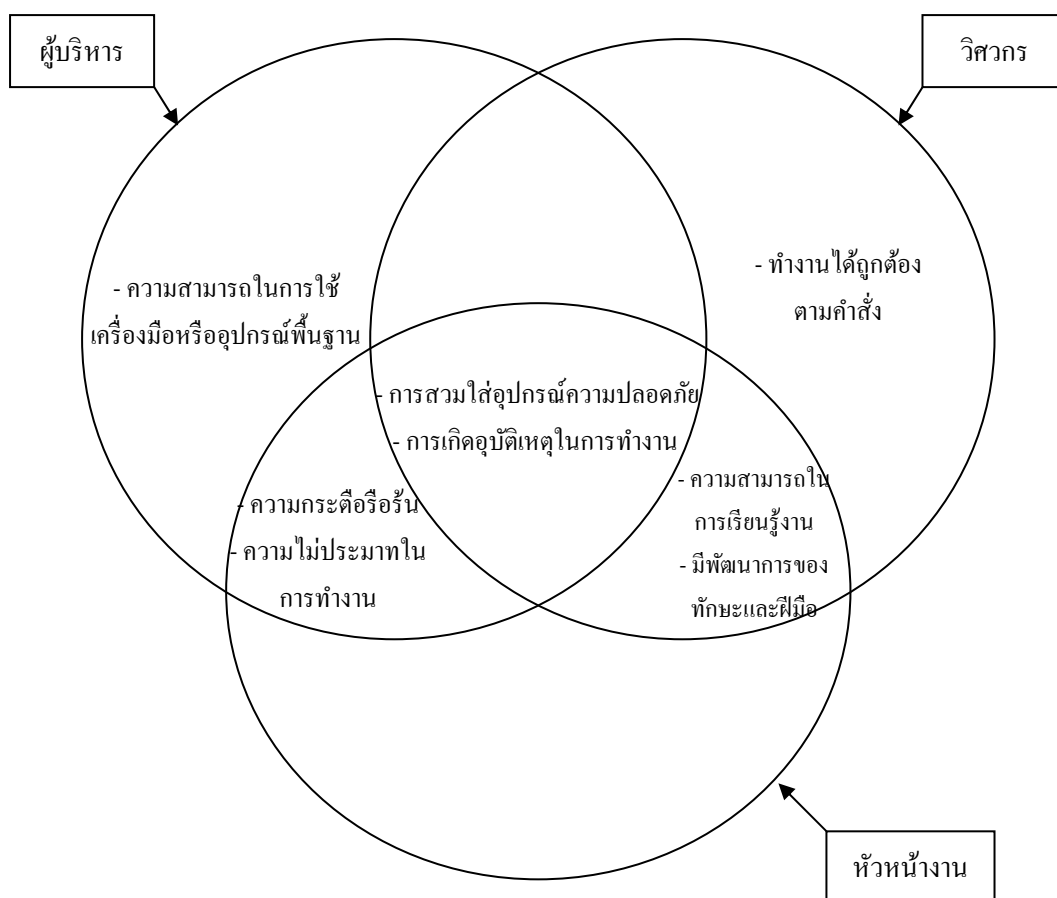
อุปกรณ์ความปลอดภัย มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก อันดับสาม คือ ความสามารถในการเรียนรู้งาน มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง อันดับสี่ คือ ความกระตือรือร้น มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง และอันดับห้า คือ ความไม่ประมาทในการทำงานและการมีพัฒนาการของทักษะและฝีมือ มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง

นำข้อมูลแสดงอันดับความพึงพอใจห้าอันดับแรกในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวมาจัดเรียงอันดับได้ดังตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-10 แสดงอันดับความพึงพอใจห้าอันดับแรกในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าว
แยกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

| อันดับที่ | ผู้บริหาร | วิศวกร | หัวหน้างาน |
|-----------|--|-----------------------------|--|
| 1 | การเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน | การเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน | การเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน |
| 2 | การสวมใส่อุปกรณ์ความปลอดภัย | ทำงานได้ถูกต้องตามคำสั่ง | การสวมใส่อุปกรณ์ความปลอดภัย |
| 3 | ความไม่ประมาทในการทำงาน | การสวมใส่อุปกรณ์ความปลอดภัย | ความสามารถในการเรียนรู้งาน |
| 4 | ความสามารถในการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์พื้นฐาน | ความสามารถในการเรียนรู้งาน | ความกระตือรือร้น |
| 5 | ความกระตือรือร้น | มีพัฒนาการของทักษะและฝีมือ | ความไม่ประมาทในการทำงาน, มีพัฒนาการของทักษะและฝีมือ |

สามารถแสดงปัจจัยด้านทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับแรกจากผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน ได้ดังรูปต่อไปนี้



ภาพที่ 4-3 แสดงปัจจัยด้านทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับแรก จากผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน

จากภาพที่ 4-3 แสดงให้เห็นว่ามี 2 ปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นตรงกัน ได้แก่ การสวมใส่อุปกรณ์ความปลอดภัย และการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

ปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับสุดท้าย

ผู้บริหารมีความพึงพอใจในด้านความสามารถในการอ่านแบบเป็นอันดับสุดท้าย โดยมีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 1.70 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจน้อยที่สุด อันดับที่สองจากอันดับสุดท้าย คือ ความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลข มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 2.01 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจน้อย อันดับสามจากอันดับสุดท้าย คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจน้อย อันดับสี่จากอันดับสุดท้าย คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง และอันดับห้าจากอันดับสุดท้าย คือ

ความเข้าใจในคำสั่งปฏิบัติงาน มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง

วิศวกรมีความพึงพอใจในด้านความสามารถในการอ่านแบบเป็นอันดับสุดท้าย โดยมีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 2.21 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจน้อย อันดับสองจากอันดับสุดท้าย คือ ความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลข มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 2.32 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจน้อย อันดับสามจากอันดับสุดท้าย คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง อันดับสี่จากอันดับสุดท้าย คือ ความสามารถในการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์พื้นฐาน มีคะแนน ความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง และอันดับห้าจากอันดับสุดท้าย คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสารและความไม่ประมาทในการทำงาน มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

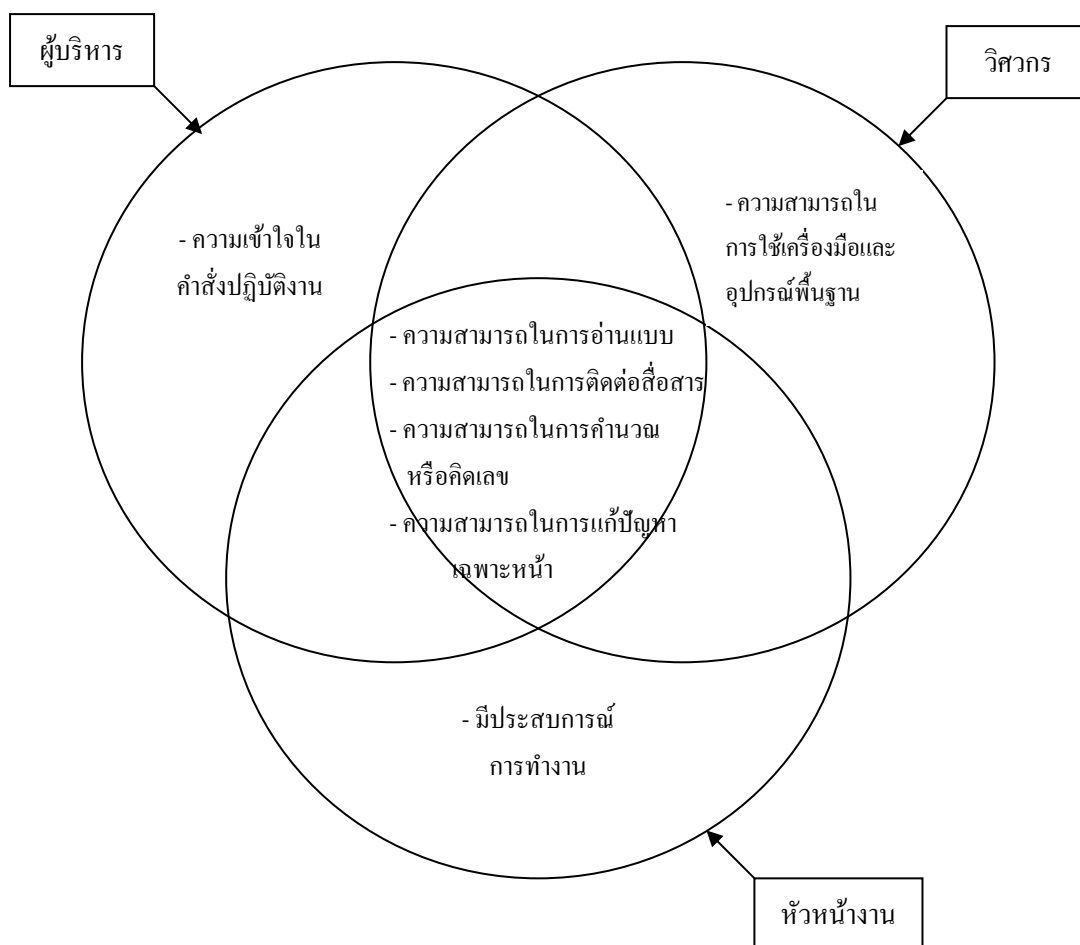
หัวหน้างานมีความพึงพอใจในด้านความสามารถในการอ่านแบบเป็นอันดับสุดท้าย โดยมีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 1.82 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจน้อย อันดับสองจากอันดับสุดท้าย คือ ความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลข มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจน้อย อันดับสามจากอันดับสุดท้าย คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง อันดับสี่จากอันดับสุดท้าย คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง และอันดับห้าจากอันดับสุดท้าย คือ มีประสบการณ์การทำงาน มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง

นำข้อมูลแสดงอันดับความพึงพอใจห้าอันดับสุดท้ายในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวมาจัดเรียงอันดับได้ดังตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-11 แสดงอันดับความพึงพอใจห้าอันดับสุดท้ายในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าว
แยกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

| อันดับที่ | ผู้บริหาร | วิศวกร | หัวหน้างาน |
|-----------|--------------------------------------|--|--------------------------------------|
| 1 | ความสามารถใน การอ่านแบบ | ความสามารถใน การอ่านแบบ | ความสามารถใน การอ่านแบบ |
| 2 | ความสามารถในการ คำนวณหรือคิดเลข | ความสามารถใน การคำนวณหรือคิดเลข | ความสามารถใน การคำนวณหรือคิดเลข |
| 3 | ความสามารถใน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า | ความสามารถในการ แก้ปัญหาเฉพาะหน้า | ความสามารถใน การติดต่อสื่อสาร |
| 4 | ความสามารถใน การติดต่อสื่อสาร | ความสามารถในการใช้ เครื่องมือหรืออุปกรณ์ พื้นฐาน | ความสามารถใน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า |
| 5 | ความเข้าใจในคำสั่ง ปฏิบัติงาน | ความสามารถใน การติดต่อสื่อสาร, ความไม่ประมาท | มีประสบการณ์ การทำงาน |

สามารถแสดงปัจจัยด้านทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับความพึงพอใจ
ห้าอันดับสุดท้ายจากผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน ได้ดังรูปต่อไปนี้



ภาพที่ 4-4 แสดงปัจจัยด้านทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับความพึงพอใจ
 ห้าอันดับสุดท้ายจากผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน

จากภาพที่ 4-4 แสดงให้เห็นว่ามี 4 ปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นตรงกัน ได้แก่
 ความสามารถในการอ่านแบบ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ความสามารถในการคำนวณหรือ
 คิดเลข ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4-12 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลระดับความเห็น
และอันดับของผู้บริหารเกี่ยวกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าว

| ความพึงพอใจ ทางด้านสังคมของ แรงงานต่างด้าว | ระดับความพึงพอใจ | | | | | \bar{X} | SD | ความหมาย | อันดับ |
|--|------------------|----------------|----------------|----------------|---------------|-----------|-------|--------------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. สามารถร่วมงาน กับผู้อื่นได้ | 8 (10.39%) | 15 (19.48%) | 54 (70.13%) | - | - | 3.40 | 0.674 | พึงพอใจ ปานกลาง | 9 |
| 2. สามารถปรับตัวเข้ากับ ผู้อื่นได้ | 8 (10.39%) | 15 (19.48%) | 54 (70.13%) | - | - | 3.40 | 0.674 | พึงพอใจ ปานกลาง | 9 |
| 3. การอยู่ร่วมกันในที่พัก | 8 (10.39%) | 15 (19.48%) | 54 (70.13%) | - | - | 3.40 | 0.674 | พึงพอใจ ปานกลาง | 9 |
| 4. ความสะอาดของที่พัก | - | 7 (9.09%) | 47 (61.04%) | 23 (29.87%) | - | 2.79 | 0.592 | พึงพอใจ ปานกลาง | 10 |
| 5. ความสะอาดของ ร่างกาย | - | - | 54 (70.13%) | 23 (29.87%) | - | 2.70 | 0.461 | พึงพอใจ ปานกลาง | 11 |
| 6. การเที่ยวเตร่กลางคืน | 38 (49.35%) | 15 (19.48%) | 16 (20.78%) | - | 8 (10.39%) | 3.97 | 1.287 | พึงพอใจ มาก | 3 |
| 7. การดื่มสุรา- ของมีนเมา | 30 (38.96%) | 16 (20.78%) | 23 (29.87%) | 8 (10.39%) | - | 3.88 | 1.051 | พึงพอใจ มาก | 5 |
| 8. ปัญหาเสพติด | 53 (68.83%) | - | 16 (20.78%) | - | 8 (10.39%) | 4.17 | 1.351 | พึงพอใจ มาก | 1 |
| 9. การเล่นเกมพนัน | 37 (48.05%) | 16 (20.78%) | 16 (20.78%) | - | 8 (10.39%) | 3.96 | 1.282 | พึงพอใจ มาก | 4 |
| 10. ปัญหาลักขโมย ในที่พักคนงาน | 38 (49.35%) | - | 31 (40.26%) | - | 8 (10.39%) | 3.78 | 1.344 | พึงพอใจ มาก | 7 |
| 11. ปัญหาโรคติดต่อ | 38 (49.35%) | 15 (19.48%) | 16 (20.78%) | 8 (10.39%) | - | 4.08 | 1.061 | พึงพอใจ มาก | 2 |
| 12. ปัญหาทะเลาะวิวาท | 30 (38.96%) | 23 (29.87%) | 8 (10.39%) | 8 (10.39%) | 8 (10.39%) | 3.77 | 1.346 | พึงพอใจ มาก | 8 |
| 13. ปัญหาอาชญากรรม | 38 (49.35%) | 15 (19.48%) | 16 (20.78%) | 0 (%) | 8 (10.39%) | 3.97 | 1.287 | พึงพอใจ มาก | 3 |

ตารางที่ 4-12 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลระดับความเห็น

และอันดับของผู้บริหารเกี่ยวกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าว (ต่อ)

| ความพึงพอใจ ทางด้านสังคมของ แรงงานต่างด้าว | ระดับความพึงพอใจ | | | | | \bar{X} | SD | ความหมาย | อันดับ |
|--|------------------|----------------|----------------|----------------|---------------|-----------|-------|----------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 14. ปัญหาชู้สาว | 38 (49.35%) | 15 (19.48%) | 16 (20.78%) | 0 (%) | 8 (10.39%) | 3.97 | 1.287 | พึงพอใจ มาก | 3 |
| 15. ความขัดแย้งกับ นายจ้างหรือผู้ควบคุมงาน | 30 (38.96%) | 23 (29.87%) | 8 (10.39%) | 16 (20.78%) | - | 3.87 | 1.151 | พึงพอใจ มาก | 6 |

จากตารางที่ 4-12 กลุ่มผู้บริหารให้ระดับความพึงพอใจในทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าว เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัญหาสุขภาพจิต, การเที่ยวเตร่กลางคืน, ปัญหาโรคติดต่อ, ปัญหาอาชญากรรม, การเล่นเกมพนัน, การดื่มสุรา-ของมีเมา, ความขัดแย้งกับนายจ้างหรือผู้ควบคุมงาน, ปัญหาหลักขโมยในที่พักคนงาน, ปัญหาทะเลาะวิวาท, สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้, สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้, การอยู่ร่วมกันในที่พัก, ความสะอาดของที่พัก และความสะอาดของร่างกาย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 4.08 3.97 3.97 3.97 3.96 3.88 3.87 3.78 3.77 3.40 3.40 3.40 2.79 และ 2.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-13 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลระดับความเห็น และอันดับของวิศวกรเกี่ยวกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าว

| ความพึงพอใจ ทางด้านสังคมของ แรงงานต่างด้าว | ระดับความพึงพอใจ | | | | | \bar{X} | SD | ความหมาย | อันดับ |
|--|------------------|----------------|----------------|----------------|------------|-----------|-------|--------------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. สามารถร่วมงาน กับผู้อื่นได้ | - | 24 (30.76%) | 54 (69.23%) | - | - | 3.31 | 0.465 | พึงพอใจ ปานกลาง | 9 |
| 2. สามารถปรับตัวเข้ากับ ผู้อื่นได้ | - | 32 (41.03%) | 46 (58.97%) | - | - | 3.41 | 0.495 | พึงพอใจ มาก | 8 |
| 3. การอยู่ร่วมกันในที่พัก | 8 (10.26%) | 24 (30.76%) | 46 (58.97%) | - | - | 3.51 | 0.679 | พึงพอใจ มาก | 7 |
| 4. ความสะอาดของที่พัก | - | 8 (10.26%) | 47 (60.26%) | 23 (29.49%) | - | 2.81 | 0.604 | พึงพอใจ ปานกลาง | 10 |

ตารางที่ 4-13 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลระดับความเห็น

และอันดับของวิศวกรเกี่ยวกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าว (ต่อ)

| ความพึงพอใจ ทางด้านสังคมของ แรงงานต่างด้าว | ระดับความพึงพอใจ | | | | | \bar{X} | SD | ความหมาย | อันดับ |
|--|------------------|----------------|----------------|----------------|---------------|-----------|-------|--------------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 5. ความสะอาดของ ร่างกาย | - | 8 (10.26%) | 32 (41.03%) | 38 (48.72%) | - | 2.62 | 0.669 | พึงพอใจ ปานกลาง | 11 |
| 6. การเที่ยวเตร่กลางคืน | 31 (39.74%) | 31 (39.74%) | 8 (10.26%) | - | 8 (10.26%) | 3.99 | 1.201 | พึงพอใจ มาก | 3 |
| 7. การดื่มสุรา- ของมีนเมา | 39 (50%) | 15 (19.23%) | 16 (20.51%) | 8 (10.26%) | - | 4.09 | 1.059 | พึงพอใจ มาก | 2 |
| 8. ปัญหาหาเสพติด | 54 (69.23%) | 1 (1.28%) | 8 (10.26%) | 7 (8.97%) | 8 (10.26%) | 4.10 | 1.447 | พึงพอใจ มาก | 1 |
| 9. การเล่นการพนัน | 47 (60.26%) | 7 (8.97%) | 8 (10.26%) | 8 (10.26%) | 8 (10.26%) | 3.99 | 1.437 | พึงพอใจ มาก | 3 |
| 10. ปัญหาหลักขโมย ในที่พักคนงาน | 31 (39.74%) | 8 (10.26%) | 31 (39.74%) | 8 (10.26%) | - | 3.79 | 1.085 | พึงพอใจ มาก | 5 |
| 11. ปัญหาโรคติดต่อ | 39 (50%) | 15 (19.23%) | - | 16 (20.51%) | 8 (10.26%) | 3.78 | 1.492 | พึงพอใจ มาก | 6 |
| 12. ปัญหาทะเลาะวิวาท | 31 (39.74%) | 23 (29.49%) | 8 (10.26%) | 8 (10.26%) | 8 (10.26%) | 3.78 | 1.345 | พึงพอใจ มาก | 6 |
| 13. ปัญหาอาชญากรรม | 39 (50%) | 15 (19.23%) | - | 16 (20.51%) | 8 (10.26%) | 3.78 | 1.492 | พึงพอใจ มาก | 6 |
| 14. ปัญหาผู้สาว | 39 (50%) | 15 (19.23%) | 8 (10.26%) | 8 (10.26%) | 8 (10.26%) | 3.88 | 1.396 | พึงพอใจ มาก | 4 |
| 15. ความขัดแย้งกับ นายจ้างหรือผู้ควบคุมงาน | 39 (50%) | 15 (19.23%) | - | 24 (30.77%) | - | 3.88 | 1.319 | พึงพอใจ มาก | 4 |

จากตารางที่ 4-13 กลุ่มวิศวกรให้ระดับความพึงพอใจในทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าว เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัญหาหาเสพติด, การดื่มสุรา-ของมีนเมา, การเที่ยวเตร่กลางคืน, การเล่นการพนัน, ปัญหาผู้สาว, ความขัดแย้งกับนายจ้างหรือผู้ควบคุมงาน, ปัญหาหลักขโมยในที่พักคนงาน, ปัญหาโรคติดต่อ, ปัญหาทะเลาะวิวาท, ปัญหาอาชญากรรม, การอยู่ร่วมกันในที่พัก, สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้, สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้, ความสะอาด

ของที่พัก และ ความสะอาดของร่างกาย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.10 4.09 3.99 3.99 3.88 3.88 3.79 3.78 3.78 3.51 3.41 3.31 2.81 และ 2.62 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลระดับความเห็น และอันดับของหัวหน้างานเกี่ยวกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าว

| ความพึงพอใจ ทางด้านสังคมของ แรงงานต่างด้าว | ระดับความพึงพอใจ | | | | | \bar{X} | SD | ความหมาย | อันดับ |
|--|------------------|----------------|----------------|----------------|---------------|-----------|-------|--------------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. สามารถร่วมงาน กับผู้อื่นได้ | - | 24 (31.17%) | 53 (68.83%) | - | - | 3.31 | 0.466 | พึงพอใจ ปานกลาง | 8 |
| 2. สามารถปรับตัวเข้ากับ ผู้อื่นได้ | - | 39 (50.65%) | 38 (49.35%) | - | - | 3.51 | 0.503 | พึงพอใจ มาก | 7 |
| 3. การอยู่ร่วมกันในที่พัก | 8 (10.39%) | 31 (40.26%) | 38 (49.35%) | - | - | 3.61 | 0.672 | พึงพอใจ มาก | 6 |
| 4. ความสะอาดของที่พัก | - | 7 (9.09%) | 55 (71.43%) | 15 (19.48%) | - | 2.90 | 0.528 | พึงพอใจ ปานกลาง | 9 |
| 5. ความสะอาดของ ร่างกาย | - | - | 62 (80.52%) | 15 (19.48%) | - | 2.81 | 0.399 | พึงพอใจ ปานกลาง | 10 |
| 6. การเที่ยวเตร่กลางคืน | 38 (49.35%) | 15 (19.48%) | - | 16 (20.78%) | 8 (10.39%) | 3.77 | 1.495 | พึงพอใจ มาก | 5 |
| 7. การดื่มสุรา – ของมีนเมา | 30 (38.96%) | 23 (29.87%) | 16 (20.78%) | 8 (10.39%) | - | 3.97 | 1.013 | พึงพอใจ มาก | 2 |
| 8. ปัญหายาเสพติด | 53 (68.83%) | - | - | 16 (20.78%) | 8 (10.39%) | 3.96 | 1.576 | พึงพอใจ มาก | 3 |
| 9. การเล่นการพนัน | 53 (68.83%) | - | - | 16 (20.78%) | 8 (10.39%) | 3.96 | 1.576 | พึงพอใจ มาก | 3 |
| 10. ปัญหาหลักขโมย ในที่พักคนงาน | 38 (49.35%) | - | 23 (29.87%) | 16 (20.78%) | - | 3.78 | 1.263 | พึงพอใจ มาก | 4 |
| 11. ปัญหาโรคติดต่อ | 38 (49.35%) | 15 (19.48%) | - | 16 (20.78%) | 8 (10.39%) | 3.77 | 1.495 | พึงพอใจ มาก | 5 |
| 12. ปัญหาทะเลาะวิวาท | 38 (49.35%) | 15 (19.48%) | 16 (%) | - | 8 (%) | 3.97 | 1.287 | พึงพอใจ มาก | 2 |
| 13. ปัญหาอาชญากรรม | 38 (49.35%) | 15 (19.48%) | - | 16 (20.78%) | 8 (10.39%) | 3.77 | 1.495 | พึงพอใจ มาก | 5 |

ตารางที่ 4-14 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลระดับความเห็น และอันดับของหัวหน้างานเกี่ยวกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าว (ต่อ)

| ความพึงพอใจ ทางด้านสังคมของ แรงงานต่างด้าว | ระดับความพึงพอใจ | | | | | \bar{X} | SD | ความหมาย | อันดับ |
|--|------------------|----------------|---------|----------------|---------------|-----------|-------|----------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 14. ปัญหาชู้สาว | 38 (49.35%) | 15 (19.48%) | - | 16 (20.78%) | 8 (10.39%) | 3.77 | 1.495 | พึงพอใจ มาก | 5 |
| 15. ความขัดแย้งกับ นายจ้างหรือผู้ควบคุมงาน | 53 (68.83%) | - | - | 24 (31.17%) | - | 4.06 | 1.399 | พึงพอใจ มาก | 1 |

จากตารางที่ 4-14 กลุ่มหัวหน้างานให้ระดับความพึงพอใจในทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าว เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความขัดแย้งกับนายจ้างหรือผู้ควบคุมงาน, การดื่มสุราของมีนเมา, ปัญหาทะเลาะวิวาท, ปัญหายาเสพติด, การเล่นเกมพนัน, ปัญหาลักขโมยในที่พักคนงาน, การเที่ยวเตร่กลางคืน, ปัญหาโรคติดต่อ, ปัญหาอาชญากรรม, ปัญหาชู้สาว, การอยู่ร่วมกันในที่พัก, สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้, สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้, ความสะอาดของที่พัก และความสะอาดของร่างกาย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.06 3.97 3.97 3.96 3.96 3.78 3.77 3.77 3.77 3.61 3.51 3.31 2.90 และ 2.81 ตามลำดับ

จัดอันดับความพึงพอใจเกี่ยวกับทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าวของผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน เรียงลำดับปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจให้อันดับแรกและให้อันดับสุดท้ายได้ดังนี้

ปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจให้อันดับแรก

ผู้บริหารมีความพึงพอใจในด้านปัญหายาเสพติดเป็นอันดับแรก โดยมีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก อันดับที่สอง คือ ปัญหาโรคติดต่อ มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก อันดับที่สาม คือ การเที่ยวเตร่กลางคืน, ปัญหาอาชญากรรม และปัญหาชู้สาว มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก อันดับที่สี่ คือ การเล่นเกมพนัน มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก และอันดับห้า คือ การดื่มสุรา-ของมีนเมา มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก

วิศวกรมีความพึงพอใจในด้านปัญหายาเสพติดเป็นอันดับแรก โดยมีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก อันดับที่สอง คือ การดื่ม

สุรา-ของมีนเมา มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก
 อันดับสาม คือ การเที่ยวเตร่กลางคืนและการเล่นการพนัน มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ
 3.99 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก อันดับสี่ คือ ปัญหาผู้สาวและความขัดแย้งกับนายจ้าง
 หรือผู้ควบคุมงาน มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก
 และอันดับห้า คือ ปัญหาหลักขโมยในที่พักคนงาน มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.79
 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก

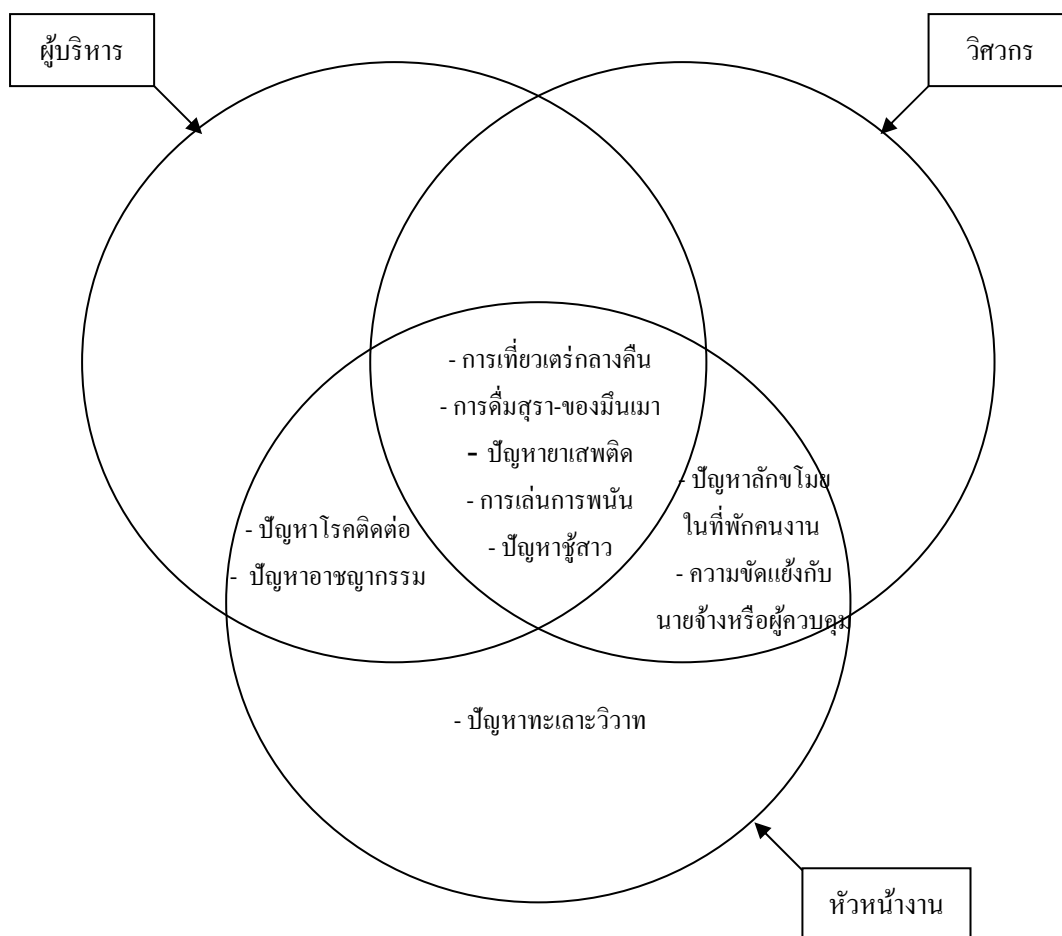
หัวหน้างานมีความพึงพอใจในด้านความขัดแย้งกับนายจ้างหรือผู้ควบคุมงาน
 เป็นอันดับแรก โดยมีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก
 อันดับที่สอง คือ การดื่มสุรา-ของมีนเมาและปัญหาทะเลาะวิวาท มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย
 เท่ากับ 3.97 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก อันดับสาม คือ ปัญหาหาเสพติดและการเล่น
 การพนัน มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก อันดับสี่
 คือ ปัญหาหลักขโมยในที่พักคนงาน มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งหมายความว่า
 มีความพึงพอใจมาก และอันดับห้า คือ การเที่ยวเตร่กลางคืน, ปัญหาโรคติดต่อ, ปัญหาอาชญากรรม
 และปัญหาผู้สาว มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก

นำข้อมูลแสดงอันดับความพึงพอใจห้าอันดับแรกทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าว
 มาจัดเรียงอันดับได้ดังตารางที่ 4-15

ตารางที่ 4-15 แสดงอันดับความพึงพอใจห้าอันดับแรกเกี่ยวกับทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าว
แยกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

| อันดับที่ | ผู้บริหาร | วิศวกร | หัวหน้างาน |
|-----------|---|--|--|
| 1 | ปัญหาสุขภาพจิต | ปัญหาสุขภาพจิต | ความขัดแย้งกับนายจ้าง หรือผู้ควบคุมงาน |
| 2 | ปัญหาโรคติดต่อ | การดื่มสุรา-ของมีนเมา | การดื่มสุรา-ของมีนเมา, ปัญหาทะเลาะวิวาท |
| 3 | การเที่ยวเตร่กลางคืน, ปัญหาอาชญากรรม, ปัญหาชู้สาว | การเที่ยวเตร่กลางคืน, การเล่นการพนัน | ปัญหาสุขภาพจิต, การเล่นการพนัน |
| 4 | การเล่นการพนัน | ปัญหาชู้สาว, ความขัดแย้ง กับนายจ้างหรือผู้ควบคุม งาน | ปัญหาลักขโมยในที่พัก คนงาน |
| 5 | การดื่มสุรา-ของมีนเมา | ปัญหาลักขโมยในที่พัก คนงาน | การเที่ยวเตร่กลางคืน, ปัญหาโรคติดต่อ, ปัญหาอาชญากรรม, ปัญหาชู้สาว |

สามารถแสดงปัจจัยทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับแรก
จากผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน ได้ดังรูปต่อไปนี้



ภาพที่ 4-5 แสดงปัจจัยด้านสังคมของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับแรก
จากผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน

จากภาพที่ 4-5 แสดงให้เห็นว่ามี 5 ปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นตรงกัน ได้แก่ การเที่ยวเตร่กลางคืน การดื่มสุรา-ของมีนเมา ปัญหายาเสพติด การเล่นเกมพนัน และปัญหาชู้สาว

ปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับสุดท้าย

ผู้บริหารมีความพึงพอใจในด้านความสะอาดของร่างกายเป็นอันดับสุดท้าย โดยมีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง อันดับที่สองจากอันดับสุดท้าย คือ ความสะอาดของที่พัก มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง อันดับสามจากอันดับสุดท้าย คือ สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้, สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ และการอยู่ร่วมกันในที่พัก มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง อันดับสี่จากอันดับสุดท้าย คือ ปัญหา

ทะเลาะวิวาท มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก และอันดับห้าจากอันดับสุดท้าย คือ ปัญหาหลักขโมยในที่พักผ่อน มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก

วิศวกรมีความพึงพอใจในด้านความสะอาดของร่างกายเป็นอันดับสุดท้าย โดยมีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง อันดับที่สองจากอันดับสุดท้าย คือ ความสะอาดของที่พัก มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง อันดับที่สามจากอันดับสุดท้าย คือ สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง อันดับที่สี่จากอันดับสุดท้าย คือ สามารถปรับตัวเข้าหาผู้อื่นได้ มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก และอันดับห้าจากอันดับสุดท้าย คือ การอยู่ร่วมกันในที่พัก มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก

หัวหน้างานมีความพึงพอใจในด้านความสะอาดของร่างกายเป็นอันดับสุดท้าย โดยมีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง อันดับที่สองจากอันดับสุดท้าย คือ ความสะอาดของที่พัก มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง อันดับที่สามจากอันดับสุดท้าย คือ สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจปานกลาง อันดับที่สี่จากอันดับสุดท้าย คือ สามารถปรับตัวเข้าหาผู้อื่นได้ มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก และอันดับห้าจากอันดับสุดท้าย คือ การอยู่ร่วมกันในที่พัก มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ซึ่งหมายความว่ามีความพึงพอใจมาก

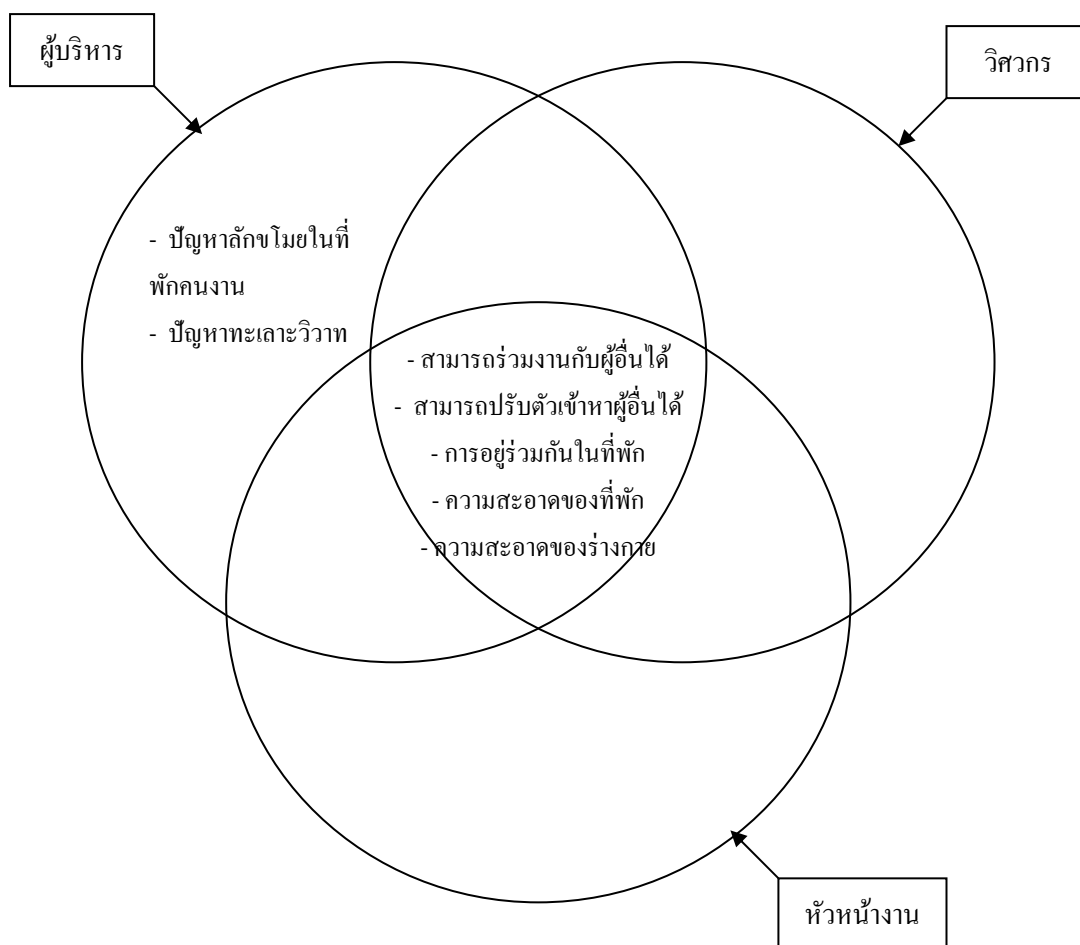
นำข้อมูลแสดงอันดับความพึงพอใจห้าอันดับสุดท้ายทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าว มาจัดเรียงอันดับได้ดังตารางที่ 4-16

ตารางที่ 4-16 แสดงอันดับความพึงพอใจห้าอันดับสุดท้ายเกี่ยวกับทางด้านสังคมของแรงงาน

ต่างด้าวแยกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

| อันดับที่ | ผู้บริหาร | วิศวกร | หัวหน้างาน |
|-----------|---|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 1 | ความสะอาดของร่างกาย | ความสะอาดของร่างกาย | ความสะอาดของร่างกาย |
| 2 | ความสะอาดของที่พัก | ความสะอาดของที่พัก | ความสะอาดของที่พัก |
| 3 | สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ สามารถปรับตัวเข้าหาผู้อื่น ได้, การอยู่ร่วมกันในที่พัก | สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ | สามารถร่วมงานกับ ผู้อื่นได้ |
| 4 | ปัญหาทะเลาะวิวาท | สามารถปรับตัวเข้าหาผู้อื่น ได้ | สามารถปรับตัวเข้าหา ผู้อื่นได้ |
| 5 | ปัญหาหลักขโมยในที่พัก คนงาน | การอยู่ร่วมกันในที่พัก | การอยู่ร่วมกันในที่พัก |

สามารถแสดงปัจจัยทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับ
สุดท้ายจากผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน ได้ดังรูปต่อไปนี้



ภาพที่ 4-6 แสดงปัจจัยด้านสังคมของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับสุดท้าย จากผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน

จากภาพที่ 4-6 แสดงให้เห็นว่ามี 5 ปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นตรงกัน ได้แก่ สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ การอยู่ร่วมกันในที่พัก ความสะอาดของที่พัก และความสะอาดของร่างกาย

ผลการทดสอบสมมติฐาน

นำข้อมูลที่ได้รับคามพึงพอใจห้าอันดับแรกและห้าอันดับสุดท้ายที่กลุ่มผู้บริหาร
วิศวกร และหัวหน้างานมีความคิดเห็นตรงกันมาทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธี ANOVA
TEST

สมมติฐานที่ใช้ในการทดสอบ

$H_0 : \mu_i = \mu_j$ หรือความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_i \neq \mu_j$ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 1 กลุ่มที่มีความคิดเห็น
แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่น ๆ

ที่ระดับนัยสำคัญ (α) 0.05

โดยที่ H_0 หมายถึง สมมติฐานหลัก

H_1 หมายถึง สมมติฐานแย้ง

μ หมายถึง ค่าเฉลี่ยของประชากร

การพิจารณาว่าจะยอมรับหรือปฏิเสธ H_0 พิจารณาจากค่า P-Value หรือ Sig. ถ้าค่า P-Value
หรือ Sig. น้อยกว่า 0.05 ให้ปฏิเสธ H_0 นั่นคือความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 1 กลุ่ม
มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่น ๆ แต่ถ้าค่า P-Value หรือ Sig. มากกว่า
0.05 ให้ยอมรับ H_0 นั่นคือความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มไม่แตกต่างกัน

ในกรณีที่ปฏิเสธ H_0 จะต้องวิเคราะห์ต่อไปว่าคู่ใดที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันโดยการทดสอบ
ทีละคู่ โดยถ้าค่า P-Value หรือ Sig. น้อยกว่า 0.05 ให้สรุปว่าค่าเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน
ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่ถ้ามากกว่า 0.05 ให้สรุปว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ

**ทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว
ของแรงงานต่างด้าว**

ปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับแรก

มี 4 ปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นตรงกัน ได้แก่ ความแข็งแรง ความอดทน
ทำงานโดยไม่เกียจงานและการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ

1. ความแข็งแรง

ตารางที่ 4-17 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในลักษณะ
และอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวด้านความแข็งแรง

| ลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------|----------------|----------------|-----|-------------|-------|-------|
| ความแข็งแรง | Between Groups | 4.239 | 2 | 2.120 | 5.240 | .006* |
| | Within Groups | 92.640 | 229 | .405 | | |
| | Total | 96.879 | 231 | | | |

จากตารางที่ 4-17 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวด้านความแข็งแรง ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่าค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.006 มีค่าน้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธ H_0 นั่นคือ มีผู้ตอบแบบสอบถามอย่างน้อยหนึ่งตำแหน่งที่มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่น สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ 4-18 แสดงรายละเอียดผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในลักษณะ
และอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวด้านความแข็งแรง

Multiple Comparisons

LSD

| Dependent Variable | (I) ตำแหน่ง | (J) ตำแหน่ง | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
|--------------------|-------------|-------------|-----------------------|------------|------|-------------------------|-------------|
| | | | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| | | | | | | ความแข็งแรง | ผู้บริหาร |
| | | หัวหน้างาน | .29(*) | .103 | .006 | .08 | .49 |
| | วิศวกร | ผู้บริหาร | .00 | .102 | .979 | -.20 | .20 |
| | | หัวหน้างาน | .29(*) | .102 | .005 | .09 | .49 |
| | หัวหน้างาน | ผู้บริหาร | -.29(*) | .103 | .006 | -.49 | -.08 |
| | | วิศวกร | -.29(*) | .102 | .005 | -.49 | -.09 |

*. The mean difference is significant at the .05 level.

จากตารางที่ 4-18 พบว่า ผู้บริหารกับวิศวกรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.979 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือผู้บริหารกับวิศวกรมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผู้บริหารกับหัวหน้างานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 มีค่าน้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธ H_0 นั่นคือ ผู้บริหารกับวิศวกรมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

วิศวกรกับหัวหน้างานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 มีค่าน้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธ H_0 นั่นคือ ผู้บริหารกับวิศวกรมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปได้ว่า ผู้บริหารมีความพึงพอใจด้านความแข็งแรงไม่แตกต่างกันกับวิศวกร ส่วนหัวหน้างานมีความพึงพอใจแตกต่างกันกับผู้บริหารและวิศวกร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2. ความอดทน

ตารางที่ 4-19 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวด้านความอดทน

| ลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| ความอดทน | Between Groups | 1.701 | 2 | .850 | 2.581 | .078 |
| | Within Groups | 75.455 | 229 | .329 | | |
| | Total | 77.155 | 231 | | | |

จากตารางที่ 4-19 แสดงให้เห็นว่าค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.078 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างานมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันต่อแรงงานต่างด้าวด้านความอดทน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3. ทำงานโดยไม่เที่ยงงาน

ตารางที่ 4-20 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในลักษณะ และอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวด้านการทำงาน โดยไม่เที่ยงงาน

| ลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------|----------------|----------------|-----|-------------|------|------|
| ความอดทน | Between Groups | .465 | 2 | .232 | .528 | .591 |
| | Within Groups | 100.841 | 229 | .440 | | |
| | Total | 101.306 | 231 | | | |

จากตารางที่ 4-20 แสดงให้เห็นว่าค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.591 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันต่อแรงงานต่างด้าวด้านความอดทน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4. การเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ

ตารางที่ 4-21 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในลักษณะ และอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวด้านการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ

| ลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------|----------------|----------------|-----|-------------|------|------|
| การเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ | Between Groups | .528 | 2 | .264 | .403 | .669 |
| | Within Groups | 150.093 | 229 | .655 | | |
| | Total | 150.621 | 231 | | | |

จากตารางที่ 4-21 แสดงให้เห็นว่าค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.669 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันต่อแรงงานต่างด้าวด้านการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปได้ว่าปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวห้าอันดับแรกที่แตกต่างกัน ได้แก่ ความแข็งแรง ส่วนปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ความอดทน การทำงานโดยไม่เที่ยงงาน และการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ

ปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับสุดท้าย

มี 5 ปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นตรงกัน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ สุจริต ความมีระเบียบวินัย การควบคุมอารมณ์ และ การลาออก/ เปลี่ยนงาน

1. ความรับผิดชอบ

ตารางที่ 4-22 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในลักษณะ และอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวด้านความรับผิดชอบ

| ลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| ความรับผิดชอบ | Between Groups | 1.662 | 2 | .831 | 2.909 | .057 |
| | Within Groups | 65.437 | 229 | .286 | | |
| | Total | 67.099 | 231 | | | |

จากตารางที่ 4-22 แสดงให้เห็นว่าค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.057 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันต่อแรงงานต่างด้าวด้านความรับผิดชอบ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2. ความซื่อสัตย์

ตารางที่ 4-23 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในลักษณะ และอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวด้านความซื่อสัตย์

| ลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------|----------------|----------------|-----|-------------|-------|-------|
| ความซื่อสัตย์สุจริต | Between Groups | 1.662 | 2 | .831 | 9.587 | .000* |
| | Within Groups | 19.855 | 229 | .087 | | |
| | Total | 21.517 | 231 | | | |

จากตารางที่ 4-23 แสดงให้เห็นว่าค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.000 มีค่าน้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธ H_0 นั่นคือ มีผู้ตอบแบบสอบถามอย่างน้อย

หนึ่งตำแหน่งที่มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่น สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ 4-24 แสดงรายละเอียดผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวด้านความซื่อสัตย์

Multiple Comparisons

LSD

| Dependent Variable | (I) ตำแหน่ง | (J) ตำแหน่ง | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
|--------------------|----------------|----------------|-----------------------------|---------------|------|-------------------------|----------------|
| | | | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| | | | | | | ความซื่อสัตย์สุจริต | ผู้บริหาร |
| | | หัวหน้างาน | -.21(*) | .047 | .000 | -.30 | -.11 |
| | วิศวกร | ผู้บริหาร | .10(*) | .047 | .031 | .01 | .20 |
| | | หัวหน้างาน | -.11(*) | .047 | .027 | -.20 | -.01 |
| | หัวหน้างาน | ผู้บริหาร | .21(*) | .047 | .000 | .11 | .30 |
| | | วิศวกร | .11(*) | .047 | .027 | .01 | .20 |

*. The mean difference is significant at the .05 level.

จากตารางที่ 4-24 พบว่า ผู้บริหารกับวิศวกรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.031 มีค่าน้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธ H_0 นั่นคือผู้บริหารกับวิศวกรมีความพึงพอใจแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผู้บริหารกับหัวหน้างานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าน้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธ H_0 นั่นคือ ผู้บริหารกับหัวหน้างานมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

วิศวกรกับหัวหน้างานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.027 มีค่าน้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธ H_0 นั่นคือ ผู้บริหารกับวิศวกรมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปได้ว่า ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจด้านความซื่อสัตย์แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3. ความมีระเบียบวินัย

ตารางที่ 4-25 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในลักษณะ และอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวด้านความมีระเบียบวินัย

| ลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------|----------------|----------------|-----|-------------|-------|-------|
| ความมีระเบียบวินัย | Between Groups | 1.630 | 2 | .815 | 5.202 | .006* |
| | Within Groups | 35.887 | 229 | .157 | | |
| | Total | 37.517 | 231 | | | |

จากตารางที่ 4-25 แสดงให้เห็นว่าค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.006 มีค่าน้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธ H_0 นั่นคือ มีผู้ตอบแบบสอบถามอย่างน้อยหนึ่งตำแหน่งที่มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่น สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ 4-26 แสดงรายละเอียดผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในลักษณะ และอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวด้านความมีระเบียบวินัย

Multiple Comparisons

LSD

| Dependent Variable | (I) ตำแหน่ง | (J) ตำแหน่ง | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
|--------------------|-------------|-------------|-----------------------|------------|------|-------------------------|-------------|
| | | | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| | | | | | | ความมีระเบียบวินัย | ผู้บริหาร |
| | | หัวหน้างาน | -.10 | .064 | .105 | -.23 | .02 |
| | วิศวกร | ผู้บริหาร | .21(*) | .064 | .001 | .08 | .33 |
| | | หัวหน้างาน | .10 | .064 | .113 | -.02 | .23 |
| | หัวหน้างาน | ผู้บริหาร | .10 | .064 | .105 | -.02 | .23 |
| | | วิศวกร | -.10 | .064 | .113 | -.23 | .02 |

*. The mean difference is significant at the .05 level.

จากตารางที่ 4-26 พบว่า ผู้บริหารกับวิศวกรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 มีค่าน้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธ H_0 นั่นคือผู้บริหารกับวิศวกรมีความพึงพอใจแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผู้บริหารกับหัวหน้างานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.105 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่า ยอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหารกับวิศวกรมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

วิศวกรกับหัวหน้างานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.113 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่า ยอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหารกับวิศวกรมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปได้ว่า ผู้บริหารมีความพึงพอใจในควมมีระเบียบวินัยแตกต่างกันกับวิศวกร ส่วนหัวหน้างานมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันกับผู้บริหารและวิศวกร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4. การควบคุมอารมณ์

ตารางที่ 4-27 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในลักษณะ และอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวด้านการควบคุมอารมณ์

| ลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------|----------------|----------------|-----|-------------|-------|-------|
| การควบคุมอารมณ์ | Between Groups | 3.233 | 2 | 1.616 | 9.690 | .000* |
| | Within Groups | 38.198 | 229 | .167 | | |
| | Total | 41.431 | 231 | | | |

จากตารางที่ 4-27 แสดงให้เห็นว่าค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.000 มีค่าน้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธ H_0 นั่นคือ มีผู้ตอบแบบสอบถามอย่างน้อยหนึ่งตำแหน่งที่มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่น สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ 4-28 แสดงรายละเอียดผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในลักษณะ
และอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวด้านการควบคุมอารมณ์

Multiple Comparisons

LSD

| Dependent Variable | (I) ตำแหน่ง | (J) ตำแหน่ง | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
|--------------------|----------------|----------------|-----------------------------|---------------|------|----------------------------|-------|
| | | | | | | Lower | Upper |
| | | | | | | Bound | Bound |
| การควบคุมอารมณ์ | ผู้บริหาร | วิศวกร | -.18(*) | .066 | .005 | -.31 | -.06 |
| | | หัวหน้างาน | -.29(*) | .066 | .000 | -.42 | -.16 |
| | วิศวกร | ผู้บริหาร | .18(*) | .066 | .005 | .06 | .31 |
| | | หัวหน้างาน | -.10 | .066 | .124 | -.23 | .03 |
| | หัวหน้างาน | ผู้บริหาร | .29(*) | .066 | .000 | .16 | .42 |
| | | วิศวกร | .10 | .066 | .124 | -.03 | .23 |

*. The mean difference is significant at the .05 level.

จากตารางที่ 4-28 พบว่า ผู้บริหารกับวิศวกรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 มีค่าน้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธ H_0 นั่นคือผู้บริหารกับวิศวกรมีความพึงพอใจแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผู้บริหารกับหัวหน้างานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าน้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธ H_0 นั่นคือ ผู้บริหารกับหัวหน้างานมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

วิศวกรกับหัวหน้างานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.124 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่า ยอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหารกับวิศวกรมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปได้ว่า ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการควบคุมอารมณ์แตกต่างกันกับวิศวกรและหัวหน้างาน ส่วนวิศวกรมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันกับหัวหน้างาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5. การลาออก/ เปลี่ยนงาน

ตารางที่ 4-29 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในลักษณะ และอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวด้านการลาออก/ เปลี่ยนงาน

| ลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------|----------------|----------------|-----|-------------|------|------|
| การลาออก/เปลี่ยนงาน | Between Groups | 1.091 | 2 | .546 | .451 | .637 |
| | Within Groups | 276.891 | 229 | 1.209 | | |
| | Total | 277.983 | 231 | | | |

จากตารางที่ 4-29 แสดงให้เห็นว่าค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.637 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันต่อแรงงานต่างด้าวด้านการลาออก/ เปลี่ยนงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปได้ว่าปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวห้าอันดับสุดท้ายที่แตกต่างกัน ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีระเบียบวินัย และการควบคุมอารมณ์ ส่วนปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ความรับผิดชอบ และการลาออก/ เปลี่ยนงาน

ทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าว

ปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับแรก

มี 2 ปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นตรงกัน ได้แก่ การสวมใส่อุปกรณ์ความปลอดภัย และการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

1. การสวมใส่อุปกรณ์ความปลอดภัย

ตารางที่ 4-30 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวด้านการสวมใส่อุปกรณ์ความปลอดภัย

| ทักษะทางวิชาชีพ | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------------------|----------------|----------------|-----|-------------|------|------|
| การสวมใส่อุปกรณ์ความปลอดภัย | Between Groups | 1.515 | 2 | .757 | .930 | .396 |
| | Within Groups | 186.516 | 229 | .814 | | |
| | Total | 188.030 | 231 | | | |

จากตารางที่ 4-30 แสดงให้เห็นว่าค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.396 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันต่อแรงงานต่างด้าวด้านการสวมใส่อุปกรณ์ความปลอดภัย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2. การเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

ตารางที่ 4-31 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวด้านการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

| ทักษะทางวิชาชีพ | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------------------|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| การเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน | Between Groups | 3.678 | 2 | 1.839 | 1.819 | .165 |
| | Within Groups | 231.546 | 229 | 1.011 | | |
| | Total | 235.224 | 231 | | | |

จากตารางที่ 4-31 แสดงให้เห็นว่าค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.396 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันต่อแรงงานต่างด้าวด้านการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปได้ว่าไม่มีปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าว
ห้าอันดับแรกที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจแตกต่างกัน ได้แก่ การสวมใส่
อุปกรณ์ความปลอดภัย และการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

ปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับสุดท้าย

มี 4 ปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นตรงกัน ได้แก่ ความสามารถในการอ่านแบบ
ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลข และความสามารถ
ในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

1. ความสามารถในการอ่านแบบ

ตารางที่ 4-32 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในทักษะ
ทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวด้านความสามารถในการอ่านแบบ

| ลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------|----------------|-------------------|-----|----------------|-------|-------|
| ความสามารถในการอ่านแบบ | Between Groups | 10.797 | 2 | 5.398 | 8.336 | .000* |
| | Within Groups | 148.302 | 229 | .648 | | |
| | Total | 159.099 | 231 | | | |

จากตารางที่ 4-32 แสดงให้เห็นว่าค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.000 มีค่า
น้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธ H_0 นั่นคือ มีผู้ตอบแบบสอบถามอย่างน้อยหนึ่งตำแหน่งที่มี
ความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่น สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ 4-33 แสดงรายละเอียดผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในทักษะ
ทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวด้านความสามารถในการอ่านแบบ

Multiple Comparisons

LSD

| Dependent Variable | (I) ตำแหน่ง | (J) ตำแหน่ง | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
|--------------------|----------------|----------------|-----------------------------|---------------|------|----------------------------|----------------|
| | | | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| | | | | | | ความสามารถในการอ่าน แบบ | ผู้บริหาร |
| | | หัวหน้างาน | -.12 | .130 | .368 | -.37 | .14 |
| | วิศวกร | ผู้บริหาร | .50(*) | .129 | .000 | .25 | .76 |
| | | หัวหน้างาน | .39(*) | .129 | .003 | .13 | .64 |
| | หัวหน้างาน | ผู้บริหาร | .12 | .130 | .368 | -.14 | .37 |
| | | วิศวกร | -.39(*) | .129 | .003 | -.64 | -.13 |

*. The mean difference is significant at the .05 level.

จากตารางที่ 4-33 พบว่า ผู้บริหารกับวิศวกรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าน้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธ H_0 นั่นคือผู้บริหารกับวิศวกรมีความพึงพอใจแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผู้บริหารกับหัวหน้างานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.368 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหารกับวิศวกรมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

วิศวกรกับหัวหน้างานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 มีค่าน้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธ H_0 นั่นคือ ผู้บริหารกับวิศวกรมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปได้ว่า ผู้บริหารมีความพึงพอใจในความสามารถในการอ่านแบบแตกต่างกันกับวิศวกรแต่ไม่แตกต่างกันกับหัวหน้างาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2. ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

ตารางที่ 4-34 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวด้านความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

| ลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------------------------|----------------|----------------|-----|-------------|--------|-------|
| ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร | Between Groups | 5.030 | 2 | 2.515 | 17.432 | .000* |
| | Within Groups | 33.039 | 229 | .144 | | |
| | Total | 38.069 | 231 | | | |

จากตารางที่ 4-34 แสดงให้เห็นว่าค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.000 มีค่าน้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธ H_0 นั่นคือ มีผู้ตอบแบบสอบถามอย่างน้อยหนึ่งตำแหน่งที่มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่น สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ 4-35 แสดงรายละเอียดผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวด้านความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

Multiple Comparisons

LSD

| Dependent Variable | (I) ตำแหน่ง | (J) ตำแหน่ง | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
|--------------------|-------------|-------------|-----------------------|------------|-------|------------------------------|-------------|
| | | | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| | | | | | | ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร | ผู้บริหาร |
| | | หัวหน้างาน | .00 | .061 | 1.000 | -.12 | .12 |
| | วิศวกร | ผู้บริหาร | .31(*) | .061 | .000 | .19 | .43 |
| | | หัวหน้างาน | .31(*) | .061 | .000 | .19 | .43 |
| | หัวหน้างาน | ผู้บริหาร | .00 | .061 | 1.000 | -.12 | .12 |
| | | วิศวกร | -.31(*) | .061 | .000 | -.43 | -.19 |

*. The mean difference is significant at the .05 level.

จากตารางที่ 4-35 พบว่า ผู้บริหารกับวิศวกรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าน้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธ H_0 นั่นคือผู้บริหารกับวิศวกรมีความพึงพอใจแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผู้บริหารกับหัวหน้างานมีค่า Sig. เท่ากับ 1.000 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหารกับวิศวกรมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

วิศวกรกับหัวหน้างานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าน้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธ H_0 นั่นคือ ผู้บริหารกับวิศวกรมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปได้ว่า ผู้บริหารมีความพึงพอใจในความสามารถในการติดต่อสื่อสารแตกต่างกันกับวิศวกรแต่ไม่แตกต่างกันกับหัวหน้างาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3. ความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลข

ตารางที่ 4-36 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวด้านความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลข

| ลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------------------------|----------------|----------------|-----|-------------|-------|-------|
| 4. ความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลข | Between Groups | 3.809 | 2 | 1.905 | 3.598 | .029* |
| | Within Groups | 121.221 | 229 | .529 | | |
| | Total | 125.030 | 231 | | | |

จากตารางที่ 4-36 แสดงให้เห็นว่าค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.029 มีค่าน้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธ H_0 นั่นคือ มีผู้ตอบแบบสอบถามอย่างน้อยหนึ่งตำแหน่งที่มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่น สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ 4-37 แสดงรายละเอียดผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวด้านความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลข

Multiple Comparisons

LSD

| Dependent Variable | (I) ตำแหน่ง | (J) ตำแหน่ง | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
|--------------------|----------------|----------------|-----------------------------|---------------|------|--------------------------------|----------------|
| | | | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| | | | | | | ความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลข | ผู้บริหาร |
| | | หัวหน้างาน | -.21 | .117 | .078 | -.44 | .02 |
| | วิศวกร | ผู้บริหาร | .31(*) | .117 | .009 | .08 | .54 |
| | | หัวหน้างาน | .10 | .117 | .394 | -.13 | .33 |
| | หัวหน้างาน | ผู้บริหาร | .21 | .117 | .078 | -.02 | .44 |
| | | วิศวกร | -.10 | .117 | .394 | -.33 | .13 |

*. The mean difference is significant at the .05 level.

จากตารางที่ 4-37 พบว่า ผู้บริหารกับวิศวกรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 มีค่าน้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธ H_0 นั่นคือผู้บริหารกับวิศวกรมีความพึงพอใจแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผู้บริหารกับหัวหน้างานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.078 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหารกับวิศวกรมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

วิศวกรกับหัวหน้างานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.394 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหารกับวิศวกรมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปได้ว่า ผู้บริหารมีความพึงพอใจด้านความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลขแตกต่างกันกับวิศวกร ส่วนหัวหน้างานมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันกับผู้บริหารและวิศวกร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

ตารางที่ 4-38 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวด้านความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

| ลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------|----------------|----------------|-----|-------------|-------|-------|
| ความสามารถใน | Between Groups | 2.407 | 2 | 1.204 | 4.103 | .018* |
| การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า | Within Groups | 67.179 | 229 | .293 | | |
| | Total | 69.586 | 231 | | | |

จากตารางที่ 4-38 แสดงให้เห็นว่าค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.018 มีค่าน้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธ H_0 นั่นคือ มีผู้ตอบแบบสอบถามอย่างน้อยหนึ่งตำแหน่งที่มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่น สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ 4-39 แสดงรายละเอียดผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวด้านความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

Multiple Comparisons

LSD

| Dependent Variable | (I) ตำแหน่ง | (J) ตำแหน่ง | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
|----------------------|-------------|-------------|-----------------------|------------|------|-------------------------|-------------|
| | | | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| ความสามารถใน | ผู้บริหาร | วิศวกร | -.21(*) | .087 | .016 | -.38 | -.04 |
| | | หัวหน้างาน | -.22(*) | .087 | .012 | -.39 | -.05 |
| การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า | วิศวกร | ผู้บริหาร | .21(*) | .087 | .016 | .04 | .38 |
| | | หัวหน้างาน | -.01 | .087 | .916 | -.18 | .16 |
| | หัวหน้างาน | ผู้บริหาร | .22(*) | .087 | .012 | .05 | .39 |
| | | วิศวกร | .01 | .087 | .916 | -.16 | .18 |

*. The mean difference is significant at the .05 level.

จากตารางที่ 4-39 ผู้บริหารกับวิศวกรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 มีค่าน้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธ H_0 นั่นคือผู้บริหารกับวิศวกรมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผู้บริหารกับหัวหน้างานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 มีค่าน้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธ H_0 นั่นคือ ผู้บริหารกับวิศวกรมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

วิศวกรกับหัวหน้างานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.916 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหารกับวิศวกรมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปได้ว่า ผู้บริหารมีความพึงพอใจในความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าแตกต่างกันกับวิศวกรและหัวหน้างาน ส่วนวิศวกรกับหัวหน้างานมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปได้ว่าปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจในในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าว ห้าอันดับสุดท้ายที่แตกต่างกัน ได้แก่ ความสามารถในการอ่านแบบ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลข และความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และไม่มีปัจจัยใดที่ไม่แตกต่างกัน

ทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าว

ปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับแรก

มี 5 ปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นตรงกัน ได้แก่ การเที่ยวเตร่กลางคืน การดื่มสุรา-ของมีนเมา ปัญหาสุขภาพจิต การเล่นเกมพนัน และปัญหาผู้สาว

1. การเที่ยวเตร่กลางคืน

ตารางที่ 4-40 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าวด้านการเที่ยวเตร่กลางคืน

| ด้านสังคม | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------------|----------------|----------------|-----|-------------|------|------|
| การเที่ยวเตร่กลางคืน | Between Groups | 2.372 | 2 | 1.186 | .668 | .514 |
| | Within Groups | 406.727 | 229 | 1.776 | | |
| | Total | 409.099 | 231 | | | |

จากตารางที่ 4-40 แสดงให้เห็นว่าค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.396 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันต่อแรงงานต่างด้าวด้านการเที่ยวเตร่กลางคืน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2. การดื่มสุรา-ของมีนเมา

ตารางที่ 4-41 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าวด้านการดื่มสุรา-ของมีนเมา

| ด้านสังคม | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------------|----------------|----------------|-----|-------------|------|------|
| การดื่มสุรา-ของมีนเมา | Between Groups | 1.663 | 2 | .832 | .767 | .466 |
| | Within Groups | 248.268 | 229 | 1.084 | | |
| | Total | 249.931 | 231 | | | |

จากตารางที่ 4-41 แสดงให้เห็นว่าค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.466 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันต่อแรงงานต่างด้าวด้านการดื่มสุรา-ของมีนเมา ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3. ปัญหาสุขภาพจิต

ตารางที่ 4-42 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าวด้านปัญหาสุขภาพจิต

| ด้านสังคม | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------|----------------|----------------|-----|-------------|------|------|
| ปัญหาสุขภาพจิต | Between Groups | 1.736 | 2 | .868 | .407 | .666 |
| | Within Groups | 488.868 | 229 | 2.135 | | |
| | Total | 490.603 | 231 | | | |

จากตารางที่ 4-42 แสดงให้เห็นว่าค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.666 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันต่อแรงงานต่างด้าวด้านปัญหาสุขภาพจิต ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4. การเล่นเกมพนัน

ตารางที่ 4-43 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าวด้านการเล่นเกมพนัน

| ด้านสังคม | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------|----------------|----------------|-----|-------------|------|------|
| การเล่นเกมพนัน | Between Groups | .035 | 2 | .018 | .009 | .991 |
| | Within Groups | 472.753 | 229 | 2.064 | | |
| | Total | 472.789 | 231 | | | |

จากตารางที่ 4-43 แสดงให้เห็นว่าค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.991 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันต่อแรงงานต่างด้าวด้านการเล่นเกมพนัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5. ปัญหาผู้สาว

ตารางที่ 4-44 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าวด้านปัญหาผู้สาว

| ด้านสังคม | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------|----------------|----------------|-----|-------------|------|------|
| ปัญหาผู้สาว | Between Groups | 1.673 | 2 | .837 | .430 | .651 |
| | Within Groups | 445.702 | 229 | 1.946 | | |
| | Total | 447.375 | 231 | | | |

จากตารางที่ 4-44 แสดงให้เห็นว่าค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.651 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันต่อแรงงานต่างด้าวด้านปัญหาผู้สาว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปได้ว่าไม่มีปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจทางด้านสังคมห้าอันดับแรกที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ได้แก่ การเที่ยวเตร่กลางคืน การดื่มสุรา-ของมีนเมา ปัญหาหาเสพติด การเล่นเกมพนัน และปัญหาผู้สาว

ปัจจัยที่ได้รับคามพึงพอใจห้าอันดับสุดท้าย

มี 5 ปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นตรงกัน ได้แก่ สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ สามารถปรับตัวเข้าหาผู้อื่นได้ การอยู่ร่วมกันในที่พัก ความสะอาดของที่พัก ความสะอาดของร่างกาย

1. สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้

ตารางที่ 4-45 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าวด้านสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้

| ด้านสังคม | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------------------|----------------|----------------|-----|-------------|------|------|
| สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ | Between Groups | .445 | 2 | .222 | .753 | .472 |
| | Within Groups | 67.654 | 229 | .295 | | |
| | Total | 68.099 | 231 | | | |

จากตารางที่ 4-45 แสดงให้เห็นว่าค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.472 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันต่อแรงงานต่างด้าวด้านสามารถร่วมงานกับผู้อื่น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2. สามารถปรับตัวเข้าหาผู้อื่นได้

ตารางที่ 4-46 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าวด้านสามารถปรับตัวเข้าหาผู้อื่นได้

| ด้านสังคม | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------------------------|----------------|----------------|-----|-------------|------|------|
| สามารถปรับตัวเข้าหาผู้อื่นได้ | Between Groups | .517 | 2 | .259 | .815 | .444 |
| | Within Groups | 72.638 | 229 | .317 | | |
| | Total | 73.155 | 231 | | | |

จากตารางที่ 4-46 แสดงให้เห็นว่าค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.444 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน

มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันต่อแรงงานต่างด้าวด้านสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3. การอยู่ร่วมกันในที่พัก

ตารางที่ 4-47 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าวด้านการอยู่ร่วมกันในที่พัก

| ด้านสังคม | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------------------|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| การอยู่ร่วมกันในที่พัก | Between Groups | 1.664 | 2 | .832 | 1.827 | .163 |
| | Within Groups | 104.318 | 229 | .456 | | |
| | Total | 105.983 | 231 | | | |

จากตารางที่ 4-47 แสดงให้เห็นว่าค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.163 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างานมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันต่อแรงงานต่างด้าวด้านการอยู่ร่วมกันในที่พัก ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4. ความสะอาดของที่พัก

ตารางที่ 4-48 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าวด้านความสะอาดของที่พัก

| ด้านสังคม | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------|----------------|----------------|-----|-------------|------|------|
| ความสะอาดของที่พัก | Between Groups | .484 | 2 | .242 | .730 | .483 |
| | Within Groups | 75.960 | 229 | .332 | | |
| | Total | 76.444 | 231 | | | |

จากตารางที่ 4-48 แสดงให้เห็นว่าค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.483 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างานมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันต่อแรงงานต่างด้าวด้านความสะอาดของที่พัก ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5. ความสะอาดของร่างกาย

ตารางที่ 4-49 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าวด้านความสะอาดของร่างกาย

| ด้านสังคม | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------------|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| ความสะอาดของร่างกาย | Between Groups | 1.400 | 2 | .700 | 2.557 | .080 |
| | Within Groups | 62.669 | 229 | .274 | | |
| | Total | 64.069 | 231 | | | |

จากตารางที่ 4-49 แสดงให้เห็นว่าค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.080 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันต่อแรงงานต่างด้าวด้านความสะอาดของร่างกาย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปได้ว่าไม่มีปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจทางด้านสังคมห้าอันดับสุดท้ายที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ได้แก่ สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ การอยู่ร่วมกันในที่พัก ความสะอาดของที่พัก และความสะอาดของร่างกาย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในปัจจุบันประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง อุตสาหกรรมก่อสร้างจึงเป็นอีกหนึ่งธุรกิจที่มีการเจริญเติบโตสอดคล้องกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ จากการเติบโตของธุรกิจก่อสร้างส่งผลให้มีการว่าจ้างงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งแรงงานก่อสร้างถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินธุรกิจก่อสร้าง แต่ในปัจจุบันกลับพบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างหลายแห่งต่างประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานก่อสร้าง ซึ่งปัญหาการขาดแคลนแรงงานนี้จะส่งผลกระทบต่อบริษัทรับเหมาก่อสร้างโดยตรง ทำให้แผนการดำเนินงานเกิดความล่าช้า และมีปัญหาอื่น ๆ ตามมา การจ้างแรงงานต่างด้าวจึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ผู้ประกอบการนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นนี้

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้บริหารต่อการใช้แรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้างในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว ทักษะทางวิชาชีพ และทางด้านสังคม

วิธีการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ กลุ่มผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างานในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 232 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหาร ร้อยละ 33.2 , วิศวกร ร้อยละ 33.6 และหัวหน้างาน ร้อยละ 33.2 , เป็นเพศชาย ร้อยละ 89.7 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 10.3, มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.5 รองลงมาคือช่วงอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 23.7 และช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ร้อยละ 12.9, มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 26.3 และปริญญาโท ร้อยละ 23.7, มีประสบการณ์การทำงานในงานก่อสร้าง 4-7 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.1 รองลงมาคือ 12 ปีขึ้นไป ร้อยละ 23.7 และ 8-11 ปี ร้อยละ 23.3 , มีจำนวนแรงงานไทยในบริษัทอยู่ระหว่าง 1-25 คน มากที่สุด

คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมาคือระหว่าง 26-50 คน ร้อยละ 17.2 และระหว่าง 51-75 คน ร้อยละ 10.3 , มีจำนวนแรงงานต่างด้าวในบริษัทอยู่ระหว่าง 11-20 คน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.2 รองลงมาคือระหว่าง 1-10 คน ร้อยละ 24.1 และระหว่าง 31-40 คน ร้อยละ 19.4 , จำนวนแรงงานต่างด้าวในบริษัท สัญชาติกัมพูชา มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.2 รองลงมาคือสัญชาติพม่า ร้อยละ 10.3 และสัญชาติลาว คิดเป็นร้อยละ 3.5

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ระดับความพึงพอใจในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าว เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความอดทน, ความแข็งแรง, ทำงานโดยไม่เกียจงาน, การเรียกร่องสิทธิต่าง ๆ, การหลบเลี่ยงงาน (อุ้งงาน), การหยุดงานตามเทศกาล, ความขยันหมั่นเพียร, การเชื่อฟังคำสั่งผู้ควบคุม, ความตั้งใจในการทำงาน, ความรับผิดชอบ, ความซื่อสัตย์สุจริต, ความทุ่มเทให้กับงาน, ความมีระเบียบวินัย, การลาออก/เปลี่ยนงาน และการควบคุมอารมณ์ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 3.79 3.61 3.58 3.49 3.48 3.40 3.40 3.21 3.01 3.00 3.00 3.00 2.92 และ 2.61 ตามลำดับ

กลุ่มวิศวกรให้ระดับความพึงพอใจในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าว เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความอดทน, ความแข็งแรง, ทำงานโดยไม่เกียจงาน, การเชื่อฟังคำสั่งผู้ควบคุม, การเรียกร่องสิทธิต่าง ๆ, ความตั้งใจในการทำงาน, ความขยันหมั่นเพียร, การหลบเลี่ยงงาน (อุ้งงาน), การหยุดงานตามเทศกาล, ความทุ่มเทให้กับงาน, ความมีระเบียบวินัย, ความซื่อสัตย์สุจริต, การลาออก/เปลี่ยนงาน, ความรับผิดชอบ และการควบคุมอารมณ์ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 3.79 3.71 3.62 3.59 3.51 3.41 3.29 3.29 3.21 3.21 3.10 3.09 2.91 และ 2.79 ตามลำดับ

กลุ่มหัวหน้างานให้ระดับความพึงพอใจในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าว เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความอดทน, การเชื่อฟังคำสั่งผู้ควบคุม, การเรียกร่องสิทธิต่าง ๆ, ทำงานโดยไม่เกียจงาน, ความแข็งแรง, ความขยันหมั่นเพียร, ความตั้งใจในการทำงาน, ความทุ่มเทให้กับงาน, การหยุดงานตามเทศกาล, การหลบเลี่ยงงาน (อุ้งงาน), ความซื่อสัตย์สุจริต, ความมีระเบียบวินัย, การลาออก/เปลี่ยนงาน, การควบคุมอารมณ์ และความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.82 3.70 3.69 3.61 3.51 3.51 3.51 3.51 3.49 3.40 3.21 3.10 3.01 2.90 และ 2.81 ตามลำดับ

โดยสามารถจัดอันดับความพึงพอใจในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าว ห้าอันดับแรกและห้าอันดับสุดท้ายที่ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความคิดเห็นตรงกัน ได้ดังนี้

ตารางที่ 5-1 แสดงอันดับความพึงพอใจห้าอันดับแรกและห้าอันดับสุดท้ายในคุณลักษณะและอุปนิสัย ส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวที่ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างานมีความคิดเห็นตรงกัน

| ลำดับที่ | ปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจ ห้าอันดับแรก | ปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจ ห้าอันดับสุดท้าย |
|----------|--|--|
| 1 | ความแข็งแรง | ความรับผิดชอบ |
| 2 | ความอดทน | ความซื่อสัตย์สุจริต |
| 3 | ทำงานโดยไม่เกี่ยงงาน | ความมีระเบียบวินัย |
| 4 | การเรียกร่องสิทธิ์ต่าง ๆ | การควบคุมอารมณ์ |
| 5 | | การลาออก/ เปลี่ยนงาน |

3. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ระดับความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าว เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การเกิดอุบัติเหตุ, การสวมใส่อุปกรณ์ความปลอดภัย, ความไม่ประมาทในการทำงาน, ความสามารถในการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์พื้นฐาน, ความกระตือรือร้น, ทำงานได้ถูกต้องตามคำสั่ง, ฝีมือ/ ทักษะในการทำงาน, ความสามารถในการเรียนรู้งาน, มีพัฒนาการของทักษะและฝีมือ, มีประสบการณ์การทำงาน, ความเข้าใจในคำสั่งปฏิบัติงาน, ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร, ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า, ความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลข และความสามารถในการอ่านแบบ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68 3.31 3.21 3.09 2.99 2.95 2.92 2.91 2.79 2.77 2.74 2.69 2.49 2.01 และ 1.70 ตามลำดับ

กลุ่มวิศวกรให้ระดับความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าว เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน, ทำงานได้ถูกต้องตามคำสั่ง, การสวมใส่อุปกรณ์ความปลอดภัย, ความสามารถในการเรียนรู้งาน, มีพัฒนาการของทักษะและฝีมือ, ความกระตือรือร้น, ความเข้าใจในคำสั่งปฏิบัติงาน, ฝีมือ/ ทักษะในการทำงาน, มีประสบการณ์การทำงาน, ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร, ความไม่ประมาทในการทำงาน, ความสามารถในการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์พื้นฐาน, ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า, ความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลข และความสามารถในการอ่านแบบ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.88 3.28 3.22 3.17 3.10 3.06 3.06 3.04 3.03 3.00 3.00 2.90 2.71 2.32 และ 2.21 ตามลำดับ

กลุ่มหัวหน้างานให้ระดับความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าว เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน, การสวมใส่อุปกรณ์

ความปลอดภัย, ความสามารถในการเรียนรู้งาน, ความกระตือรือร้น, ความไม่ประมาทในการทำงาน, มีพัฒนาการของทักษะและฝีมือ, ทำงานได้ถูกต้องตามคำสั่ง, ความสามารถในการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์พื้นฐาน, ฝีมือ/ ทักษะในการทำงาน, ความเข้าใจในคำสั่งปฏิบัติงาน, มีประสิทธิภาพการทำงาน, ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า, ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร, ความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลข และความสามารถในการอ่านแบบ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 3.42 3.38 3.30 3.21 3.21 3.16 3.10 3.10 3.01 2.96 2.71 2.69 2.22 และ 1.82 ตามลำดับ

โดยสามารถจัดอันดับความพึงพอใจในด้านทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าว ห้าอันดับแรกและห้าอันดับสุดท้ายที่ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความคิดเห็นตรงกัน ได้ดังนี้

ตารางที่ 5-2 แสดงอันดับความพึงพอใจห้าอันดับแรกและห้าอันดับสุดท้ายในด้านทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวที่ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความคิดเห็นตรงกัน

| ลำดับที่ | ปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจ ห้าอันดับแรก | ปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจ ห้าอันดับสุดท้าย |
|----------|--|--|
| 1 | การสวมใส่อุปกรณ์ความปลอดภัย | ความสามารถในการอ่านแบบ |
| 2 | การเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน | ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร |
| 3 | | ความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลข |
| 4 | | ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า |

4. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ระดับความพึงพอใจในทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าว เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัญหาสุขภาพเสพติด, การเที่ยวเตร่กลางคืน, ปัญหาโรคติดต่อ, ปัญหาอาชญากรรม, การเล่นเกมพนัน, การดื่มสุรา-ของมีนเมา, ความขัดแย้งกับนายจ้างหรือผู้ควบคุมงาน, ปัญหาลักขโมยในที่พักคนงาน, ปัญหาทะเลาะวิวาท, สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้, สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้, การอยู่ร่วมกันในที่พัก, ความสะอาดของที่พัก และความสะอาดของร่างกาย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 4.08 3.97 3.97 3.97 3.96 3.88 3.87 3.78 3.77 3.40 3.40 3.40 2.79 และ 2.70 ตามลำดับ

กลุ่มวิศวกรให้ระดับความพึงพอใจในทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าว เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัญหาสุขภาพเสพติด, การดื่มสุรา-ของมีนเมา, การเที่ยวเตร่กลางคืน, การเล่นเกม

การพนัน, ปัญหาชู้สาว, ความขัดแย้งกับนายจ้างหรือผู้ควบคุมงาน, ปัญหาหลักโมยในที่พักคนงาน, ปัญหาโรคติดต่อ, ปัญหาทะเลาะวิวาท, ปัญหาอาชญากรรม, การอยู่ร่วมกันในที่พัก, สามารถปรับตัวเข้าหาผู้อื่นได้, สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้, ความสะอาดของที่พัก และ ความสะอาดของร่างกาย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.10 4.09 3.99 3.99 3.88 3.88 3.79 3.78 3.78 3.51 3.41 3.31 2.81 และ 2.62 ตามลำดับ

กลุ่มหัวหน้างานให้ระดับความพึงพอใจในทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าว เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความขัดแย้งกับนายจ้างหรือผู้ควบคุมงาน, การดื่มสุรา-ของมีนเมา, ปัญหาทะเลาะวิวาท, ปัญหายาเสพติด, การเล่นเกมพนัน, ปัญหาหลักโมยในที่พักคนงาน, การเที่ยวเตร่กลางคืน, ปัญหาโรคติดต่อ, ปัญหาอาชญากรรม, ปัญหาชู้สาว, การอยู่ร่วมกันในที่พัก, สามารถปรับตัวเข้าหาผู้อื่นได้, สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้, ความสะอาดของที่พัก และ ความสะอาดของร่างกาย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.06 3.97 3.97 3.96 3.96 3.78 3.77 3.77 3.77 3.61 3.51 3.31 2.90 และ 2.81 ตามลำดับ

โดยสามารถจัดอันดับความพึงพอใจในด้านสังคมของแรงงานต่างด้าวห้าอันดับแรกและห้าอันดับสุดท้ายที่ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความคิดเห็นตรงกัน ได้ดังนี้

ตารางที่ 5-3 แสดงอันดับความพึงพอใจห้าอันดับแรกและห้าอันดับสุดท้ายในด้านสังคมของแรงงานต่างด้าว ที่ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความคิดเห็นตรงกัน

| ลำดับที่ | ปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับแรก | ปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับสุดท้าย |
|----------|--|--|
| 1 | การเที่ยวเตร่กลางคืน | สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ |
| 2 | การดื่มสุรา-ของมีนเมา | สามารถปรับตัวเข้าหาผู้อื่นได้ |
| 3 | ปัญหายาเสพติด | การอยู่ร่วมกันในที่พัก |
| 4 | การเล่นเกมพนัน | ความสะอาดของที่พัก |
| 5 | ปัญหาชู้สาว | ความสะอาดของร่างกาย |

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

นำข้อมูลที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับแรกและห้าอันดับสุดท้ายที่กลุ่มผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างานมีความคิดเห็นตรงกันมาทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธี ANOVA TEST

1. การทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในลักษณะและอุปนิสัย ส่วนตัวของแรงงานต่างด้าว

1.1 ปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับแรก

มี 4 ปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นตรงกัน ได้แก่ ความแข็งแรง ความอดทน และการเรียกร่องสิทธิต่าง ๆ จากการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า

1.1.1 ความแข็งแรง มีค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.006 น้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธ H_0 นั่นคือ มีผู้ตอบแบบสอบถามอย่างน้อยหนึ่งตำแหน่งที่มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่น โดยพบว่าผู้บริหารมีความพึงพอใจด้านความแข็งแรงไม่แตกต่างกันกับวิศวกร ส่วนหัวหน้างานมีความพึงพอใจแตกต่างกันกับผู้บริหารและวิศวกร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

1.1.2 ความอดทน มีค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.078 มากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างานมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

1.1.3 การทำงานโดยไม่เกี่ยงงาน มีค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.591 มากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างานมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

1.1.4 การเรียกร่องสิทธิต่าง ๆ มีค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.669 มากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างานมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

1.2 ปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับสุดท้าย

มี 5 ปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นตรงกัน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีระเบียบวินัย การควบคุมอารมณ์ และ การลาออก/ เปลี่ยนงาน จากการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า

1.2.1 ความรับผิดชอบ มีค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.057 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างานมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันต่อแรงงานต่างด้าวด้านความรับผิดชอบ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

1.2.2 ความซื่อสัตย์สุจริต มีค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.000 มีค่าน้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธ H_0 นั่นคือ มีผู้ตอบแบบสอบถามอย่างน้อยหนึ่งตำแหน่งที่มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่น โดยพบว่าผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจด้านความซื่อสัตย์แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

1.2.3 ความมีระเบียบวินัย มีค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.006 มีค่าน้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธ H_0 นั่นคือ มีผู้ตอบแบบสอบถามอย่างน้อยหนึ่งตำแหน่งที่มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่น โดยพบว่าผู้บริหารมีความพึงพอใจในความมีระเบียบวินัยแตกต่างกันกับวิศวกร ส่วนหัวหน้างานมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันกับผู้บริหารและวิศวกร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

1.2.4 การควบคุมอารมณ์ มีค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.000 มีค่าน้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธ H_0 นั่นคือ มีผู้ตอบแบบสอบถามอย่างน้อยหนึ่งตำแหน่งที่มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่น โดยพบว่าผู้บริหารมีความพึงพอใจในการควบคุมอารมณ์แตกต่างกันกับวิศวกรและหัวหน้างาน ส่วนวิศวกรมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันกับหัวหน้างาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

1.2.5 การลาออก/เปลี่ยนงาน มีค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.637 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างานมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2. การทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจในทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าว

2.1 ปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับแรก

มี 2 ปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นตรงกัน ได้แก่ การสวมใส่อุปกรณ์ความปลอดภัย และการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน จากการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า

2.1.1 การสวมใส่อุปกรณ์ความปลอดภัย มีค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.396 มากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2.1.2 การเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน มีค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.396 มากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2.2 ปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับสุดท้าย

มี 4 ปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นตรงกัน ได้แก่ ความสามารถในการอ่านแบบ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลข และความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า จากการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า

2.2.1 ความสามารถในการอ่านแบบ มีค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม เท่ากับ 0.000 มีค่าน้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธ H_0 นั่นคือ มีผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างน้อยหนึ่งตำแหน่งที่มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่น โดยพบว่าผู้บริหารมีความพึงพอใจในความสามารถในการอ่านแบบแตกต่างกันกับวิศวกร แต่ไม่แตกต่างกันกับ หัวหน้างาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2.2.2 ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบ แบบสอบถามเท่ากับ 0.000 มีค่าน้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธ H_0 นั่นคือ มีผู้ตอบ แบบสอบถามอย่างน้อยหนึ่งตำแหน่งที่มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่งอื่น โดยพบว่าผู้บริหารมีความพึงพอใจในความสามารถในการติดต่อสื่อสารแตกต่างกัน กับวิศวกร แต่ไม่แตกต่างกันกับหัวหน้างาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2.2.3 ความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลข มีค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบ แบบสอบถามเท่ากับ 0.029 มีค่าน้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธ H_0 นั่นคือ มีผู้ตอบ แบบสอบถามอย่างน้อยหนึ่งตำแหน่งที่มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่งอื่น โดยพบว่าผู้บริหารมีความพึงพอใจด้านความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลข แตกต่างกันกับ วิศวกร ส่วนหัวหน้างานมีความพึงพอใจแตกต่างกันกับผู้บริหารและวิศวกร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2.2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มีค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบ แบบสอบถามเท่ากับ 0.018 มีค่าน้อยกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธ H_0 นั่นคือ มีผู้ตอบ แบบสอบถามอย่างน้อยหนึ่งตำแหน่งที่มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่งอื่น โดยพบว่าผู้บริหารมีความพึงพอใจในความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า แตกต่างกันกับวิศวกรและหัวหน้างาน วิศวกรกับหัวหน้างานมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับ นัยสำคัญ 0.05

3. การทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจทางด้านสังคมของ แรงงานต่างด้าว

3.1 ปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับแรก

มี 5 ปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นตรงกัน ได้แก่ การเที่ยวเตร่กลางคืน การดื่ม สุรา-ของมีนเมา ปัญหาสุขภาพจิต การเล่นเกมพนัน และปัญหาชู้สาว จากการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า

3.1.1 การเที่ยวเตร่กลางคืน มีค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.396 มากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.1.2 การดื่มสุรา-ของมีเมา มีค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.466 มากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.1.3 ปัญหาเสพติด มีค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.666 มากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.1.4 การเล่นเกมพนัน มีค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.991 มากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.1.5 ปัญหาชู้สาว มีค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.651 มากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.2 ปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจห้าอันดับสุดท้าย

มี 5 ปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นตรงกัน ได้แก่ สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ การอยู่ร่วมกันในที่พัก ความสะอาดของที่พัก และความสะอาดของร่างกาย จากการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า

3.2.1 สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ มีค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.472 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.2.2 สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ มีค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.444 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.2.3 การอยู่ร่วมกันในที่พัก มีค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.163 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.2.4 ความสะอาดของที่พัก มีค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.483 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.2.5 ความสะอาดของร่างกาย มีค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.080 มีค่ามากกว่า α ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างานต่อการใช้แรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง โดยศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี อภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวที่ใช้ในงานก่อสร้างส่วนใหญ่เป็นสัญชาติกัมพูชา เนื่องจากพื้นที่ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี อยู่ใกล้กับชายแดนไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด ทำให้ง่ายต่อการเดินทางของแรงงานต่างด้าวเข้ามายังประเทศไทย โดยเหตุผลของการเข้าทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวประเภทนี้ที่สำคัญเป็นปัจจัยหลักจากประเทศต้นทางที่มีความแตกต่างในระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทยซึ่งการเข้ามาทำงานในประเทศไทยอาจทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากกว่าการทำงานในประเทศบ้านเกิดของแรงงานต่างด้าว (ธิตินันท์ สัตยธิตินันท์, 2552) นอกจากนี้ประเทศไทยเองมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูง เมื่อเปรียบเทียบกับเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้าน จนทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม จึงเป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญให้แรงงานจากประเทศที่ด้อยกว่าทางเศรษฐกิจ เดินทางเข้ามาเพื่อเติมช่องว่างของการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย โดยแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยที่เป็นประเด็นปัญหาใหญ่อยู่ในปัจจุบันนี้ ก็คือแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าประเทศไทยอย่างผิดกฎหมาย ถึงแม้ว่าแรงงานต่างด้าวเหล่านี้จะเป็นประโยชน์และมีความจำเป็นสำหรับประเทศไทยอยู่พอสมควรก็ตาม แต่จำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้หลั่งไหลเข้ามาอย่างมากมายได้ก่อให้เกิดปัญหาและผลกระทบต่าง ๆ ในสังคมไทยเป็นอย่างมาก

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถแบ่งการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้หมดไปหรือลดลงให้เหลือน้อยที่สุดได้ โดยแบ่งส่วนรับผิดชอบออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนของแรงงาน ส่วนของบริษัท และในส่วนของการภาครัฐ โดยในแต่ละส่วนจะร่วมมือกันแก้ไขและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในแต่ละปัจจัยได้ดังนี้

ปัจจัยทางด้านลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าว จากการศึกษาจะเห็นได้ว่า แรงงานต่างด้าวจะมีปัญหาในด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ดังนั้นทางบริษัทจึงควรที่จะมีการจัดทำมาตรฐานจริยธรรม คุณธรรม รวมถึงแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น มีการศึกษาค่อนข้างต่ำทำให้มีปัญหาทางการควบคุมอารมณ์ ทำให้เป็นคนที่มึนอารมณ์รุนแรง มีระเบียบวินัยน้อย ซึ่งจะนำมาถึงปัญหาทางด้านอาชญากรรมและการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและ ปัญหาความมั่นคงภายใน รวมถึงปัญหาชุมชนต่างด้าวอันเนื่องมาจากไม่ได้รับความรู้เกี่ยวกับเรื่องการวางแผนครอบครัว

ปัจจัยทางด้านทักษะและวิชาชีพของแรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยคิดว่าทางบริษัทและภาครัฐควรให้ความใส่ใจในเรื่องการจัดการความรู้และการพัฒนาทักษะทางด้านวิชาชีพ เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ล้วนมีการศึกษาที่ค่อนข้างต่ำเพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงขององค์กรเอง เช่น พัฒนาและส่งเสริมการใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อเสริมสร้างผลิตภาพแรงงานและการกำหนดค่าตอบแทน จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (National Certifications) ให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ การฝึกอบรมเพื่อสร้างทักษะทางการคิดให้กับแรงงาน เป็นต้น ซึ่งแรงงานต่างด้าวนั้นจะมีความกระตือรือร้นและมีการพัฒนาทักษะและฝีมือที่ดีกว่าแรงงานไทยส่วนหนึ่งมาจากแรงงานต่างด้าวนั้นมาจากกลุ่มคนที่มีทางเลือกในการทำงานที่น้อยกว่าแรงงานไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสิทธิ์ คุณศรี (2539) ที่พบว่ากลุ่มนายจ้างมีการจ้างแรงงานพม่ามากกว่าแรงงานไทย ตำแหน่งส่วนใหญ่คือ กรรมกร โดยมีการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทยเกือบครึ่งหนึ่ง ในส่วนความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวนั้นส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างมากว่าแรงงานพม่ามีความขยัน อดทน เพื่อที่จะอยู่รอดในองค์กรนั้น ๆ ต่อไป

ปัจจัยทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าวนั้นควรจะได้รับการดูแลเป็นพิเศษ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุขค่อนข้างต่ำ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดปัญหาตามมา เจ้าของกิจการควรให้ความรู้ในด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม การจัดการสุขาภิบาล และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง จากข้อมูลของกระทรวงสาธารณสุขพบว่า ปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาใช้แรงงานในประเทศไทยมากขึ้น โดยแรงงานต่างด้าวบางส่วนได้เป็นพาหะนำโรคใหม่ ๆ เข้ามาในประเทศไทย ถึงแม้ว่าแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายจะได้รับการตรวจสุขภาพและค้นหาโรคจากหน่วยงานสาธารณสุขของจังหวัดและได้รับบัตรประกันสุขภาพ แต่ก็มีจำนวนมากเมื่อเทียบกับกลุ่มแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและไม่ขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าวที่ยังไม่ขึ้นทะเบียนกลุ่มนี้สร้างปัญหาและผลกระทบในด้านสาธารณสุขต่อประเทศไทยเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีความยากลำบากในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อันก่อให้เกิดผลกระทบในแง่ลบแก่สถานะสุขภาพอนามัยต่อแรงงานต่างด้าว เช่น การแพร่ระบาดหรือการกระจายโรคติดต่อที่

สำคัญ ทั้งนี้จากรายงานผลการเฝ้าระวังโรคติดต่อในกลุ่มต่างด้าว สำนักระบาดวิทยา โดยเฉพาะใน ศูนย์พักพิงชั่วคราวชายแดนไทย-พม่า และแนวชายแดนไทย-ลาว-กัมพูชา พบว่าโรคที่เป็นปัญหาในกลุ่มคนต่างด้าว 3 โรคสำคัญอันดับแรก ได้แก่ โรคอุจจาระร่วงเฉียบพลัน โรคมาลาเรีย และโรคหัด ซึ่งโรคดังกล่าวเป็นโรคที่ติดต่อกันได้ง่าย ดังนั้นการป้องกันควบคุมโรคนั้น จะต้องใช้ 4 มาตรการ คือ 1) นายจ้างต้องพาแรงงานไปตรวจสุขภาพที่โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่อยู่ในพื้นที่เพื่อค้นหาโรคติดต่อ ซึ่งเชื้ออาจยังไม่แสดงอาการเจ็บป่วยให้เห็นก็ได้ เช่น โรคเท้าช้าง วัณโรค หากพบว่าติดเชื้อก็จะได้รับการรักษาให้หายขาด 2) สั่งการให้สำนักสาธารณสุขในจังหวัดที่อยู่ตามแนวชายแดนทั้งหมดเฝ้าระวังสถานการณ์อุจจาระร่วงอย่างเฉียบพลันอย่างใกล้ชิด หากพบแนวโน้มสูงขึ้น ให้ส่งเชื้อตรวจวิเคราะห์ เพื่อตรวจจับเชื้ออหิวาตกโรคและควบคุมให้ได้เร็วที่สุด 3) ให้ทุกจังหวัดที่อยู่ตามชายแดน ฉีดวัคซีนป้องกันโรคหัดให้เด็กไทยอายุ 9 เดือน-12 ปี และเด็กต่างด้าวทุกคนให้ครอบคลุมมากที่สุด 4) ดิวเข้มบุคลากรทางการแพทย์ในการตรวจวินิจฉัยโรคมาลาเรีย เพื่อรักษาควบคุมโรคไม่ให้แพร่กระจายต่อไปในจังหวัด (กระทรวงสาธารณสุข, 2555)

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจทำการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกยิ่งขึ้น
2. เนื่องจากในปัจจุบันมีการนำแรงงานต่างด้าวมาใช้ในกิจการหลากหลายประเภท การศึกษาครั้งต่อไป อาจจะทำการศึกษาในกิจการประเภทอื่น ๆ เพื่อจะได้เป็นประโยชน์แก่ผู้ประกอบการประเภทต่าง ๆ ในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในกิจการนั้น ๆ

บรรณานุกรม

- กระทรวงสาธารณสุข. (2555). *สธ. สั่งเฝ้าระวัง 3 โรคติดต่อจากแรงงานต่างด้าว*. วันที่ค้นข้อมูล 28 มีนาคม 2555, เข้าถึงได้จาก <http://health.kapook.com/view21865.html>
- กลุ่มวิเคราะห์สารสนเทศ. (2554). *สถานการณ์คนต่างด้าว*. วันที่ค้นข้อมูล 19 กรกฎาคม 2554, เข้าถึงได้จาก <http://services.nic.go.thgsicuploadfileArt3-03-2554.pdf>
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. (2554). *ข้อมูลย้อนหลัง บริษัทจดทะเบียนนิติบุคคล หมวดธุรกิจก่อสร้าง*. วันที่ค้นข้อมูล 16 พฤศจิกายน 2554, เข้าถึงได้จาก <http://knowledgebase.dbd.go.th/DBD/BRA/braTimeSeries.aspx>
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. (2554). *ข้อมูลย้อนหลัง บริษัทจดทะเบียนนิติบุคคล หมวดธุรกิจก่อสร้าง การก่อสร้างอาคารและงานวิศวกรรมโยธา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี*. วันที่ค้นข้อมูล 16 พฤศจิกายน 2554, เข้าถึงได้จาก <http://knowledgebase.dbd.go.th/DBD/BRA/braTimeSeries.aspx>
- จิรพล ภูมิภักดี. (2546). *การศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน จังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์และภาคานิพนธ์สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. วันที่ค้นข้อมูล 19 กรกฎาคม 2554, เข้าถึงได้จาก <http://www.arit.dusit.ac.th/bdusit/index.php?abstract=120>
- ธิตติวิทย์ สัตย์ธิตติอริย. (2552). *การแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยใช้แรงงานต่างด้าว*. งานวิจัยเฉพาะเศรษฐศาสตร์มหบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ), คณะเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฝ่ายทะเบียนและสารสนเทศกลุ่มพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว กกจ. 40/2554 / สบต. 3. กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2554). *การบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย สรุปปี 2553*. วันที่ค้นข้อมูล 8 พฤศจิกายน 2554, เข้าถึงได้จาก <http://wp.doe.go.th/sites/default/files/statistic/8/sy2553.pdf>
- พีระพงษ์ คุณสินธุ์. (2543). *สาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วันที่ค้นข้อมูล 19 กรกฎาคม 2554, เข้าถึงได้จาก http://rb-research.blogspot.com/2010/01/blog-post_16.html

- มองเศรษฐกิจ ฉบับที่ 3011. (2554). *การก่อสร้างปี 2554 ยังขยายตัวต่อเนื่อง : ก่อสร้างภาครัฐ*
อาจขยายตัวถึงร้อยละ 7.5. วันที่ค้นข้อมูล 19 กรกฎาคม 2554, เข้าถึงได้จาก
<http://www.raja.co.th/show.php?id=552>
- แรงงานข้ามชาติกับ MOU. (2553). *ข่าวแรงงานข้ามชาติ IOM, ฉบับที่ 7-กันยายน 2553.*
วันที่ค้นข้อมูล 31 พฤษภาคม 2555, เข้าถึงได้จาก http://www/friends-without-borders.org/article.htm?detail_id=208
- วัชรภรณ์ ตลับทอง. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการนายจ้าง*
ที่ใช้แรงงานต่างด้าวในเขตจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี 2.
- วิจิต อุ่ออัน. (2550). *การวิจัยและการสืบค้นข้อมูลทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: พรินท์เอทมิ(ประเทศไทย).*
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2554). *การกำหนดงานใน*
อาชีพและวิชาชีพ ที่ห้ามคนต่างด้าวทำ. วันที่ค้นข้อมูล 22 กรกฎาคม 2554, เข้าถึงได้จาก
http://wp.doe.go.th/alien_job
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2554). *ขั้นตอนการจดทะเบียน*
แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 2554. วันที่ค้นข้อมูล 4 พฤศจิกายน 2554,
เข้าถึงได้จาก <http://wp.doe.go.th/node/209>
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2554). *ความรู้เบื้องต้น*
เกี่ยวกับคนต่างด้าว. วันที่ค้นข้อมูล 15 กรกฎาคม 2554, เข้าถึงได้จาก
<http://wp.doe.go.th/practice>
- เสกสิทธิ์ คุณศรี. (2539). *การประเมินความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย.*
กรณีศึกษาอำเภอแม่สอด จ.ตาก. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุเมศวร์ เสนงู. (2552). *การศึกษาปัญหาการขาดแคลนแรงงานก่อสร้าง เพื่อเป็นแนวทาง*
การวางแผนงานก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
(วิศวกรรมโครงสร้างพื้นฐานและการบริหาร), สาขาวิศวกรรมโครงสร้างพื้นฐานและ
การบริหาร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภาคผนวก



คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.ลพท.บางแสน ต.แสนสุข อ. เมือง จ.ชลบุรี 20131 โทรศัพท์ : 0-3810-2222 ต่อ 3300, 3314, 3328

เลขที่.....

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย

เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างานต่อการใช้แรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการศึกษางานนิพนธ์ในหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีวิศวกรรมกลุ่มวิชาเทคโนโลยีการจัดการงานก่อสร้างคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ และขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมข้อความลงในช่องที่กำหนดให้ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านหรือข้อเท็จจริงมากที่สุด

ส่วนที่ 1 คำถามเพื่อการคัดเลือก

ปัจจุบันบริษัทของท่านมีแรงงานต่างด้าวใช้หรือไม่

1. () ใช่ (กรุณาทำแบบสอบถามต่อไป) 2. () ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน

1. () ผู้บริหาร 2. () วิศวกร 3. () หัวหน้างาน

2. เพศ

1. () ชาย 2. () หญิง

3. อายุ

1. () ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี 2. () 31 – 40 ปี
3. () 41- 50 ปี 4. () 51 – 60 ปี
5. () 60 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

1. () ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. () ปริญญาตรี

3. () ปริญญาโท

4. () สูงกว่าปริญญาโท

5. ประสบการณ์การทำงานในงานก่อสร้าง

1. () 0 - 3 ปี

2. () 4 - 7 ปี

3. () 8 - 11 ปี

4. () 12 ปีขึ้นไป

6. จำนวนแรงงานไทยในบริษัทปัจจุบันที่มีอยู่

1. () 1 - 25 คน

2. () 26 - 50 คน

3. () 51 - 75 คน

4. () 76 - 100 คน

5. () 100 คนขึ้นไป

7. จำนวนแรงงานต่างด้าวในบริษัทปัจจุบันที่มีอยู่

1. () 1 - 10 คน

2. () 11 - 20 คน

3. () 21 - 30 คน

4. () 31 - 40 คน

5. () 40 คนขึ้นไป

8. แรงงานต่างด้าวที่มีมากที่สุดที่สุดในบริษัทมีสัญชาติ

1. () กัมพูชา

2. () พม่า

3. () ลาว

4. () อื่น ๆ

ส่วนที่ 3 ท่านมีความพึงพอใจในลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวในเรื่องต่อไปนี้หรือไม่อย่างไร

| ลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว | ระดับความพึงพอใจในแรงงานต่างด้าว | | | | |
|--------------------------------|----------------------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. ความแข็งแรง | | | | | |
| 2. ความอดทน | | | | | |
| 3. ความรับผิดชอบ | | | | | |
| 4. ความขยันหมั่นเพียร | | | | | |
| 5. ความซื่อสัตย์สุจริต | | | | | |
| 6. ความตั้งใจในการทำงาน | | | | | |
| 7. ทำงานโดยไม่เกี่ยงงาน | | | | | |
| 8. ความทุ่มเทให้กับงาน | | | | | |
| 9. ความมีระเบียบวินัย | | | | | |
| 10. การเชื่อฟังคำสั่งผู้ควบคุม | | | | | |
| 11. การควบคุมอารมณ์ | | | | | |
| 12. การหลบเลี่ยงงาน (อุ้งงาน) | | | | | |
| 13. การหยุดงานตามเทศกาล | | | | | |
| 14. การเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ | | | | | |
| 15. การลาออก/ เปลี่ยนงาน | | | | | |

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของแรงงานต่างด้าว

.....

.....

.....

ส่วนที่ 4 ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าวในเรื่องต่อไปนี้อย่างไร

| ทักษะทางวิชาชีพของแรงงาน | ระดับความพึงพอใจในแรงงานต่างด้าว | | | | |
|---|----------------------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. ความสามารถในการอ่านแบบ | | | | | |
| 2. ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร | | | | | |
| 3. ความสามารถในการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์พื้นฐาน | | | | | |
| 4. ความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลข | | | | | |
| 5. มีประสบการณ์การทำงาน | | | | | |
| 6. ความสามารถในการเรียนรู้งาน | | | | | |
| 7. ฝีมือ/ ทักษะในการทำงาน | | | | | |
| 8. ความกระตือรือร้น | | | | | |
| 9. ความเข้าใจในคำสั่งปฏิบัติงาน | | | | | |
| 10. ทำงานได้ถูกต้องตามคำสั่ง | | | | | |
| 11. ความไม่ประมาทในการทำงาน | | | | | |
| 12. การสวมใส่อุปกรณ์ความปลอดภัย | | | | | |
| 13. การเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน | | | | | |
| 14. ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า | | | | | |
| 15. มีพัฒนาการของทักษะและฝีมือ | | | | | |

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพของแรงงานต่างด้าว

.....

.....

.....

ส่วนที่ 5 ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับเรื่องทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าวในเรื่องต่อไปนี้อย่างไร

| ด้านสังคม | ระดับความพึงพอใจในแรงงานต่างด้าว | | | | |
|---|----------------------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ | | | | | |
| 2. สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ | | | | | |
| 3. การอยู่ร่วมกันในที่พัก | | | | | |
| 4. ความสะอาดของที่พัก | | | | | |
| 5. ความสะอาดของร่างกาย | | | | | |
| 6. การเที่ยวเตร่กลางคืน | | | | | |
| 7. การดื่มสุรา – ของมึนเมา | | | | | |
| 8. ปัญหายาเสพติด | | | | | |
| 9. การเล่นเกมพนัน | | | | | |
| 10. ปัญหาลักขโมยในที่พักคนงาน | | | | | |
| 11. ปัญหาโรคติดต่อ | | | | | |
| 12. ปัญหาทะเลาะวิวาท | | | | | |
| 13. ปัญหาอาชญากรรม | | | | | |
| 14. ปัญหาขู่สาว | | | | | |
| 15. ความขัดแย้งกับนายจ้างหรือผู้ควบคุมงาน | | | | | |

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าว

.....

.....

.....