

การศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง กรณีศึกษางานก่อสร้าง  
ในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

กมล อุดหนุน

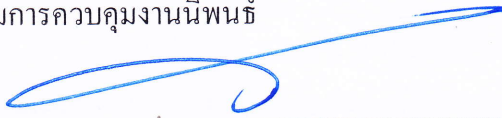
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรม กลุ่มวิชาเทคโนโลยีการจัดการงานก่อสร้าง  
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สิงหาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

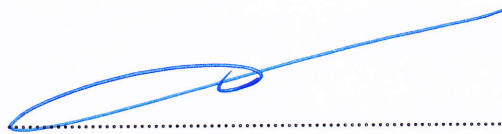
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ กมล อุดหนุน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรม กลุ่มวิชาเทคโนโลยี  
การจัดการงานก่อสร้าง ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษา  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อานนท์ วงษ์แก้ว)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อานนท์ วงษ์แก้ว)



.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทวีชัย สำราญวานิช)



.....กรรมการ  
(ดร. นพคุณ บุญกระพือ)

คณะวิศวกรรมศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรม กลุ่มวิชาเทคโนโลยี  
การจัดการงานก่อสร้าง ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์  
(ดร. อาณัติ ดีพัฒนา)

วันที่ 15 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์นี้สามารถสำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์ช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อานนท์ วงษ์แก้ว อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ที่ให้คำปรึกษา และ ขอรบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์อันประกอบไปด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทวีชัย สำราญวานิช และดร. นพคุณ บุญกระพือ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่า พร้อมทั้งแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง และชี้แนะในประเด็นต่าง ๆ ในการจัดทำด้วยความเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา

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

ท้ายที่สุด ขอขอบคุณสมาชิกทุกคนในครอบครัวที่ให้การส่งเสริมสนับสนุนและเป็นกำลังใจด้วยดีมาโดยตลอด ประโยชน์อันใดที่เกิดจากงานวิจัยนี้ล้วนเป็นผลมาจากความกรุณาของทุกท่าน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กมล อุดหนุน

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

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ/แรงงานต่างด้าว/งานก่อสร้าง

กมล อุดหนุน: การศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง  
กรณีศึกษางานก่อสร้างในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ (THE SATISFACTION OF  
FOREIGNER LABORS IN CONSTRUCTION WORK: CASE STUDY OF CONSTRUCTION  
WORK IN BANG PHLI DISTRICT, SAMUT PRAKAN PROVINCE) คณะกรรมการควบคุม  
งานนิพนธ์: อานนท์ วงษ์แก้ว, Ph.D., 108 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแรงงาน  
ต่างด้าวในงานก่อสร้างในด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการทำงาน  
ด้านคุณภาพงานวิศวกรรมโครงสร้าง และด้านคุณภาพงานสถาปัตยกรรม ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัด  
สมุทรปราการ รวมทั้ง ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นจากผู้ใช้งานดังกล่าวข้างต้นจะถูกนำเสนอใน  
ที่นี้ด้วย การศึกษานี้ จัดทำขึ้นโดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เพื่อนร่วมงานของคณา  
เช่น ผู้ควบคุมงาน วิศวกร ผู้จัดการ โครงการและเจ้าของโครงการก่อสร้างบ้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้  
สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน ทดสอบ F-test เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชายอายุ 31-40 ปี และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี  
นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ในโครงการก่อสร้างบ้าน/ บ้านจัดสรร/ อาคารพาณิชย์  
ขนาดเล็ก ที่มีแรงงานต่างด้าวตั้งแต่ 1-10 คน แรงงานส่วนใหญ่มาจากประเทศกัมพูชา ผลการวิจัย  
พบว่า ระดับความพึงพอใจของแรงงานต่างด้าว มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านคุณภาพงาน  
วิศวกรรมโครงสร้าง ความพึงพอใจในระดับรองลงมา คือ ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านต้นทุน  
การผลิต ด้านคุณภาพงานสถาปัตยกรรม และด้านกระบวนการทำงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบ  
ระหว่างผู้ประเมินที่มีตำแหน่งและประเภทของงานก่อสร้างต่างกัน แสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่แตกต่าง  
กันของระดับความพึงพอใจในด้านคุณภาพงานวิศวกรรมโครงสร้าง ในลักษณะเดียวกัน ผู้รับเหมาใน  
พื้นที่การศึกษา แสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในระดับความพึงพอใจของแรงงาน  
ในทุกด้านของการทำงาน ยกเว้นด้านกระบวนการทำงานโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติแรงงาน

53921013: MAJOR: MASTER OF ENGINEERING; M.Eng.

(ENGINEERING TECHNOLOGY)

KEYWORDS: SATISFACTION/ FOREIGNER LABORS/ CONSTRUCTION WORK

KAMOL UDNUN: S THE SATISFACTION OF FOREIGNER LABORS IN  
CONSTRUCTION WORK: CASE STUDY OF CONSTRUCTION WORK IN BANG PHLI  
DISTRICT, SAMUT PRAKAN PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: ARNON  
WONGKAEW, Ph.D. 108 P. 2017.

The objective of this study is to investigate satisfaction levels on the performance of the foreigner labors in construction works named as personal performance, production cost, working process, quality in structural engineering works, and quality of architectural works in Bang Phli District, Samut Prakan Province. Also, the suggestions and comments from the user of those labors were presented herein. This study was conducted using questionnaires and interview of co-workers of the labors such as foremen, engineers, project managers, and owners of home construction projects. The analytical data are implemented by descriptive statistical analyses. The values of frequency distribution, percentage, average and standard deviation were utilized. F-test was selected to compare means of the satisfaction levels of work performance.

Most of interviewers are male with ages of 31-40 years and hold a bachelor degree. Moreover, those evaluators are in the projects of construction of house/ housing estate/ small commercial building with the foreigner labors from 1-10. Most of the labors are from Cambodia. The results show that the satisfaction levels of foreigner labors is average. The highest level of satisfaction is on quality of the structural engineering works. The descending levels of satisfaction are on personal performance, production cost, quality of architectural works and working progress, respectively. The comparison results between the evaluators with different positions and types of construction works indicate of diverse results in the satisfaction level in quality of structural engineering works. Similarly, the contractors in the study area show significant difference in satisfaction levels of labors in all aspects of works, except working progress regardless of the labor nationalities.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ง
บทคัดย่อภาษาไทย .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการศึกษา.....	3
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	3
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	4
ลักษณะทั่วไปและองค์ประกอบของธุรกิจก่อสร้าง.....	4
ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว .....	8
สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย .....	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	27
3 วิธีการดำเนินการศึกษาและวิจัย .....	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	34
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	36
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะของผู้ประกอบการ .....	37
ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงาน ต่างด้าว.....	40

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงาน ต่างด้าวจำแนกตามลักษณะของผู้ประกอบการ .....	45
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	69
สรุปผลการวิจัย .....	69
อภิปรายผลการศึกษา.....	72
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	75
บรรณานุกรม .....	77
ภาคผนวก .....	80
ภาคผนวก ก .....	81
ภาคผนวก ข .....	87
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	108

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักรประจำปี 2558.....	13
4-1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทงานก่อสร้าง จำนวนแรงงานสัญชาติไทย จำนวนแรงงานต่างด้าว สัญชาติของ แรงงานต่างด้าว.....	37
4-2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง จำแนกเป็นรายด้าน .....	40
4-3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล.....	41
4-4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง ด้านต้นทุนการผลิต .....	42
4-5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง ด้านกระบวนการทำงาน.....	43
4-6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรมโครงสร้าง.....	44
4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง ด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม .....	45
4-8 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งของผู้ประกอบการ .....	46
4-9 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ด้านต้นทุนการผลิต จำแนกตามตำแหน่งของผู้ประกอบการ .....	47
4-10 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ด้านกระบวนการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งของผู้ประกอบการ .....	48
4-11 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรมโครงสร้าง จำแนกตามตำแหน่งของผู้ประกอบการ.....	49
4-12 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม จำแนกตามตำแหน่งของผู้ประกอบการ .....	50





## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-26 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรมโครงสร้าง จำแนกตามสัญชาติของแรงงานต่างด้าวที่จ้าง	67
4-27 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม จำแนกตามสัญชาติของแรงงานต่างด้าวที่จ้าง .....	68

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	3
2-1 สัดส่วนของจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานกะเหลือประจำปี 2558 โดยแยก รายพื้นที่ .....	14

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันอุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทยมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ในปี 2558 มีการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานของภาครัฐเป็นสำคัญ ผลจากภาครัฐทยอยอนุมัติมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจต่าง ๆ เช่น โครงการบ้าน ธารักษ์ประชารัฐ และมาตรการการส่งเสริมความเป็นอยู่ระดับตำบลที่เร่งลงทุน โครงการในท้องถิ่น อาทิ ศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน น่าจะหนุนให้เกิดการลงทุนก่อสร้างโครงการภาคเอกชนตามมา นอกเหนือจากโครงการต่อเนื่องในกลุ่มที่อยู่อาศัยและโรงงานอุตสาหกรรม (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา, 2559)

แนวโน้มอุตสาหกรรมก่อสร้างในปี 2560-2561 การลงทุนก่อสร้างที่อยู่อาศัยของภาคเอกชนจะปรับตัวดีขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยงานก่อสร้างที่อยู่อาศัยจะเติบโตไปตามแนวเส้นทางรถไฟฟ้าสายต่าง ๆ ส่วนการก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรมจะได้รับอิทธิพลจากโครงการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ (Border special economic zones: Border SEZs) ที่ภาครัฐจะเร่งดำเนินการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคในแต่ละพื้นที่ให้แล้วเสร็จในปี 2560 ซึ่งจะก่อให้เกิดการลงทุนในโรงงานใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นนับจากครึ่งหลังของปี 2560 ประกอบกับผลจากมาตรการส่งเสริมลงทุนของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (Board of investment of Thailand: BOI) อาจดึงดูดให้ผู้ประกอบการชาวไทยและต่างชาติตัดสินใจลงทุนมากขึ้น ขณะที่การก่อสร้างอาคารพาณิชย์กรรมคาดว่าจะหดตัวในปี 2559 และจะค่อย ๆ ฟื้นตัวในปี 2560-2561 ตามภาวะเศรษฐกิจไทยและกำลังซื้อของผู้บริโภคที่ปรับตัวดีขึ้น (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา, 2559)

จากการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมก่อสร้างที่กล่าวมาข้างต้น แรงงานก่อสร้างถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ซึ่งถ้าหากผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างใดสามารถที่จะจัดการกับแรงงานทั้งทางด้านต้นทุนและฝีมือของแรงงานได้ จะทำให้ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างนั้นเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน แต่ในปัจจุบันกลับพบว่าผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างหลายแห่งต่างประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานก่อสร้าง ส่งผลให้ผู้ประกอบการจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าว ทำให้แรงงานต่างด้าวกลายเป็นแรงงานหลักในงานก่อสร้างต่าง ๆ ซึ่งในปัจจุบัน พบว่า ผู้ประกอบการแทบทุกรายใช้แรงงานต่างด้าวเกินกว่าครึ่งของแรงงานที่มี โดยส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวเป็นสัญชาติ พม่า กัมพูชา และลาว มีทั้งแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

แรงงานต่างด้าวที่หลังไหลเข้ามาในประเทศและกระจายอยู่ทั่วไปในแต่ละภูมิภาค สามารถจำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมายและกลุ่มที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ปี 2550-2558 แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายมีแนวโน้มที่จะลดลงตามนโยบายการจัดการแรงงานต่างด้าว โดยให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยทั้งหมดไม่ว่าจะเคยขออนุญาตทำงานหรือไม่ รวมทั้งครอบครัว ผู้ติดตามจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและพิสูจน์สัญชาติในแต่ละปี เพื่อนำไปสู่กระบวนการทำให้ถูกกฎหมาย (สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2559)

ปี 2558 แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย มีจำนวน 1,445,575 คน โดยจำแนกเป็นกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย จำนวน 1,416,513 คน และกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย แต่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติ ครม. (มาตรา 13) เฉพาะชนกลุ่มน้อย จำนวน 29,062 คน เมื่อเปรียบเทียบรายพื้นที่แล้วพบว่าเขตปริมณฑลเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานสูงสุด ถึง 31.66% รองลงมาได้แก่ ภาคใต้ 20.87% และภาคกลาง 19.29% ตามลำดับ ส่วนภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแรงงานต่างด้าวต่ำสุด 1.84 % ทั้งนี้ ภาคเหนือจะมีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายประเภทชนกลุ่มน้อยมากที่สุด (สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2559)

จากการที่ผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างมีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนที่มากขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใช้แรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้างในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการทำงาน ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรม โครงสร้าง และด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมกับการทำงานก่อสร้าง

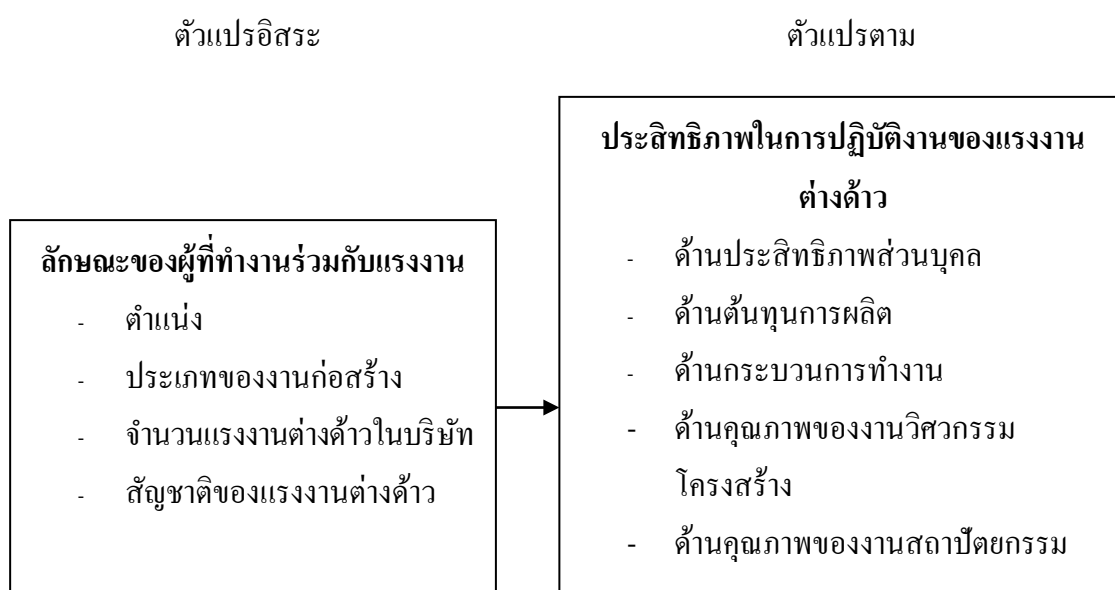
3. เป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการที่สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการบริหารงานก่อสร้างเพื่อให้การดำเนินธุรกิจประสบความสำเร็จ

### ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ที่ทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้างอาคารพักอาศัยที่อยู่ในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
2. ขอบเขตด้านตัวแปร คือ การมุ่งศึกษาความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง ซึ่งได้กำหนดเนื้อหาที่ศึกษาโดยแยกตามตัวแปรที่จะศึกษา
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

### กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว สามารถสรุปแนวคิดได้ ดังภาพที่ 1-1



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง กรณีศึกษางานก่อสร้างในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสาร ตำรา ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็นหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะทั่วไปและองค์ประกอบของธุรกิจก่อสร้าง
2. ความรู้เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว
3. สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
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 การก่อสร้างอาคารเพื่อโรงงานอุตสาหกรรม 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 กลุ่มออกแบบ (สถาปนิก วิศวกร) กลุ่มปฏิบัติงาน (ผู้รับเหมา) และกลุ่มผู้ลงทุน (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 ผู้จัดการ โครงการ (Project manager) เป็นผู้บริหารงานทั้งหมดของแต่ละโครงการ

3.4.2 วิศวกรสนาม (Field engineer) ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษางานภาคสนามในโครงการ

3.4.3 หัวหน้าผู้ควบคุมงาน (General foreman) ทำหน้าที่รับนโยบายจากผู้จัดการโครงการหรือวิศวกรสนาม เพื่อควบคุมการปฏิบัติงานและรวบรวมความก้าวหน้าของงานจากผู้ควบคุมงาน

3.4.4 ผู้ควบคุมงาน (Foreman) มีหน้าที่ควบคุมงานในส่วนที่รับผิดชอบ

3.4.5 หัวหน้าคนงาน (Head man) คือ หัวหน้าชุดที่มีความสามารถดี 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 และอาจเกิดความเสียหายต่องาน ซึ่งส่งผลถึงต้นทุนในการผลิต

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) มีความจำเป็นอย่างยิ่งผู้ประกอบการธุรกิจทุกประเภทต้องหาแหล่งงานมาเพื่อป้อนกิจการของตัวเอง ธุรกิจก่อสร้างก็เช่นกัน การหาแหล่งงานหรือตลาดงานเป็นการปูพื้นฐานการขยายงาน แหล่งงานสำหรับธุรกิจก่อสร้างที่สำคัญ คือ

4.5.1 แหล่งงานในประเทศ เป็นแหล่งงานที่สำคัญที่สุดและมีการแข่งขันสูง อีกทั้งได้รับการกระทบกระเทือนจากการแย่งงานของบริษัทก่อสร้างต่างประเทศ ข้อได้เปรียบของบริษัทต่างชาติ คือ มีเงินทุนและเครื่องจักรที่สูงกว่าและมีประสิทธิภาพมากกว่า แหล่งงานในประเทศแบ่งเป็น

4.5.1.1 แหล่งงานภาคข้าราชการ โดยปกติส่วนราชการจะมีหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเรื่องงานก่อสร้างของส่วนงานราชการนั้น ๆ อยู่แล้ว โดยงานก่อสร้างภาคราชการเป็นแหล่งงานที่มีขนาดใหญ่และเป็นแหล่งงานที่สำคัญของผู้รับเหมา

4.5.1.2 แหล่งงานด้านอุตสาหกรรม เช่น การก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรมหรือ โกดัง

4.5.1.3 แหล่งงานด้านพาณิชย์กรรม เช่น ก่อสร้าง โรงแรม ศูนย์การค้า

4.5.1.4 แหล่งงานจากสำนักงานออกแบบ เป็นแหล่งที่จะบอกได้ว่ามีงานอยู่ที่ไหน อย่างไรบ้าง

4.5.1.5 แหล่งงานที่เกิดจากการทำเอง

4.5.2 แหล่งงานต่างประเทศ เป็นการขยายงานของบริษัทก่อสร้างนั้น ๆ ซึ่งย่อมขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของแต่ละบริษัท

## 5. ข้อจำกัดของงานก่อสร้าง

ข้อจำกัดของงานก่อสร้าง ประกอบด้วย

5.1 ข้อจำกัดทางด้านการเงิน ผู้รับเหมาจะต้องจัดการการเงินให้พอดีกับงานแต่ละงวดและมีเงินสำรองในกรณีอื่น ๆ

5.2 ข้อจำกัดเกี่ยวกับคนและค่าจ้าง บางพื้นที่อาจหาแรงงานหรือช่างฝีมือได้ยาก หรือมีค่าแรงที่สูงมาก บางงานก็มีความเสี่ยงสูง ปัญหาเรื่องคนจึงมีความสำคัญมากแตกต่างกันไปตามลักษณะงานและท้องถิ่น

5.3 ข้อจำกัดเกี่ยวกับลมฟ้าอากาศและภูมิประเทศ ปัญหาลมฟ้าอากาศเป็นอุปสรรคต่องานก่อสร้าง อย่างที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากงานดังกล่าวเป็นงานในพื้นที่โล่งแจ้งและไม่สามารถคาดการณ์ต่อปัญหาดังกล่าวได้

5.4 ข้อจำกัดด้านวัสดุเครื่องมือและเครื่องทุ่นแรง หากวัสดุและอุปกรณ์ก่อสร้างในท้องตลาดมีเพียงพอ ก็จะไม่ส่งผลกระทบต่องานก่อสร้าง

5.5 ข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลา เนื่องจากงานก่อสร้างมีกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน ตามสัญญาว่าจ้าง หากเกิดปัญหาล่าช้าเนื่องจากแรงงานซึ่งจะมีผลต่อการผิดสัญญาก่อสร้าง

5.6 ข้อจำกัดเกี่ยวกับรูปแบบและรายการประกอบแบบก่อสร้าง รูปแบบและรายการประกอบแบบมักมีปัญหาผิดพลาดเมื่อลงมือทำจริง บางครั้งอาจทำให้เกิดปัญหาล่าช้า หากพบปัญหาดังกล่าว ควรจะต้องมีการขอรายละเอียดเพิ่มเติมก่อนทำการแก้ไข

5.7 ข้อจำกัดเกี่ยวกับวิธีการก่อสร้าง ปัญหาดังกล่าวเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมข้างเคียง เช่น การก่อสร้างติดกับโรงพยาบาล จำเป็นต้องหาเทคนิคหรือวิธีเพื่อลดเสียงรบกวน

5.8 ข้อจำกัดเกี่ยวกับการคมนาคม เป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการขนส่งวัสดุและเครื่องจักร เช่น การก่อสร้างในกรุงเทพฯ

5.9 ข้อจำกัดเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับและกฎหมาย งานก่อสร้างมีระเบียบและข้อบังคับควบคุมอยู่หลายเรื่อง เช่น กฎหมายแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

5.10 ข้อจำกัดอื่น ๆ เป็นข้อจำกัดปลีกย่อย ในเรื่องความสัมพันธ์ต่อผู้จ้างงาน หรือเจ้าของงาน หรือแม้แต่ลูกจ้างที่ต้องทำการจ้าง (ธิติวีร์ สัตยธิตอริย, 2552)

### ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

กฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางานของแรงงานต่างด้าว (ข้อมูลจากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวกระทรวงแรงงาน) ได้บอกถึงรายละเอียดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ได้ดังนี้

คนต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

ทำงาน หมายถึง การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้าง หรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม

ใบอนุญาต หมายถึง ใบอนุญาตทำงาน

ผู้รับใบอนุญาต หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาต

ลูกจ้าง หมายถึง คนต่างด้าวผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 มาตรา 11 มาตรา 13 (1) และ (2) และมาตรา 14 ให้ทำงานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา 15 (เป็นลูกจ้างที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร)

ผู้รับใบอนุญาต ตามมาตรา 9 หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามกฎหมายว่า ด้วยคนเข้าเมืองจำแนกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ประเภททั่วไป หมายถึงคนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างสูง หรืออาจถูกส่งมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย หรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะและเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถ

เฉพาะด้าน มีความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถ ทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถ หรือมีความชำนาญ เข้าร่วมร่วมงานไม่ได้ หรือเป็นการเข้ามาทำงานในกิจการที่ตนเองลงทุน หรือกิจการของกลุ่มสมรส หรือกิจการที่ร่วมลงทุน เป็นต้น ส่วนใหญ่ทำงานในกิจการดังนี้

- 1.1 กิจการที่มีการลงทุนตั้งแต่ 2 ล้านขึ้นไป
- 1.2 กิจการที่มีการลงทุนมากกว่า 30 ล้านขึ้นไป
- 1.3 มูลนิธิ/ สมาคม/ องค์กรเอกชนต่างประเทศ

2. ประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ข้อ 10 (10) มีสาระสำคัญว่า “ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตาม กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่”

3. ประเภทแจ้งการทำงาน หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่า ด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกินสิบห้าวัน และจะทำงานนั้น ได้เมื่อ ได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ

4. ประเภทพิศุจน์สัญชาติ หมายถึงแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งเดิมคณะรัฐมนตรีมีมติผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวระหว่างการส่งกลับ อนุญาตให้ทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกร และคนรับใช้ในบ้าน มีใบอนุญาตทำงานชนิดบัตรสีชมพูและได้รับการปรับเปลี่ยนสถานะจากแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองฯ ให้เป็นแรงงานเข้าเมือง โดยถูกต้องตามกฎหมาย โดยได้รับการพิศุจน์สัญชาติและได้รับเอกสารรับรองสถานะจากเจ้าหน้าที่ประเทศต้นทาง ได้แก่ หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) เป็นต้น เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการขออนุญาตทำงาน โดยได้รับใบอนุญาตทำงานเป็นชนิดบัตรสีเขียว

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 11 หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งยังไม่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร โดยนายจ้างยื่นคำขอรับใบอนุญาตและชำระค่าธรรมเนียมแทน จำแนกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างสูงหรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะและเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถหรือความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถหรือ มีความชำนาญเข้าร่วมงานไม่ได้ เมื่อเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรแล้วต้องดำเนินการยื่นขอใบอนุญาตทำงานภายใน 30 วัน

2. ประเภทนำเข้า หมายถึงแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่ภาคี (MOU) โดยขออนุญาตทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกร และ คนรับใช้ในบ้าน ปัจจุบันทำข้อตกลง (MOU) กับประเทศ 2 ประเทศ คือ ลาว และกัมพูชา

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 13 (1) และ (2) หมายถึงคนต่างด้าว ต่อไปนี้

คนต่างด้าวที่ยังไม่เข้ามาในราชอาณาจักร ที่ประสงค์จะเข้ามาทำงานต้องปฏิบัติ ดังนี้

1. คนต่างด้าวถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ และได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

2. เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักร โดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่า ด้วยคนเข้าเมือง

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 14 หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทยถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักร โดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองอาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลา หรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ ทั้งนี้เฉพาะการทำงานภายในท้องที่ที่อยู่ติดกับชายแดนหรือท้องที่ต่อเนื่องกับท้องที่ดังกล่าว

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 12 หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายพิเศษ ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน และกฎหมายอื่น (พ.ร.บ. การนิคมอุตสาหกรรม เป็นต้น)

1. ติดต่อกับสถานทูตหรือสถานกงสุลไทยประจำประเทศที่คนต่างด้าวอาศัยอยู่เพื่อขอคำแนะนำ และขอรับการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-immigrant visa) ในหนังสือเดินทางเท่านั้น

2. ให้นำจ้างในราชอาณาจักรยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานแทน

3. เมื่อได้รับแจ้งผลการพิจารณาอนุญาตให้เข้าทำงานตามที่ยื่นขอแล้ว จึงเดินทางเข้ามาขอยื่นความจำนงขอรับใบอนุญาตทำงานภายใน 30 วัน นับจากวันที่รับหนังสือแจ้งผลการพิจารณา อนุญาตให้เข้ามาทำงาน และจะทำงานได้เมื่อได้รับใบอนุญาตทำงานแล้วเท่านั้น คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรแล้วประสงค์จะทำงานต้องปฏิบัติ ดังนี้

3.1 คนต่างด้าวที่จะขออนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือการนิคมอุตสาหกรรมต้องยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่เข้ามาในราชอาณาจักร หรือ 30 วัน นับแต่วันที่ทราบการได้รับอนุญาตให้ทำงานตามกฎหมายนั้น ๆ

3.2 คนต่างด้าวไม่ว่าจะมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือคนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรประเภทคนอยู่ชั่วคราวจะทำงานได้ต่อเมื่อได้รับใบอนุญาตแล้วเท่านั้น โดยยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานตามแบบที่กฎหมายกำหนด

คุณสมบัติของคนต่างด้าวที่จะขอใบอนุญาตทำงานได้

1. มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง (มิใช่นักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน)
2. มีความรู้ความสามารถในการทำงานตามที่ขอรับใบอนุญาตทำงาน
3. ต้องไม่เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
4. ต้องไม่เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง โรคพิษสุราเรื้อรัง

5. ต้องไม่เคยต้องโทษจำคุกในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง หรือตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ภายในระยะเวลาหนึ่งปีก่อนวันขอรับใบอนุญาตคนต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานแล้ว ต้องปฏิบัติ ดังนี้

- 5.1 มีใบอนุญาตติดตัวไว้หรือมีอยู่ ณ ที่ทำงานในระหว่างทำงานเพื่อแสดงต่อเจ้าหน้าที่ได้ตลอดเวลา (ผู้ฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน 10,000 บาท)

- 5.2 ทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตทำงาน (มีโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี ปรับตั้งแต่ 2,000 บาท ถึง 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ)

- 5.3 ต้องทำงานตามที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น 11 หากประสงค์จะทำงานอื่น หรือเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ในการทำงาน ต้องได้รับอนุญาตก่อน (ผู้ฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท)

- 5.4 ก่อนใบอนุญาตทำงานสิ้นอายุและประสงค์จะทำงานต่อต้องยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตก่อนจึงจะทำงานได้

- 5.5 กรณีใบอนุญาตชำรุดหรือสูญหาย ต้องยื่นขอใบแทนใบอนุญาตภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ทราบ

- 5.6 กรณีเปลี่ยนชื่อ ชื่อสกุล สัญชาติที่อยู่อาศัยของคนต่างด้าว หรือชื่อสถานที่ทำงาน ต้องยื่นคำร้องขอแก้ไขโดยไม่ชักช้า

### สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย ณ เดือนธันวาคม 2558 มีจำนวน 1,445,575 คน โดยแยกตามสถานการณ์เข้าเมือง รายละเอียด ดังนี้

1. มาตรา 9 จำนวน 1,373,388 คน
  - 1.1 ตลอดชีพ 495 คน
  - 1.2 ทั่วไป 104,208 คน
  - 1.3 พิสูจน์สัญชาติ 989,374 คน
  - 1.4 นำเข้าตาม MOU 279,311 คน
2. มาตรา 12 ส่งเสริมการลงทุน จำนวน 41,024 คน
3. มาตรา 13 ชนกลุ่มน้อย จำนวน 29,062 คน
4. มาตรา 14 คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะ ไป-กลับ หรือตามฤดูกาล จำนวน 2,101 คน

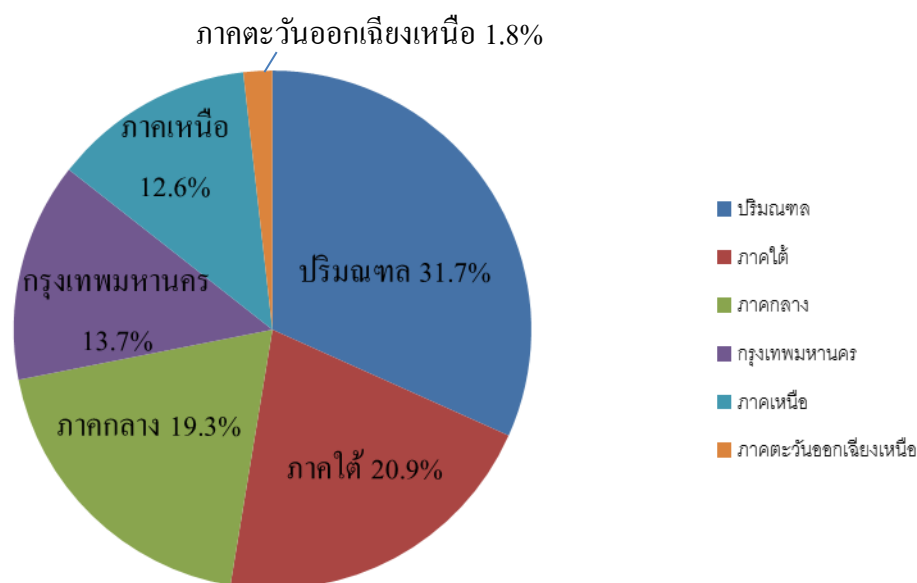
ปี 2558 จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร มีจำนวน 1,445,575 คน จำแนกลักษณะการเข้าเมือง รายมาตรา รายภาค สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือที่ราชอาณาจักร ประจำปี 2558 (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน, 2559)

จังหวัด	รวมทั้งสิ้น (คน)	มาตรา 9		มาตรา 12	มาตรา 13	มาตรา 14		
		ตลอดชีพ	ทั่วไป	พิกัด สัญชาติเดิม	นำเข้าตาม MOU	ส่งเสริม การลงทุน	ชนกลุ่มน้อย	คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน ในลักษณะ ไป-กลับ หรือตามฤดูกาล
ที่ราชอาณาจักร	1,445,575	495	104,208	989,374	279,311	41,024	29,062	2,101
กรุงเทพมหานคร	198,433	1	54,061	63,138	50,934	27,894	2,405	-
ภูมิภาค	1,247,142	494	50,147	926,236	228,377	13,130	26,657	2,101
ปริมณฑล	457,611	-	10,544	360,151	83,306	1,264	2,346	-
ภาคกลาง	278,918	-	13,638	165,226	82,741	9,878	5,503	1,932
ภาคเหนือ	182,328	3	7,489	148,001	7,622	1,051	18,162	-
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	26,567	1	3,230	12,089	10,339	407	332	169
ภาคใต้	301,718	490	15,246	240,769	44,369	530	314	-



เมื่อเปรียบเทียบจำนวนคนต่างด้าวคงเหลือรายพื้นที่ จากตารางข้างต้น พบว่า ปริมณฑล มีจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือมากที่สุด จำนวน 457,611 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 รองลงมาคือ ภาคใต้ จำนวน 301,718 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 ภาคกลาง จำนวน 278,918 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 กรุงเทพมหานคร จำนวน 198,433 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 ภาคเหนือ จำนวน 182,328 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 26,567 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ของจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร สามารถแสดงได้ดังภาพ 2-1



ภาพที่ 2-1 สัดส่วนของจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือประจำปี 2558 โดยแยกรายพื้นที่ (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน, 2559)

### 1. สาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง

กิจการก่อสร้างถือได้ว่าเป็นกิจการที่มีลักษณะของการใช้แรงงานแบบเข้มข้น (Labor intensive) กล่าวคือ มีความต้องการแรงงานในกิจการในปริมาณสูง ซึ่งการจ้างงานและความต้องการแรงงานในกิจการจะแปรผันตามการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของพื้นที่นั้น ๆ โดยหากพื้นที่ที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมสูง ก็จะมีความต้องการแรงงานในกิจการก่อสร้างมากขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นกิจการที่มีลักษณะงานที่หนัก สกปรก และเสี่ยงอันตรายอีกด้วย

หากพิจารณาในเรื่องของระยะเวลาการจ้างงานในกิจการก่อสร้างจะพบว่า กิจการก่อสร้างมีความต้องการใช้แรงงานแบบต่อเนื่องตลอดทั้งปี ทั้งนี้ เพราะงานก่อสร้างมีลักษณะ

เป็นงานเหมืองซึ่งผู้รับเหมาต้องส่งงานที่เสร็จสมบูรณ์ให้ทันเวลาตามที่ระบุในสัญญาการว่าจ้าง ฉะนั้น อย่างน้อยที่สุดที่ผู้รับเหมาจะต้องการจ้างแรงงานก็คือช่วงเวลาตลอดโครงการ

จากการศึกษาของศูนย์เพื่อการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย พบว่า ในอดีตนั้น แรงงานในสาขา ก่อสร้างในกรุงเทพฯ และภาคใต้ เป็นแรงงานที่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแรงงานเหล่านี้มักจะกลับบ้านไปทำนาประมาณ 1-2 เดือนต่อปี แต่ในช่วงต้นปี พ.ศ. 2540 ก่อนวิกฤติทางเศรษฐกิจนั้น นายจ้างในกิจการก่อสร้างเริ่มหันไปจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากมีความพร้อมมากกว่าคนไทยซึ่งมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพราะหามาทำงานได้ง่ายและสามารถหาได้ตลอดทั้งปี แรงงานไทยจำนวนมากจึงถูกไล่ออกหากทิ้งงานก่อสร้างไปในฤดูกาลเพาะปลูก ด้วยเหตุนี้ จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานก่อสร้างในกรุงเทพฯ จึงมีจำนวนเพิ่มขึ้น

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ได้รับการจ้างงานโดยผู้รับเหมาช่วง ซึ่งมีใช้ผู้รับเหมาทั่วไป โดยแรงงานต่างด้าวที่ทำงานควบคู่ไปกับแรงงานไทยนั้น จะได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่า เช่นกรณีที่แรงงานไทยได้รับค่าจ้างวันละ 300 บาท คนงานต่างด้าวอาจจะได้รับค่าจ้างเพียงวันละ 250 บาท เท่านั้น

ค่าจ้างที่แรงงานในกิจการก่อสร้างจะได้รับ โดยเฉลี่ยสำหรับแรงงานไทย จะอยู่ใกล้เคียงกับระดับค่าแรงขั้นต่ำของจังหวัดที่ตั้งของโครงการก่อสร้างนั้น ๆ ทั้งนี้อาจสูงหรือต่ำกว่าเล็กน้อย โดยทั่วไปแรงงานชายจะได้รับค่าแรงในอัตราที่สูงกว่าแรงงานหญิงประมาณ 20-50 บาท/คน/วัน ขึ้นอยู่กับสถานประกอบการ ส่วนค่าจ้างโดยเฉลี่ยของแรงงานต่างด้าวในกิจการจะอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าประมาณ 10-40 บาท ทั้งนี้พบว่า ในกรณีของแรงงานต่างด้าวนั้น เพศไม่ได้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างในเรื่องของอัตราค่าจ้าง ดังที่ พบในแรงงานไทยแต่อย่างใด ส่วนรูปแบบการจ่ายค่าจ้างก็จะแตกต่างกันออกไปตั้งแต่ รายวัน รายสัปดาห์ ราย 15 วัน จนถึงรายเดือน แต่ที่พบมากที่สุด คือ การจ่ายค่าแรงแบบวันต่อวัน และ ราย 15 วัน และเป็นที่น่าสนใจว่าค่าจ้าง โดยเฉลี่ยของแรงงานไทยในกิจการก่อสร้างในระดับช่างฝีมือและกรรมกรของสถานประกอบการ ขนาดเล็ก จะสูงกว่าสถานประกอบการรายใหญ่ ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นเพราะสถานประกอบการ

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### 1. แนวคิดเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

#### 1.1 ความหมายของความพึงพอใจ

Morse (1958) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาวะจิตที่ปราศจากความเครียด ทั้งนี้ เพราะธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการ ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองทั้งหมด หรือ

บางส่วน ความเครียดก็จะน้อยลง ความพึงพอใจก็จะเกิดขึ้นและในทางกลับกัน ถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนองความเครียดและความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

Vroom (19648) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึงผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทักษะคิดด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้นและทักษะคิดด้านลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจนั่นเอง

Good (1973) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพ คุณภาพ หรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจาก ความสนใจต่าง ๆ และทักษะคิดที่บุคคลนั้นมีต่อสิ่งนั้น

Shelly (1975) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ ซึ่งสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึก แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ความรู้สึกในทางบวก และความรู้สึกในทางลบ ความรู้สึกในทางบวกเป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความสุขที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่น ๆ กล่าวคือ เป็นความรู้สึกที่มีระบบ ย้อนกลับความสุขสามารถทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกอื่น ๆ ความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อน และระบบความสัมพันธ์ของความรู้สึกทั้งสามนี้ เรียกว่า ระบบความพึงพอใจ

Oliver (1997) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ คือ การตอบสนองที่แสดงถึงความรู้ประสงค์ของลูกค้า เป็นวิจารณ์ญาณของลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการ ความพึงพอใจมีมุมมองที่แตกต่างกันแล้วแต่มุมมองของแต่ละคน

วิรุฬ พรรณเทวี (2542) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกภายในจิตใจของมนุษย์ที่ไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะคาดหวังกับสิ่งหนึ่งอย่างไร ถ้าคาดหวังหรือมีความตั้งใจมาก และได้รับการตอบสนองด้วยดีจะมีความพึงพอใจมาก แต่ในทางตรงกันข้ามอาจผิดหวัง หรือไม่พึงพอใจเป็นอย่างยิ่งเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนตั้งใจไว้ว่ามีมากหรือน้อย

ปราการ กองแก้ว (2546) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจหลังการให้บริการของหน่วยงานของรัฐของเขาว่า ระดับผลที่ได้จากการพบปะ สอดคล้องกับปัญหาที่มีอยู่หรือไม่ ส่งผลดีและสร้างความภูมิใจเพียงใด และสร้างความภูมิใจเพียงใด ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยทำให้งานประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นงานที่เกี่ยวกับการให้บริการ นอกจากผู้บริหารจะดำเนินการให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ยังจำเป็นต้องดำเนินการที่จะทำให้ผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจด้วย เพราะความเจริญก้าวหน้าของการบริการเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงจำนวนผู้มาใช้บริการ ดังนั้น ผู้บริหารที่ชาญฉลาด

จึงควรอย่างยิ่งที่จะศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้มาใช้บริการ

วฤทธิ สารฤทธิคาม (2548) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องความรู้สึกพึงพอใจจะเกิดเมื่อความต้องการของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องความรู้สึกพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนอง หรือบรรลุตามจุดมุ่งหมายในระดับหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าว จะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น หากความต้องการ หรือจุดมุ่งหมายนั้น ไม่ได้รับการตอบสนอง ความพึงพอใจต่อการใช้บริการจึงเป็นความรู้สึกของผู้ที่มาใช้บริการมีต่อสถานบริการตามประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้าไปติดต่อขอรับบริการในสถานบริการนั้น ๆ

อรรถพร คำคม (2546) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทัศนคติหรือระดับความพึงพอใจของบุคคลต่อกิจการต่าง ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของกิจกรรมนั้น ๆ โดยเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ค่านิยมและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลจะได้รับ ระดับของความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อกิจกรรมนั้น ๆ สามารถตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้นได้

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพ ตามหลักวิชาการเศรษฐศาสตร์ คำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) ผลิตภาพ (Productivity) ประสิทธิผล (Effectiveness) มีความหมายที่เกี่ยวข้องกัน นักเศรษฐศาสตร์ ให้ความหมายของระบบ หรือกระบวนการการผลิตที่มีประสิทธิภาพ ว่าเป็นที่ให้ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ โดยใช้ปัจจัยป้อน (Input) หรือใช้ทรัพยากรในการผลิต ซึ่งได้แก่ แรงงาน ที่ดิน และทุนน้อยที่สุด ดังนั้น การที่จะทราบว่า ระบบหรือกระบวนการการผลิตมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยป้อน ผลผลิต และผลลัพธ์ นักเศรษฐศาสตร์ วัดประสิทธิภาพโดยใช้ดัชนีผลิตภาพ ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลผลิตที่ได้จากการใช้ปัจจัยหนึ่ง กล่าวคือ ประสิทธิภาพของระบบเพิ่มขึ้นเมื่อดัชนีผลิตภาพของปัจจัยป้อนเพิ่มขึ้น (สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543)

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพไว้หลายประการ ดังจะนำมากล่าวพอสังเขป ดังนี้

วันนธิยา สังข์ศักดิ์ดา (2551) ได้กล่าวว่า ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และในความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิผล และความสามารถ (Competence and capacity) ในการผลิต การดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด นั้น ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสม และ

ต้นทุนน้อยที่สุด เมื่อคำนึงถึงสถานการณ์ และข้อผูกพันทางการเมืองที่มีอยู่ ดังนั้น แนวคิดคำว่า ประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจในที่นี้จึงมีองค์ประกอบ 5 อย่างคือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) และวิธีการ (Method)

Millet (1954) ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน

วันนีธา สังข์ศักดิ์ (2551) ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจ เกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่า งานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดให้ดูจาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการผลิตกับผลผลิต สรุปได้ว่าประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบ ด้วยปัจจัยนำเข้านั่นเอง แต่ถ้าเป็นระบบราชการต้องนำเอาความพึงพอใจของประชาชน ผู้มาขอรับ บริการรวมอยู่ด้วย

ภทธีร์ จันทรวงกุล (2550) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของบุคคล (Human efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ความพยายามกำลังงานกับผลลัพธ์ที่ได้รับจากงานนั้น

จากแนวคิด ในเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการและนักทฤษฎีต่าง ๆ อาจกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเชิงเศรษฐศาสตร์ หมายถึง การผลิตสินค้า และการบริการให้ได้มากที่สุด โดยใช้ต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าให้น้อยที่สุด ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเชิงสังคมศาสตร์หรือประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น ปัจจัยนำเข้า หมายถึง ความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้ คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ฉะนั้น ประสิทธิภาพในความหมายของผู้วิจัย จึงหมายถึง การที่แรงงานต่างตัวสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยการใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ สมพงษ์ เกษมสิน (2541) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ แฮริง อีเมอร์สัน (Harrington Emerson) ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ The twelve principles of efficiency ซึ่งได้รับการยกย่อง และกล่าวขวัญกันมาก โดยมีหลัก 12 ประการ ดังนี้

1. ความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักการสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพ และมีการลงทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน

7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานเสร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

อุทัย หิรัญโต (2523) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพได้ 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ

2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

สมยศ นาวิการ (2544) ได้เสนอปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร ดังนี้

1. กลยุทธ์ (Strategy) เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดแข็งและจุดอ่อนในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอกองค์กร

2. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน

3. ระบบ (System) ระบบขององค์กรที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย

4. แบบ (Style) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5. บุคลากร (Staff)

6. ความสามารถ (Skill)

7. ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร (Shared Value)

จากแนวคิดในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ อาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในหลายด้านและหลาย ๆ ระดับในการทำงาน ซึ่งมีอยู่

หลายประการ เช่น การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สึกผูกพัน ความยุติธรรมในการทำงาน การรักษาระเบียบ วินัยในการทำงาน ความเข้าใจ และกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง ความน่าเชื่อถือ ศักยภาพในการทำงาน การกำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือ ในการฝึกสอน การให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ทำงานได้ตามเป้าหมาย ฉะนั้น ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในความหมายของผู้วิจัย จึงหมายถึง องค์ประกอบที่มีส่วนทำให้แรงงานต่างด้าว ปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงาน

ในอดีต แนวคิดการจ้างงานของนายจ้าง จะคิดว่า ตนเป็นนายมีอำนาจที่จะสั่งการ อย่างหนึ่งอย่างใดแก่ลูกจ้างได้ แต่ปัจจุบันนายจ้างส่วนใหญ่จะมีแนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงาน โดยหัน กลับมามองถึงความสำคัญของลูกจ้างมากขึ้น และเปลี่ยนแนวคิดจากนายจ้างเป็นนายคอยออกคำสั่ง อย่างเดียวมาเป็นแนวทางการบริหารแบบใหม่ โดยนายจ้างมีหน้าที่ในการวางแผนการจัดคน เข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุม นอกจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแล้ว ยังรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การของฝ่ายนายจ้าง และองค์การของฝ่ายลูกจ้างที่เข้าไป มีบทบาทในการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิด ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การวางมาตรฐานในการจ้างงาน และการใช้แรงงาน การระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยเร็วและด้วยความพอใจของทั้ง 2 ฝ่าย มากที่สุด ในทางตรงกันข้าม สถานประกอบการใดนายจ้างและลูกจ้างต่างปฏิบัติด้วยการเอารัดเอาเปรียบ มีทัศนคติ และกระทำการในเชิงเป็นปฏิปักษ์ต่อกัน ย่อมเกิดความไม่พอใจ เกิดความขัดแย้ง ร้าวฉาน และอาจพัฒนาไปเป็นข้อพิพาทแรงงานที่รุนแรง ทำให้เกิดการชะงักของ งานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การถ่วงงาน หรือทำงานช้า (Slowdown, Go-Slow) การลาออกทั้งกลุ่ม โดยเฉพาะช่างหรือคนงานมีฝีมือ การลาจิก พร้อมกัน การลาป่วยพร้อมกัน การทำงานแบบแถวตรง (Work-to-Rule) การทิ้งงาน (Walkout) การนัดหยุดงาน (Strike) เกิดการทำลาย ทำให้อีกฝ่ายหนึ่ง เสียหาย เช่น การกลั่นแกล้งทำให้ผลผลิตด้อยคุณภาพ หรือเสียหายทันทีที่ผู้บริโภคนำไปใช้ การลอบทำลายเครื่องจักร เครื่องมือของนายจ้างการลอบวางเพลิงสถานประกอบการ เป็นต้น (สุณีย์ จ้อยจรัส, 2547)

ปัจจุบัน มีการประกาศใช้กฎหมายและพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้เกิดการจ้างแรงงานอย่างเป็นธรรม และถูกต้องตามกฎหมาย ฉะนั้นนายจ้างและลูกจ้าง ทุกประเภทกิจการต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น การคุ้มครองทั่วไป ลูกจ้างซึ่งได้ สิทธิหรือประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้วย่อมเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ตาม กฎหมายอื่นได้อีก นายจ้างที่ไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ หรือไม่คืนเงินประกัน ต้องเสียดอกเบี้ย ร้อยละ 15 ต่อปี แต่ถ้านายจ้างจงใจไม่จ่ายหรือไม่คืนเงินดังกล่าวต้องเสียเงินเพิ่ม ร้อยละ 15 ทุกระยะเวลา 7 วัน เป็นต้น

เท่าที่ผ่านมามีข้อเรียกร้องจากผู้ที่มีความห่วงใยต่อแรงงานต่างด้าว ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (ฉบับ 2541) เช่นเดียวกับ การคุ้มครองแรงงานไทย แต่เท่าที่ผ่านมามีหลายประเด็นที่นายจ้างมิได้ปฏิบัติตามจะด้วยเจตนาหรือไม่ก็ตาม ประเด็นสำคัญ ๆ ที่แรงงานต่างด้าวพึงได้รับการคุ้มครอง เช่น

1. นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด (มาตรา 9)
2. ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิง โดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน (มาตรา 15)
3. ห้ามมิให้นายจ้างกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก (ไม่ได้พูดเกี่ยวกับล่วงเกินทางเพศผู้ชายและเด็กชาย) (มาตรา 16)
4. ประเด็นในเรื่องของการใช้แรงงาน (ซึ่งนายจ้างไม่ค่อยถือปฏิบัติ) (หมวด 2) ได้แก่ การประกาศเวลาทำงานตามปกติของลูกจ้าง (มาตรา 23) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด (มีข้อยกเว้น) (มาตรา 25) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา เว้นแต่ได้รับคำยินยอมจากลูกจ้างก่อน (มาตรา 24) ในวันที่มีการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง (มาตรา 27) ให้นายจ้างจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่น้อยกว่า 1 วัน (ยกเว้นเป็นข้อยกเว้นพิเศษ) (มาตรา 28) ให้นายจ้างกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างเหมาเป็นการล่องหน้า ปีหนึ่ง ไม่น้อยกว่า 13 วัน (มาตรา 29) ลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี ให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 6 วัน (มาตรา 29) ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วย ลาทำหมัน ลาเพื่อธุรกิจอันจำเป็น ลาฝึกอบรม (มาตรา 32-36) ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงาน ยก แบก ยาม หาบ ทูน ลาก หรือเงินของหนักตามอัตราน้ำหนักที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง (มาตรา 37)
5. ประเด็นในเรื่องใช้แรงงานหญิง แรงงานเด็ก ได้กำหนดให้สอดคล้องกับกติกาสากล ซึ่งนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวยังไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร (หมวด 3 และ 4)
6. นายจ้างต้องกำหนดค่าจ้างค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกัน ซึ่งในหมวด 5 นี้ นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวมิได้ถือปฏิบัติอย่างเห็นได้ชัด จากมาตรา 90 เขียนไว้ชัดเจนว่า เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งนายจ้างไม่มีสิทธิปฏิเสธไม่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำต่อลูกจ้างสัญชาติอื่น ๆ (มาตรา 89)
7. ด้านสวัสดิการ ซึ่งเป็นไปตามข้อคิดเห็นของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน โดยอาศัยอำนาจของรัฐมนตรีออกกฎกระทรวงในการจัดสวัสดิการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้กับ



ลูกจ้างได้ ซึ่งประเด็นนี้ เกือบจะไม่ได้อยู่ในประเด็นที่นายจ้างนำมาพิจารณากับแรงงานต่างด้าว แม้แต่แรงงานไทยเองก็ยังไม่ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ ยิ่งตลาดแรงงานเป็นของนายจ้าง ด้วยแล้ว การเสนอสวัสดิการให้ลูกจ้างยิ่งน้อยตามไปด้วย

8. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น เป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของแรงงาน ซึ่งปกติมีผู้แทนของนายจ้าง และลูกจ้างอยู่ในคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่เนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่มีสิทธิที่จะมีตัวแทนเข้าไปนั่งเป็นกรรมการอย่างแน่นอน ผลพวงของการกำกับดูแลจึงแล้วแต่ฝ่ายเจ้าหน้าที่ของรัฐ และฝ่ายนายจ้างจะเมตตาต่อแรงงานต่างด้าว การให้มีการตรวจสอบสภาพประจำปีของลูกจ้างต่างด้าวเกือบจะเป็นสิ่งฟุ่มเฟือยสำหรับลูกจ้าง (ตามความคิดของนายจ้าง)

9. ในการดำเนินการตามหมวด 9 การควบคุมนั้นไม่ได้ระบุไว้ว่า นายจ้างมีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป จัดให้มีวันบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย (มาตรา 108) ซึ่งไม่ให้พูดถึงกรณีที่จ้างแรงงานต่างด้าวไว้อย่างใดว่าจะต้องทำข้อบังคับเป็นภาษาของแรงงานต่างด้าว นอกจากนั้นในเรื่องข้อบังคับมาตรา 112 ซึ่งต้องให้นายจ้างทำทะเบียนลูกจ้างไว้ให้พนักงานตรวจแรงงาน (ตามแบบฟอร์มที่กำหนด) ภายใน 15 วัน นับแต่ลูกจ้างเข้าทำงาน ซึ่งจะเห็นชัดเจนว่า นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมากมิได้ปฏิบัติตามกฎหมาย เพราะว่า ถ้าปฏิบัติตามการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจะทำให้ยุ่งยากกว่านี้มาก เนื่องจากจะต้องรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปี นอกจากนั้น นายจ้างต้องเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด เอาไว้ (มาตรา 114) แต่ตามสภาพเป็นจริงนายจ้างมิได้ทำหรือถ้าทำก็จะทำหลอก ๆ เอาไว้ เนื่องจากกลัวว่าจะถูกตรวจสอบว่าไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

10. เรื่องค่าชดเชย (หมวด 11) นั้นยังเป็นเรื่องห่างไกลที่ลูกจ้างจะได้รับประโยชน์จากนายจ้างกรณีที่นายจ้างเลิกจ้าง ที่จริงแล้วนายจ้างจะปฏิเสธการจ่ายค่าชดเชยพิเศษนี้ไม่ได้แม้แต่ทำงานมากกว่า 6 วัน เนื่องจากกฎหมายถือว่าได้ทำงานครบ 1 ปี เป็นต้น

#### 4. การกำหนดคุณสมบัติลูกจ้างของสถานประกอบการและการจ่ายค่าตอบแทน

การกำหนดคุณสมบัติลูกจ้าง คือ การกำหนดนโยบายและวางแผนในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานประกอบการ การสรรหาบุคลากรเข้าทำงานในองค์กรนั้น ฝ่ายบุคคลต้องมีการวิเคราะห์ และวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถให้เหมาะสมกับงานที่ขาดแคลนในตำแหน่งนั้น ๆ สำหรับการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือ บางครั้งมีการขาดแคลนมาก จึงจำเป็นต้องแสวงหาแรงงานต่างชาติเข้ามาทดแทน เพื่อให้การดำเนินการของสถานประกอบการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ความปรารถนาของผู้ประกอบการมักต้องการให้สถานประกอบการของตนมีความมั่นคง

ความเจริญเติบโตในขอบเขตของการดำเนินการ และความมีชื่อเสียงของสถานประกอบการนั้น ผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้างานไปจนถึงผู้บริหารระดับสูง ย่อมประสงค์ที่จะมีลูกจ้างที่สามารถช่วยให้เป้าหมายของสถานประกอบการบรรลุผล สิ่งที่น่าพอใจที่นายจ้างปรารถนาที่จะได้รับจากลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานทุกระดับที่เข้ามาทำงานด้วย ดังนี้ (สุณีย์ จ้อยจำรัส, 2547, หน้า 7-8)

1. การทำงานเต็มเวลา สถานประกอบการทุกแห่งมักจะมีการกำหนดเวลาเริ่มทำงานและเวลาเลิกงานของลูกจ้างไว้ การที่ลูกจ้างมาทำงานและเลิกงานตรงตามกำหนดเวลา ไม่หยุด ไม่ลา และไม่ขาดงาน

2. การทำงานเต็มประสิทธิภาพ โดยลูกจ้างทำงานในหน้าที่ของตนด้วยความตั้งใจ และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ นายจ้างทุกคนย่อมพึงพอใจที่ได้รับผลงานที่มีคุณภาพจากการปฏิบัติงานของลูกจ้าง

3. การทำงานตามคำสั่งนายจ้างย่อมไม่ประสงค์มีลูกจ้างที่ไม่เชื่อฟังลูกจ้างที่ทำงานตรงตามคำสั่งทันที ย่อมเป็นที่ปรารถนาของนายจ้างในทุกสถานประกอบการ

4. การรักษาประโยชน์ของนายจ้าง นายจ้างย่อมหวังให้ลูกจ้างทุกคนช่วยสอดส่องดูแล ป้องกันและรักษาประโยชน์ของนายจ้างในทุกทาง ไม่ว่าจะเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพ

5. ความจงรักภักดี นายจ้างทุกคนประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างทุกคนที่มีคุณภาพ ได้อยู่ทำงานกับนายจ้างนานที่สุดจนกว่าจะเกษียณอายุหรือจนกว่านายจ้างจะเลิกกิจการ ไม่ลาออกหรือละทิ้งนายจ้างไปเป็นลูกจ้างผู้อื่น ความจงรักภักดี ยังหมายถึงการไม่นำความลับของนายจ้างไปเปิดเผยภายนอก

6. ความเคารพและและยอมรับนับถือนายจ้างหรือผู้บริหารทุกระดับจึงยังหวังที่จะได้ความเคารพนบถนอบจากลูกจ้าง และต้องการลูกจ้างยอมรับนับถือในความเป็นผู้ใหญ่กว่า

7. ความซื่อสัตย์สุจริต ความปรารถนาร่วมกันของนายจ้างทุกคนก็คือความซื่อสัตย์สุจริตของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่เกี่ยวกับการเงินหรือวัตถุดิบค่า

8. ความอดุสาหะและความขยันขันแข็ง ลูกจ้างที่มีความพร้อมจะทำงานอยู่เสมอ มีความอดุสาหะต่อการทำงานที่รับมอบหมายและมีความขยันขันแข็ง ย่อมเป็นลูกจ้างในอุดมคติของนายจ้างอย่างหนึ่ง

9. ความคิดสร้างสรรค์ ลูกจ้างที่มีความคิดสร้างสรรค์ย่อมทำให้นายจ้างประหยัดค่าใช้จ่าย ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพ นายจ้างจึงใฝ่ฝันที่จะได้ลูกจ้างประเภทนี้

สำหรับลักษณะหรือคุณสมบัติของลูกจ้างสามารถกำหนดโดยความต้องการของงานที่ปฏิบัติ ลักษณะบุคคลมักถูกบันทึกออกเป็นหัวข้อที่เหมาะสมและระบบที่ใช้กันมาก ซึ่งโดยทั่วไป

ได้แก่ ทางกายภาพ เช่น สุขภาพ บุคลิกภายนอก ความอดทน และการแสดงออกทางวาจา ความรอบรู้ เช่น การศึกษา คุณวุฒิและประสบการณ์ สติปัญญาทั่วไป เช่น ไหวพริบ หรือ ความสามารถในการใช้เหตุผล ความสามารถพิเศษ เช่น ทางเครื่องกล ความชำนาญในฝีมือ ความคล่องแคล่วในการใช้คำพูดและร่างกาย ข้อได้เปรียบอื่น ๆ เช่น ขยัน ปฏิบัติงานได้คล่องแคล่ว มีความคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้น เข้าสังคมได้ดี มีศิลป์ อารมณ์ เช่น ความเป็นผู้ยอมรับเหตุผล มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ใจคอหนักแน่น เป็นผู้ไว้วางใจได้ และมีความมั่นใจในตนเอง และการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ เช่น ลักษณะงานที่มีกรณีพิเศษ ได้แก่ การทำงานนอกเวลา การเดินทางไปต่างประเทศ เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นตัวแปรในกรอบแนวคิดการวิจัย และนำมาสร้างเครื่องมือในการวิจัย

### 5. แนวคิดเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ค่าแรง ค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์กรให้แก่พนักงาน เพื่อตอบแทนการทำงาน หรืออาจหมายถึง ค่าทดแทนที่องค์กรจ่ายเป็นค่าตอบแทนความสูญเสียต่าง ๆ ของพนักงาน รวมทั้งจ่ายทางตรงและทางอ้อม เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน (สุณีย์ จ้อยจำรัส, 2547)

การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การกำหนดนโยบาย การวางแผนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อมให้แก่พนักงาน การบริหารค่าตอบแทนแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน ค่านายหน้า โบนัส และเงินที่องค์กรจ่ายสมทบในกองทุนต่าง ๆ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน การยกย่อง ชมเชย การให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจ การยกย่อง ชมเชย การให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจ เป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรจัดให้พนักงาน รูปแบบที่หลากหลายตามความเหมาะสม และความคิดสร้างสรรค์ที่แต่ละองค์กรจะออกแบบ เช่น การยกย่องชมเชยในที่ประชุมใหญ่ งานมหกรรมภายในบริษัทคัดสรรและประกาศพนักงานดีเด่น ประจำเดือน ประจำแผนก หรือประจำ ฝ่าย กิจกรรมประเภทการค้า หรือนายหน้านิยมประกาศเกียรติคุณพนักงานดีเด่นในหน้าหนังสือพิมพ์ระดับชาติ ให้ประกาศเกียรติคุณ โล่ เหรียญ หรือถ้วยรางวัลแก่พนักงาน หรือหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานเกินเป้าสัมพันธภาพวารสารภายในองค์กร หรือวารสารวิชาชีพ ให้รางวัลเดินทางไปดูงานในบริษัทคู่ค้าหรือบริษัทในเครือต่างประเทศ และให้ทุนการศึกษา

สำหรับเรื่องของการให้ผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน อาจนำพิจารณาเพื่อสร้างความเสมอภาคให้กับลูกจ้างได้ ซึ่งความเท่าเทียมกันยังแบ่งออกได้ ดังนี้

1. ความเท่าเทียมกันภายนอก (External equity) คือ การเปรียบเทียบการจ่ายผลตอบแทนของพนักงานในองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง ซึ่งมีการทำงานที่คล้ายคลึงกัน ในอัตราที่เทียบเคียงกันได้ ในตำแหน่งหรืองานที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกัน การสำรวจการจ่ายผลตอบแทนจากบริษัทอื่น จะช่วยให้องค์กรกำหนดขอบเขตความเท่าเทียมกันของภายนอกได้ทันเหตุการณ์

2. ความเท่าเทียมกันภายใน (Internal equity) คือ การจ่ายผลตอบแทนของพนักงานในองค์กรให้สอดคล้องกับความสัมพันธ์ของงานเหล่านั้นภายในองค์กรนั้น การประเมินค่าของงานมีความหมายขึ้นต้นสำหรับการกำหนดความเท่าเทียมกันภายใน

3. ความเท่าเทียมกันของพนักงาน (Employee equity) คือ สภาพที่ว่าเมื่อบุคคลทำงานที่คล้ายคลึงกันในธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน ก็ควรจะได้รับผลตอบแทนตามเกณฑ์เดียวกันตามลักษณะของพนักงาน เช่น ระเบียบการทำงานหรือความอาวุโส

4. ความเท่าเทียมกันในทีมงาน (Team equity) คือ การให้ผลประโยชน์สำหรับทีมงานที่สร้างผลงานได้ดีกว่าทีมงานที่ไม่ได้สร้างงานให้กับบริษัทได้ในองค์กรเดียวกัน

## 6. หลักการในการจ่ายค่าตอบแทน

6.1 เป็นธรรม ควรกำหนดเป็นระบบที่ใช้กับพนักงานทุกคนในองค์กร และมีพนักงานบางกลุ่มที่มีวิธีการพิเศษโดยเฉพาะ ก็ต้องนำมารวมไว้ในระบบเดียวกันด้วย

6.2 พอเพียงกับการดำเนินชีวิต

6.3 สมดุลกับการปฏิบัติงาน

6.4 ตามความสามารถในการจ่ายขององค์กร

6.5 มีความมั่นคงและสม่ำเสมอ

6.6 สามารถใช้เป็นแรงจูงใจพนักงาน

6.7 เป็นที่เข้าใจและยอมรับกันทั้งองค์กร วิธีการคำนวณหรือสูตรต่าง ๆ ควรจะง่าย ไม่ซับซ้อน และจำเป็นต้องมีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ

6.8 เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ จ่ายเท่าไร อาจสำคัญน้อยกว่าจ่ายอย่างไรเสียอีก

6.9 ควรมีคณะกรรมการรับผิดชอบ กำกับดูแลร่วมกันจากหลาย ๆ ฝ่าย

แนวโน้มในการบริหารค่าตอบแทน ในอดีตองค์กรมักจ่ายค่าตอบแทนตามอายุงาน วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง แต่ปัจจุบันได้มีแนวโน้มในการบริหารค่าตอบแทนที่น่าสนใจ 2 ระบบ คือ

1. ระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน (Performance-Based compensation) ซึ่งพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทียบกับเกณฑ์ หรือมาตรวัดที่กำหนดไว้

ล่วงหน้า ซึ่งได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนชิ้นงาน การจ่ายค่าตอบแทนตามเป้าหมายที่กำหนด การจ่ายค่าตอบแทนตามยอดขาย การแบ่งปันกำไร รวมทั้งการแบ่งปันส่วนเกิน และการจัดสรรหุ้นให้พนักงาน

2. ระบบการจ่ายค่าตอบแทนแบบยืดหยุ่น (Flexible wages and benefits) หมายถึง ระบบที่กำหนดค่าจ้างเป็นค่าจ้างคงที่จำนวนหนึ่ง ส่วนที่เหลือยืดหยุ่นตามยอดขาย กำไร หรือผลผลิตแล้วแต่จะกำหนด รวมทั้งการจดสวัสดิการที่พนักงานมีสิทธิเลือกได้ตามเพศ วัย หรือความในใจของแต่ละคน

การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อสนับสนุนผลการดำเนินการ ทั้งระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานและระบบการบริหารค่าตอบแทน ไม่ใช่ระบบที่ตายตัวเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ดังนั้นองค์กรต้องพิจารณาข้อมูลย้อนกลับทั้งจากพนักงานและหัวหน้างานว่าระบบในปัจจุบันยังคงรองรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่ อาจเกิดขึ้นจากระบบอาจไม่สอดคล้องกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรที่เปลี่ยนจากเดิม มีข้อจำกัดที่มีได้คาดหมายไว้หลายประการเกิดขึ้น พนักงานและหัวหน้างานคุ้นเคยกับระบบจนลืมนำเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของระบบเนื่องในภายในและภายนอกเปลี่ยนไปก็อาจจะทำให้ต้องออกแบบระบบใหม่ การตรวจสอบและศึกษาการเบี่ยงเบนของระบบไปจากวัตถุประสงค์ดั้งเดิมสม่ำเสมออย่างน้อยปีละครั้ง คณะกรรมการควรตั้งโจทย์ คือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบการบริหารค่าตอบแทนมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ช่วยส่งเสริมความพอใจในการทำงาน และการให้บริการแก่ลูกค้าทั้งภายในและภายนอกหรือไม่อย่างไร การทบทวน และตรวจสอบสถานะทางการเงินและผลผลิตขององค์กร หากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบการบริหารค่าตอบแทนนำมาใช้อย่างเหมาะสม พนักงานและหัวหน้างานเข้าใจวัตถุประสงค์แล้ว ผลการดำเนินงานขององค์กรก็น่าจะดีขึ้น ยกเว้นผลกระทบจากภายนอกที่ควบคุมไม่ได้ และการตรวจสอบว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบการบริหารค่าตอบแทน ค่าตอบแทนยังคงเป็นไปตามหลักการที่ว่า “จ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน” และยังคงเป็นจรรยาบรรณในการกระตุ้นให้พนักงานทำงานดีขึ้น และหลังจากตรวจสอบและทบทวนแล้ว คณะกรรมการควรค้นหาสาเหตุและพิจารณาปรับปรุงระบบต่อไป (สุณีย์ จ้อยจำรัส, 2547)

## 7. ทฤษฎีว่าด้วยการผลิต

ทฤษฎีการผลิต (Theory of production) เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้ในการผลิตสินค้ากับจำนวนผลผลิต และในเรื่องของการผลิตซึ่งจะต้องมีเรื่องของเทคนิคการผลิตเข้ามาเกี่ยวข้อง หรือจะต้องมีการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในกระบวนการผลิตจึงจะได้รับผลประโยชน์อย่างเต็มที่ (วัฒนา วณิชนพรัตน์, 2551)

การผลิต (Production) หมายถึง การนำปัจจัยการผลิต (Input) มาปรับเปลี่ยนหรือแปรสภาพให้เป็นสินค้าและบริการสำเร็จรูป 1 ชนิด หรือหลายชนิดก็ได้ โดยผู้ผลิตมุ่งหวังให้ตนได้รับประโยชน์หรือกำไรสูงสุด (Maximize profit) และพยายามให้ต้นทุนการผลิตต่ำที่สุด (Minimize cost)

ปัจจัยการผลิต (Input or factors of productions) หมายถึง สิ่งที่นำมาใช้ในการผลิต หรือใช้ประกอบการผลิตเพื่อให้เป็นสินค้าและบริการต่าง ๆ ในทางเศรษฐศาสตร์ ได้แบ่งปัจจัยการผลิตเบื้องต้นออกเป็น 4 ประเภท

1. ที่ดิน (Land) หมายถึง เนื้อที่ที่ใช้ในการเพาะปลูกหรือใช้ประกอบกิจกรรมต่าง ๆ
2. แรงงาน (Labor) หมายถึง ผู้นำพละกำลังหรือความคิดของตนไปใช้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดสิ่งของที่เรียกว่า เศรษฐทรัพย์ (Economic goods) และการบริการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและบุคคลอื่น ตลอดจนแก่ระบบเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้แรงงานยังรวมไปถึงแนวความคิดของบุคคลต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินการทางธุรกิจ เช่น เสมียน พนักงานบัญชี นักคำนวณ เป็นต้น

3. ทุน (Capital) หมายถึง เครื่องไม้เครื่องมือต่าง ๆ และเงินทุนซึ่งใช้ในการซื้อหาปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ทุนอาจแบ่งออกเป็น 2 ชนิดใหญ่ ๆ คือ ทุนที่อยู่ในรูปของเครื่องมือ เครื่องจักร (Capital goods) และทุนที่อยู่ในรูปของเงินทุน (Money capital)

4. ผู้ประกอบการ (Entrepreneur) หมายถึง ผู้ที่ดำเนินการหรือผู้ที่จัดให้มีการผลิต โดยการนำเอาปัจจัยการผลิตชนิดต่าง ๆ มารวมกัน เพื่อผลิตสินค้าและบริการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

สรุปได้ว่า ในการจ้างงานจะต้องมองถึงความสำคัญของลูกจ้างมากขึ้น มาเป็นแนวทางการบริหารแบบใหม่ โดยนายจ้างมีหน้าที่ในการวางแผนการจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุม นอกจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแล้ว ยังรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การของฝ่ายนายจ้าง และองค์การของฝ่ายลูกจ้างที่เข้าไปมีบทบาทในการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การวางมาตรฐานในการจ้างงาน และการใช้แรงงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และตัวของลูกจ้างเอง

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง ปรากฏงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่จะได้ อ้างอิงดังต่อไปนี้

เกริก ศรีวัฒน์ (2543) ศึกษาความต้องการแรงงานของธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน ผลการศึกษา พบว่า ด้านคุณสมบัติของแรงงานที่ต้องการในธุรกิจก่อสร้างมี 3 ระดับ คือ ระดับบริหาร ระดับฝีมือ และระดับกรรมกร กล่าวคือ ระดับบริหาร ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่จบการศึกษาปริญญาตรี ระดับฝีมือ ส่วนใหญ่ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา สามารถจ้างแรงงานนอกพื้นที่และขับรถยนต์ได้ ระดับกรรมกร ส่วนใหญ่ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา สามารถจ้างแรงงานนอกพื้นที่ได้ ด้านปริมาณแรงงานที่ต้องการมี 3 ระดับ คือ ระดับบริหาร ระดับฝีมือ และระดับกรรมกร กล่าวคือ ระดับบริหาร ส่วนใหญ่ต้องการวิศวกร หัวหน้าฝ่ายติดต่อประสานงาน และผู้จัดการทั่วไป ระดับฝีมือ ส่วนใหญ่ต้องการช่างไม้ช่างปูน ช่างทาสี ช่างเหล็ก และผู้ควบคุมงาน ระดับกรรมกร ส่วนใหญ่ต้องการกรรมกรงานดินและกรรมกรงานปูน

ไกรฤกษ์ เลิศจันทิก (2545) ได้ศึกษาถึงการศึกษานโยบายการพัฒนาแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย การดำเนินงาน โครงการก่อสร้างปัจจัยนำเข้าที่สำคัญซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็นหมวดหลัก คือ วัสดุ แรงงาน และเงิน ในส่วนของแรงงาน ด้านเทคนิคนั้นแบ่งเป็น 3 หมวดใหญ่ ๆ คือ วิศวกร หัวหน้างาน และแรงงานฝีมือ แรงงานฝีมือนั้นเป็นผู้สร้างผลผลิต วิศวกรและหัวหน้างานจะเป็นผู้สนับสนุนเท่านั้น ในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยแรงงานฝีมือยังขาดคุณภาพเป็นอย่างมากทำให้ผลงานที่ออกมาผิดพลาดหรือคุณภาพต่ำกว่าเกณฑ์ต้องทุบทิ้งทำใหม่หรือต้องแก้ไขงานให้ถูกต้อง ทำให้กระทบต่อค่าใช้จ่ายและเวลาของโครงการ จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาแรงงานฝีมือ โดยมีขั้นตอนการศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) ศึกษาสภาพปัญหาของแรงงานฝีมือในภาพรวมจากงานวิจัยที่มีผู้รวบรวมไว้แล้ว 2) ศึกษาทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แล้วนำมาสร้างรูปแบบการพัฒนาแรงงานฝีมือในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง 3) จัดทำแบบสอบถามเพื่อศึกษาถึงปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาแรงงานฝีมือภาคก่อสร้าง 4) สรุปวิธีดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรค โดยใช้รูปแบบที่ได้จัดทำขึ้นจากทฤษฎีและผลการวิจัย

จากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม แสดงให้เห็นว่า แรงงาน ฝีมือส่วนใหญ่ยังด้อยคุณภาพต้องการการพัฒนาด้วยการให้การศึกษาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องประเด็นของปัญหาเริ่มตั้งแต่ 1) บริษัทก่อสร้างไม่ให้ความสนใจในการฝึกอบรมแรงงานฝีมือก่อนเข้าทำงานทั้งที่รูปแบบและข้อกำหนดทางเทคนิคของแต่ละโครงการมีความแตกต่างกัน 2) การพัฒนาฝีมือแรงงานจะดำเนินการฝึกอบรมก็ต่อเมื่ออุตสาหกรรมที่ต้องการใช้แรงงานร้องขอ หรือร่วมดำเนินการด้วย ถึงแม้ว่าความสามารถในการฝึกอบรมของกรมพัฒนาแรงงานฝีมือและสถาบันฝึกอบรมอื่น ๆ จะมีความพร้อมก็ตาม จากปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว เมื่อได้ทำการแก้ไขตามวิธีการที่ผู้วิจัยนำเสนอซึ่งอ้างอิงทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์และผลการวิเคราะห์ข้อมูลจาก

แบบสอบถามจะทำให้แรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมก่อสร้างได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นตามลำดับอย่างต่อเนื่องตลอดไป

อรรถสิทธิ์ อัดโปกกร (2550) ได้ศึกษาถึงการเปรียบเทียบแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวใน อุตสาหกรรมก่อสร้างของไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษาคือ-ข้อเสีย ในด้านต่าง ๆ จากการเลือกใช้แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างของไทย จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทย มีข้อดีทางด้านลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว คือ มีความแข็งแรง เชื่อฟังคำสั่งผู้ควบคุม มีอัธยาศัยดี เป็นต้น ส่วนข้อเสีย คือ มีปัญหาการหลงงานหรืออู้งาน มีปัญหาการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ มีปัญหาการหยุดงานตามเทศกาล เป็นต้น แรงงานไทยมีข้อดีทางด้านทักษะทางวิชาชีพ คือ มีฝีมือและทักษะในการทำงาน มีประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น ส่วนข้อเสีย คือ ความสามารถในการอ่านแบบน้อย มีความประมาทในการทำงาน เป็นต้น และแรงงานไทยมีข้อดีทางด้านสังคม คือ มีปัญหาโรคติดต่อ น้อย ส่วนข้อเสียคือ มีปัญหาการดื่มสุราและของมีนเมา มีปัญหาทะเลาะวิวาท เป็นต้น ในส่วนของแรงงานต่างด้าว พบว่า ข้อดีของแรงงานต่างด้าวทางด้านลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว คือ มีความแข็งแรง มีความอดทน ไม่มีปัญหาการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ เป็นต้น ส่วนข้อเสีย คือ มีอารมณ์รุนแรง ความซื่อสัตย์สุจริตน้อย ความมีระเบียบวินัยน้อย เป็นต้น ข้อดีของแรงงานต่างด้าวทางด้านทักษะทางวิชาชีพ คือ มีความกระตือรือร้น มีพัฒนาการของทักษะและมีฝีมือ มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม เป็นต้น ส่วนข้อเสีย คือ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารน้อย มีความรู้ในเรื่องวัสดุก่อสร้างน้อย เป็นต้น และข้อดีของแรงงานต่างด้าวทางด้านสังคม คือ มีความขัดแย้งกับนายจ้างหรือผู้ควบคุมน้อย มีปัญหาชู้สาวน้อย ส่วนข้อเสีย คือ ความสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้น้อย มีปัญหาการดื่มสุรา และของมีนเมา ความสะอาดของที่พักน้อย เป็นต้น

พิมพ์ชนก บุลยเลิศ (2551) ศึกษา แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในจังหวัด เชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า สาเหตุที่ผู้ประกอบการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เพราะมีความอดทน ขยันทำงาน ยินดีที่จะทำงานหนัก และหาได้ง่ายกว่าแรงงานไทย โดยให้ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง มีวันหยุด คือ วันแรงงานและเทศกาลสงกรานต์ แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวทำงานเหมือนกัน มีอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันเล็กน้อย ค่าทำงานล่วงเวลาจะเท่ากับ 1.5 เท่าของค่าแรงต่อชั่วโมง สวัสดิการที่แรงงานได้รับ ได้แก่ ที่พัก เงินล่วงเวลา รถรับ-ส่ง วันหยุดเทศกาล โบนัส เห็นด้วยกับการที่รัฐกำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ปัญหาที่ผู้ประกอบการพบมากที่สุด คือ ปัญหาการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานบ่อยเมื่อนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า สำหรับข้อเสนอแนะ ได้แก่ ขยายระยะเวลาการผ่อนผันการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว จาก 1 ปี เป็น 2-3 ปี ลดขั้นตอนการขอต่อใบอนุญาตเพื่อความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น มีมาตรการต่าง ๆ ที่เข้มงวด เพื่อลดปัญหาการย้ายงานหรือการเปลี่ยนนายจ้างบ่อยของแรงงานต่างด้าว



อนุรักษ์ อ่อนศรี (2555) ศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างานต่อการใช้แรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง ผลการศึกษา พบว่า ด้านลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว ผู้ประเมินมีความพึงพอใจตรงกัน 3 อันดับแรก ได้แก่ ความแข็งแรง ความอดทน และการทำงานโดยไม่เกียจงาน โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจตรงกัน 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ และความมีระเบียบวินัย โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านทักษะทางวิชาชีพ ผู้ประเมินมีความพึงพอใจตรงกัน 2 อันดับแรก ได้แก่ การสวมใส่อุปกรณ์ความปลอดภัย และการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ส่วนปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจตรงกัน 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ ความสามารถในการอ่านแบบ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และความสามารถในการคำนวณหรือคิดเลข โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางถึงน้อยที่สุด ด้านสังคม ผู้ประเมินมีความพึงพอใจตรงกัน 3 อันดับแรก ได้แก่ การเที่ยวเตร่กลางคืน การดื่มสุรา-ของมีเมา และปัญหาเสพติด โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่ได้รับความพึงพอใจตรงกัน 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ และการอยู่ร่วมกันในที่พัก โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งให้เห็นว่าความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานต่างด้าวในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวที่มีผลต่อการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ มีความสำคัญต่อการดำเนินกิจการของนายจ้าง โดยประสิทธิภาพ หมายถึง งานสำเร็จทันเวลา ความถูกต้องแม่นยำในการทำงานความละเอียดถี่ถ้วน ความคิดริเริ่มและต้นตัวอยู่เสมอ ความเข้าใจและตัดสินใจได้โดยพลัน ความรับผิดชอบ ความเต็มใจและตั้งใจในการปฏิบัติงาน ของแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง ข้างต้น มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ตลอดจนเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการศึกษาและวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อการศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง กรณีศึกษา งานก่อสร้างใน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

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

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ วิศวกร โฟร์แมน ผู้ควบคุมงานและผู้รับเหมารายย่อย ในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งจากข้อมูลกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์พบว่า ในปี 2558 บริษัทรับเหมาก่อสร้าง ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวนนิติบุคคลคงอยู่จำนวน 128 ราย โดยแบ่งเป็น ห้างหุ้นส่วนจำกัด จำนวน 23 ราย บริษัทจำกัด จำนวน 105 ราย (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2558)

เนื่องจากทราบขนาดตัวอย่างที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักการแปรผันร่วมกันระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการสุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane โดยกำหนดความเชื่อมั่น 95% และความผิดพลาดไม่เกิน 5% (วิชิต อุ่อ้น, 2550)

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

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากร

$E$  = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

ซึ่งสามารถแทนค่าในสูตรได้ ดังนี้

$$n = \frac{128}{1 + (128 \times 0.0025)}$$

$$= 96.97 \approx 97$$

จากผลการคำนวณ จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ( $n$ ) = 97 คน ทั้งนี้ เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรองกลุ่มตัวอย่างไว้ 10 คน (ประมาณ 10% ของกลุ่มตัวอย่าง) รวมเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 107 คน ในการเก็บข้อมูล

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามนี้ สร้างขึ้นเพื่อการศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้างกรณีศึกษางานก่อสร้างในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีรายละเอียดต่าง ๆ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเพื่อคัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1 ข้อ เพื่อคัดเลือกว่าเป็นบริษัทที่มีแรงงานต่างด้าว

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) และให้เติมข้อมูล

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการทำงาน ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรมโครงสร้าง และด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

เกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามแต่ละตอนถูกกำหนดไว้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเพื่อคัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย

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

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

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามแบบประเมินเกี่ยวกับความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการทำงาน ด้านการผลิต ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรมโครงสร้าง และด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม 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)

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

$$\text{เกณฑ์การประเมิน} = \text{ระดับคะแนน} + 0.80$$

ระดับ 5 ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมาก

ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับน้อย

ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ใช้แหล่งข้อมูล 2 แหล่ง คือ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นแหล่งข้อมูลที่ได้จากการออกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และส่งจดหมายไปยังบริษัทรับเหมาก่อสร้างในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 107 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) โดยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของข้อมูลทั่วไป และความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในด้านต่าง ๆ

1.1 การหาค่าเฉลี่ย (Means) เป็นค่ากลางที่หาได้โดยเอาผลรวมของข้อมูลทั้งหมดหารด้วยจำนวนข้อมูล 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

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

แล้วหาค่าเฉลี่ยของผลบวกของกำลังสองของคะแนนเบี่ยงเบน คือ  $N - 1$  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

1.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยใช้ค่าการทดสอบ F-test เพื่อใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อการศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานต่างด้าว ในงานก่อสร้าง กรณีศึกษางานก่อสร้างในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเสนอผลการวิเคราะห์ผลและตัวแปรความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รวบรวมจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะของผู้ประกอบการ
2. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงาน

ต่างด้าว

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามลักษณะของผู้ประกอบการ

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังนี้

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน กลุ่มตัวอย่าง

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน t-test (t-test: Independent samples)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)

df แทน ค่าความเป็นอิสระ (Degree of freedom)

SS แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยยกกำลังสอง (Mean of squares)

Sig. แทน นัยสำคัญทางสถิติ (Significant)

\* แทน มีนัยสำคัญที่ 0.05

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะของผู้ประกอบการ

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทงานก่อสร้าง จำนวนแรงงานสัญชาติไทย จำนวนแรงงานต่างด้าวสัญชาติของแรงงานต่างด้าว

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n=120)	ร้อยละ
<b>ตำแหน่ง</b>		
วิศวกร	38	31.7
ผู้ควบคุมงาน	26	21.7
โพรแมน	14	11.7
ผู้รับเหมารายย่อย	42	35.0
<b>เพศ</b>		
ชาย	98	81.7
หญิง	22	18.3
<b>อายุ</b>		
อายุ 21-30 ปี	12	10.0
อายุ 31-40 ปี	54	45.0
อายุ 41-50 ปี	43	35.8
อายุ 50 ปีขึ้นไป	11	9.2
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	37.5
ปริญญาตรี	61	50.8
ปริญญาโท	14	11.7
<b>ประเภทงานก่อสร้าง</b>		
บ้าน/ บ้านจัดสรร/ อาคารพาณิชย์ขนาดเล็ก	71	59.2
อาคารชุดพักอาศัยสูง (อาคารสูง)	28	23.3
อาคารสำนักงาน (อาคารสูง)	9	7.5
โรงงานอุตสาหกรรมทั่วไป	8	6.7
โรงงานอุตสาหกรรมหนัก	4	3.3



ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n=120)	ร้อยละ
จำนวนแรงงานไทยในบริษัทปัจจุบันที่มีอยู่		
1-25 คน	66	55.0
26-50 คน	30	25.0
51-75 คน	6	5.0
76-100 คน	4	3.3
100 คนขึ้นไป	14	11.7
จำนวนแรงงานต่างด้าวในบริษัทปัจจุบันที่มีอยู่		
1-10 คน	47	39.2
11-20 คน	37	30.8
21-30 คน	18	15.0
31-40 คน	2	1.7
40 คนขึ้นไป	16	
แรงงานต่างด้าวที่มีมากที่สุดที่สุดในบริษัทมีสัญชาติ		
กัมพูชา	84	70.0
พม่า	32	26.7
ลาว	4	3.3

จากตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงรายละเอียด ได้ดังต่อไปนี้

- ตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้รับเหมารายย่อย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 35 วิศวกร จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 และผู้ควบคุมงาน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7
- เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 81.7 และเป็นเพศหญิง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3
- อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 45 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 และช่วงอายุ ต่ำอายุ 21-30 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ตามลำดับ

4. ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 และปริญญาโท มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ตามลำดับ

5. ประเภทงานก่อสร้าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานก่อสร้างประเภท บ้าน/บ้านจัดสรร/ อาคารพาณิชย์ขนาดเล็ก มากที่สุด มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 รองลงมา คือ อาคารชุดพักอาศัยสูง (อาคารสูง) มีจำนวน 28 คน คิดเป็น ร้อยละ 23.3 และอาคารสำนักงาน (อาคารสูง) มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ

6. จำนวนแรงงานไทยในบริษัทปัจจุบันที่มีอยู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนแรงงานไทยในบริษัทอยู่ระหว่าง 1-25 คน มากที่สุด มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 55 รองลงมา คือ ระหว่าง 26-50 คน มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และ 100 คนขึ้นไป มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ตามลำดับ

7. จำนวนแรงงานต่างด้าวในบริษัทปัจจุบันที่มีอยู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนแรงงานต่างด้าวในบริษัทอยู่ระหว่าง 1-10 คน มากที่สุด มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมา คือ ระหว่าง 11-20 คน มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 และระหว่าง 31-30 คน มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ตามลำดับ

8. แรงงานต่างด้าวที่มีมากที่สุดในบริษัทมีสัญชาติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงงานต่างด้าวที่มีมากที่สุดในบริษัทมีสัญชาติกัมพูชา มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมา คือ สัญชาติพม่า มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 และสัญชาติลาว มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

## ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง จำแนกเป็นรายด้าน

ความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ แรงงานต่างด้าว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล	3.17 (2)	0.58	ปานกลาง
2. ด้านต้นทุนการผลิต	3.14 (3)	0.49	ปานกลาง
3. ด้านกระบวนการทำงาน	3.10 (5)	0.52	ปานกลาง
4. ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรมโครงสร้าง	3.30 (1)	0.53	ปานกลาง
5. ด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม	3.12 (4)	0.66	ปานกลาง
รวม	3.17	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในก่อสร้าง ในส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านปรากฏว่ามีความพึงพอใจในประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรมโครงสร้าง ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านต้นทุนการผลิต ด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม และด้านกระบวนการทำงาน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในแต่ละด้าน จำแนกเป็นรายชื่อปรากฏรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4-3 - 4-7 ดังนี้

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล

ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. แรงงานต่างด้าวเตรียมความพร้อมที่จะทำงานอยู่เสมอ	3.12 (4)	0.73	ปานกลาง
2. แรงงานต่างด้าวมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.34 (1)	0.65	ปานกลาง
3. แรงงานต่างด้าวเต็มใจทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่และ เต็มความสามารถ	3.22 (2)	0.71	ปานกลาง
4. แรงงานต่างด้าวมีความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้เสร็จอย่างรวดเร็วและถูกต้อง	3.18 (3)	0.74	ปานกลาง
5. แรงงานต่างด้าวจะเตรียมตัวและเครื่องมือเครื่องใช้ ในการทำงานให้พร้อมอยู่เสมอ	2.97 (5)	0.75	ปานกลาง
รวม	3.17	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวสาขาก่อสร้าง  
ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการ  
ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ แรงงานต่างด้าวมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ  
ปานกลาง ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ แรงงานต่างด้าวจะเตรียมตัวและเครื่องมือเครื่องใช้  
ในการทำงานให้พร้อมอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง ด้านต้นทุนการผลิต

ด้านต้นทุนการผลิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. แรงงานต่างด้าวมักจะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง ประหยัด เช่น วัสดุก่อสร้าง	2.68 (5)	0.70	ปานกลาง
2. ผลงานที่ได้เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด	2.86 (4)	0.67	ปานกลาง
3. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความเหมาะสมกับงาน	3.22 (3)	0.58	ปานกลาง
4. แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้คุ้มค่างับค่าแรง	3.38 (2)	0.71	ปานกลาง
5. การใช้แรงงานต่างด้าวสามารถช่วยลดต้นทุนใน การผลิตได้	3.58 (1)	0.71	มาก
รวม	3.14	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว  
ในก่อสร้าง ด้านต้นทุนการผลิต ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน  
ระดับปานกลางจำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับ ดังนี้ แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้คุ้มค่างับค่าแรง  
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความเหมาะสมกับงาน ผลงานที่ได้เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด และแรงงาน  
ต่างด้าว มักจะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด เช่น วัสดุก่อสร้าง ส่วนการใช้แรงงานต่างด้าวสามารถ  
ช่วยลดต้นทุนในการผลิตได้ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง ด้านกระบวนการทำงาน

ด้านกระบวนการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. ผลงานที่ได้เสร็จพอดีกับเวลาที่กำหนด	3.34 (1)	0.77	ปานกลาง
2. การทำงานถูกต้องและรวดเร็ว	3.03 (4)	0.63	ปานกลาง
3. มีการใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม	3.00 (5)	0.77	ปานกลาง
4. มีการทำงานที่เป็นไปตามขั้นตอน เหมาะสมกับ งานในแต่ละรูปแบบ	3.07 (2)	0.60	ปานกลาง
5. มีความสามารถในการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	3.07 (3)	0.54	ปานกลาง
รวม	3.10	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว  
ในก่อสร้าง ด้านกระบวนการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า  
อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผลงานที่ได้เสร็จพอดีกับเวลา  
ที่กำหนด มีการทำงานที่เป็นไปตามขั้นตอน เหมาะสมกับงานในแต่ละรูปแบบ มีความสามารถในการ  
ใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด การทำงานถูกต้องและรวดเร็ว  
และมีการใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรมโครงสร้าง

ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรมโครงสร้าง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. งานดิน	3.42 (1)	0.74	มาก
2. งานฐานราก	3.38 (2)	0.58	ปานกลาง
3. งานนั่งร้านและงานแบบหล่อ	3.35 (3)	0.68	ปานกลาง
4. งานคอนกรีต	3.28 (4)	0.68	ปานกลาง
5. งานโครงสร้างเหล็กรูปพรรณ	3.07 (5)	0.65	ปานกลาง
รวม	3.30	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว  
ในก่อสร้าง ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรมโครงสร้าง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา  
เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ งานฐานราก งานนั่งร้านและ  
งานแบบหล่อ งานคอนกรีต งานโครงสร้างเหล็กรูปพรรณ ส่วนงานดิน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง ด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม

ด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. งานก่ออิฐ-ฉาบปูน	3.07 (4)	0.68	ปานกลาง
2. งานปูผิวพื้นและผนัง	3.15 (2)	0.77	ปานกลาง
3. งานติดตั้งประตู หน้าต่าง และอุปกรณ์	2.98 (5)	0.76	ปานกลาง
4. งานติดตั้งสุขภัณฑ์	3.12 (3)	0.78	ปานกลาง
5. งานสี	3.27 (1)	0.81	ปานกลาง
รวม	3.12	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว  
ในก่อสร้าง ด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็น  
รายด้าน ปรากฏว่า มีความพึงพอใจประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับ  
จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ งานสี งานปูผิวพื้นและผนัง งานติดตั้งสุขภัณฑ์ งานก่ออิฐ-ฉาบปูน และ  
งานติดตั้งประตู หน้าต่าง และอุปกรณ์

### ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามลักษณะของผู้ประกอบการ

ในการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว  
จะจำแนกตามลักษณะของผู้ประกอบการ 4 ด้าน ได้แก่ ตำแหน่งของผู้ประกอบการ ประเภทของ  
งานก่อสร้าง จำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้างและสัญชาติของแรงงานต่างด้าว โดยมีผลการวิเคราะห์  
ข้อมูล ดังนี้



## 1. ตำแหน่งผู้ประกอบการ

ตารางที่ 4-8 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งของผู้ประกอบการ

ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล	ตำแหน่งของผู้ประกอบการ				F statistic	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	วิศวกร	ผู้ควบคุมงาน	ไฟร์แมน	ผู้รับเหมารายย่อย				
1. แรงงานต่างด้าวเตรียมความพร้อมที่จะทำงานอยู่เสมอ	3.11	3.15	3.29	3.05	0.389	3.12	0.73	ปานกลาง
2. แรงงานต่างด้าวมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.21	3.54	3.29	3.36	1.345	3.34	0.65	ปานกลาง
3. แรงงานต่างด้าวเต็มใจทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ	3.32	3.23	3.14	3.14	0.443	3.22	0.71	ปานกลาง
4. แรงงานต่างด้าวมีความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จอย่างรวดเร็วและถูกต้อง	3.32	3.31	2.86	3.10	1.768	3.18	0.74	ปานกลาง
5. แรงงานต่างด้าวจะเตรียมตัวและเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้พร้อมอยู่เสมอ	3.11	2.88	2.86	2.95	0.630	2.97	0.75	ปานกลาง
รวม	3.21 (2)	3.22 (1)	3.09 (4)	3.12 (3)	0.333	3.17	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ควบคุมงาน เป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลในภาพรวมมากที่สุด รองลงมา คือ วิศวกร โฟร์แมนและผู้รับเหมารายย่อย อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจของแต่ละกลุ่มดังกล่าว ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4-9 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ด้านต้นทุนการผลิต จำแนกตามตำแหน่งของผู้ประกอบการ

ด้านต้นทุนการผลิต	ตำแหน่งของผู้ประกอบการ				F statistic	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	วิศวกร	ผู้ควบคุมงาน	โฟร์แมน	ผู้รับเหมารายย่อย				
1. แรงงานต่างด้าวมักจะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด เช่น วัสดุก่อสร้าง	2.53	2.69	2.71	2.79	0.940	2.68	0.70	ปานกลาง
2. ผลงานที่ได้เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด	2.89	2.85	2.71	2.88	0.261	2.86	0.67	ปานกลาง
3. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความเหมาะสมกับงาน	3.32	3.38	2.86	3.14	3.267	3.22	0.58	ปานกลาง
4. แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้คุ้มค่างับค่าแรง	3.37	3.42	3.43	3.33	0.113	3.38	0.71	ปานกลาง
5. การใช้แรงงานต่างด้าวสามารถช่วยลดต้นทุนในการผลิตได้	3.63	3.54	3.29	3.67	1.087	3.58	0.71	มาก
รวม	3.15 (3)	3.18 (1)	3.00 (4)	3.16 (2)	0.445	3.14	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ควบคุมงาน เป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจในประสิทธิภาพการทำงานในด้านต้นทุนการผลิตในภาพรวมมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้รับเหมารายย่อย วิศวกร และ โฟร์แมน อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจของแต่ละกลุ่มดังกล่าว ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4-10 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ด้านกระบวนการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งของผู้ประกอบการ

ด้านกระบวนการทำงาน	ตำแหน่งของผู้ประกอบการ				F statistic	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	วิศวกร	ผู้ควบคุมงาน	โฟร์แมน	ผู้รับเหมารายย่อย				
1. ผลงานที่ได้เสร็จพอดีกับเวลาที่กำหนด	3.21	3.38	3.43	3.40	0.657	3.34	0.77	ปานกลาง
2. การทำงานถูกต้องและรวดเร็ว	2.95	3.08	3.00	3.10	0.743	3.03	0.63	ปานกลาง
3. มีการใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม	2.95	3.00	3.29	2.95	0.533	3.00	0.77	ปานกลาง
4. มีการทำงานที่เป็นไปตามขั้นตอน เหมาะสมกับงานในแต่ละรูปแบบ	3.21	3.00	2.86	3.05	0.243	3.07	0.60	ปานกลาง
5. มีความสามารถในการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	2.95	2.92	3.43	3.14	0.013*	3.07	0.54	ปานกลาง
รวม	3.05 (4)	3.08 (3)	3.20 (1)	3.13 (2)	0.810	3.10	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็น โฟร์แมน เป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านกระบวนการทำงานในภาพรวมมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้รับเหมารายย่อย ผู้ควบคุมงาน และวิศวกร อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจของแต่ละกลุ่มดังกล่าว ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ประเด็นการมีความสามารถในการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ตารางที่ 4-11 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรมโครงสร้าง จำแนกตามตำแหน่งของผู้ประกอบการ

ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรมโครงสร้าง	ตำแหน่งของผู้ประกอบการ				F statistic	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	วิศวกร	ผู้ควบคุมงาน	โฟร์แมน	ผู้รับเหมารายย่อย				
1. งานดิน	3.60	3.46	3.57	3.14	3.417*	3.42	0.74	มาก
2. งานฐานราก	3.60	3.31	3.43	3.19	4.349*	3.38	0.58	ปานกลาง
3. งานนั่งร้านและงานแบบหล่อ	3.60	3.38	3.14	3.19	2.767*	3.35	0.68	ปานกลาง
4. งานคอนกรีต	3.50	3.31	3.29	3.05	3.430*	3.28	0.68	ปานกลาง
5. งานโครงสร้างเหล็กรูปพรรณ	3.00	3.31	2.86	3.10	2.141*	3.07	0.65	ปานกลาง
รวม	3.50 (1)	3.35 (2)	3.26 (3)	3.13 (4)	2.821*	3.30	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิศวกรเป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพของงานวิศวกรรม โครงสร้างในภาพรวมมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้ควบคุมงาน โฟร์แมนและผู้รับเหมารายย่อย ตามลำดับ โดยมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม ยังมีความพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกประเด็นย่อยอีกด้วย

ตารางที่ 4-12 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม จำแนกตามตำแหน่งของผู้ประกอบการ

ด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม	ตำแหน่งของผู้ประกอบการ				F statistic	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	วิศวกร	ผู้ควบคุมงาน	โฟร์แมน	ผู้รับเหมารายย่อย				
1. งานก่อสร้าง-ฉาบปูน	3.11	3.08	3.14	3.00	0.230	3.07	0.68	ปานกลาง
2. งานปูผิวพื้นและผนัง	3.21	3.00	3.43	3.10	1.080	3.15	0.77	ปานกลาง
3. งานติดตั้งประตู หน้าต่าง และอุปกรณ์	2.68	3.08	3.14	3.14	3.010*	2.98	0.76	ปานกลาง
4. งานติดตั้งสุขภัณฑ์	3.11	3.08	3.29	3.1	0.250	3.12	0.78	ปานกลาง
5. งานสี	3.16	3.31	3.43	3.29	0.431	3.27	0.81	ปานกลาง
รวม	3.05 (4)	3.11 (3)	3.29 (1)	3.12 (2)	0.414	3.12	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็น โฟร์แมน เป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม ในภาพรวมมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้รับเหมารายย่อย ผู้ควบคุมงาน และวิศวกร อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจของแต่ละกลุ่มดังกล่าว ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ประเด็นงานติดตั้งประตู หน้าต่าง และอุปกรณ์

## 2. ประเภทงานก่อสร้างที่ดำเนินการ

ตารางที่ 4-13 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล จำแนกตามประเภทงานก่อสร้างที่ดำเนินการ

ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล	ประเภทงานก่อสร้างที่ดำเนินการ					F statistic	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	บ้าน/ บ้านจัดสรร/ อาคารพาณิชย์ ขนาดเล็ก	อาคารชุดพักอาศัยสูง (อาคารสูง)	อาคารสำนักงาน (อาคารสูง)	โรงงานอุตสาหกรรม ทั่วไป	โรงงานอุตสาหกรรม หนัก				
1. แรงงานต่างด้าวเตรียมความพร้อมที่จะทำงานอยู่เสมอ	3.00	3.43	3.00	3.25	3.00	1.910	3.12	0.73	ปานกลาง
2. แรงงานต่างด้าวมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.24	3.54	3.78	3.50	2.50	4.232*	3.34	0.65	ปานกลาง
3. แรงงานต่างด้าวเต็มใจทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ	3.11	3.43	3.44	3.50	2.50	2.704*	3.22	0.71	ปานกลาง
4. แรงงานต่างด้าวมีความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จอย่างรวดเร็วและถูกต้อง	3.11	3.5	3.00	3.25	2.50	2.547*	3.18	0.74	ปานกลาง
5. แรงงานต่างด้าวจะเตรียมตัวและเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้พร้อมอยู่เสมอ	3.01	2.79	3.00	3.50	2.50	1.937	2.97	0.75	ปานกลาง
รวม	3.10 (4)	3.34 (2)	3.24 (3)	3.40 (1)	2.60(5)	2.262	3.17	0.58	ปานกลาง

ตารางที่ 4-14 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ด้านต้นทุนการผลิต จำแนกตามประเภทงานก่อสร้างที่ดำเนินการ

ด้านต้นทุนการผลิต	ประเภทงานก่อสร้างที่ดำเนินการ					F statistic	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	บ้าน/ บ้านจัดสรร/ อาคารพาณิชย์ ขนาดเล็ก	อาคารชุดพัก อาศัยสูง (อาคารสูง)	อาคาร สำนักงาน (อาคารสูง)	โรงงาน อุตสาหกรรม ทั่วไป	โรงงาน อุตสาหกรรม หนัก				
1. แรงงานต่างด้าวมักจะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด เช่น วัสดุก่อสร้าง	2.58	2.75	2.56	3.25	3.00	2.133	2.68	0.70	ปานกลาง
2. ผลงานที่ได้เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด	2.87	2.93	2.56	2.75	3.00	0.620	2.86	0.67	ปานกลาง
3. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความเหมาะสมกับงาน	3.23	3.21	3.44	3.25	2.50	1.927	3.22	0.58	ปานกลาง
4. แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้คุ้มค่างับค่าแรง	3.2	3.68	3.67	3.75	3.00	3.960*	3.38	0.71	ปานกลาง
5. การใช้แรงงานต่างด้าวสามารถช่วยลดต้นทุนในการผลิตได้	3.54	3.68	4.00	3.25	3.50	1.430	3.58	0.71	มาก
รวม	3.08 (3)	3.25 (1)	3.24 (2)	3.25 (1)	3.00 (4)	0.867	3.14	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานที่ดำเนินการ คือ โรงงาน อุตสาหกรรมทั่วไป เป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านประสิทธิภาพ ส่วนบุคคลในภาพรวมมากที่สุด รองลงมา คือ อาคารชุดพักอาศัยสูง อาคารสำนักงาน บ้าน/ บ้านจัดสรร/ อาคารพาณิชย์ขนาดเล็ก และโรงงานอุตสาหกรรมหนัก ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจของแต่ละกลุ่มดังกล่าว ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับประเด็น ที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ประเด็น แรงงาน ต่างด้าวมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ประเด็นความเต็มใจทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ และประเด็นมีความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จอย่างรวดเร็วและ ถูกต้อง เป็นต้น

จากตารางที่ 4-14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานที่ดำเนินการ คือ อาคารชุดพักอาศัย และ โรงงานอุตสาหกรรมทั่วไป เป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้าน ต้นทุนการผลิตในภาพรวมมากที่สุด รองลงมา คือ อาคารสำนักงาน บ้าน/ บ้านจัดสรร/ อาคารพาณิชย์ขนาดเล็ก และ โรงงานอุตสาหกรรมหนัก ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจของแต่ละกลุ่มดังกล่าว ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับประเด็นที่กลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ประเด็นแรงงานต่างด้าวสามารถทำงาน ได้คุ้มค่างับค่าแรง



ตารางที่ 4-15 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ด้านกระบวนการงาน จำแนกตามประเภทงานก่อสร้างที่ดำเนินการ

ด้านกระบวนการทำงาน	ประเภทงานก่อสร้างที่ดำเนินการ					F statistic	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	บ้าน/ บ้านจัดสรร/ อาคารพาณิชย์ ขนาดเล็ก	อาคารชุดพักอาศัยสูง (อาคารสูง)	อาคารสำนักงาน (อาคารสูง)	โรงงานอุตสาหกรรม ทั่วไป	โรงงานอุตสาหกรรม หนัก				
1. ผลงานที่ได้เสร็จพอดีกับเวลาที่กำหนด	3.21	3.54	3.78	3.50	3.00	2.011	3.34	0.77	ปานกลาง
2. การทำงานถูกต้องและรวดเร็ว	2.99	3.11	3.22	3.25	2.50	1.350	3.03	0.63	ปานกลาง
3. มีการใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม	2.93	2.96	3.44	3.50	2.50	2.222	3.00	0.77	ปานกลาง
4. มีการทำงานที่เป็นไปตามขั้นตอน เหมาะสมกับงานในแต่ละรูปแบบ	3.06	3.00	3.22	3.25	3.00	.427	3.07	0.60	ปานกลาง
5. มีความสามารถในการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	3.00	3.14	3.22	3.50	2.50	3.130*	3.07	0.54	ปานกลาง
รวม	3.04 (4)	3.15 (3)	3.38 (2)	3.40 (1)	2.70 (5)	2.256	3.10	0.52	ปานกลาง

ตารางที่ 4-16 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรมโครงสร้าง จำแนกตามประเภทงานก่อสร้างที่ดำเนินการ

ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรมโครงสร้าง	ประเภทงานก่อสร้างที่ดำเนินการ					F statistic	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	บ้าน/ บ้านจัดสรร/ อาคารพาณิชย์ ขนาดเล็ก	อาคารชุดพักอาศัยสูง (อาคารสูง)	อาคารสำนักงาน (อาคารสูง)	โรงงานอุตสาหกรรม ทั่วไป	โรงงานอุตสาหกรรม หนัก				
1. งานดิน	3.27	3.54	3.44	4.00	4.00	2.950*	3.42	0.74	มาก
2. งานฐานราก	3.30	3.46	3.44	3.75	3.50	1.413	3.38	0.58	ปานกลาง
3. งานนั่งร้านและงานแบบหล่อ	3.27	3.54	3.44	3.50	3.00	1.190	3.35	0.68	ปานกลาง
4. งานคอนกรีต	3.15	3.39	3.22	4.00	3.50	3.321*	3.28	0.68	ปานกลาง
5. งานโครงสร้างเหล็กรูปพรรณ	2.96	3.32	3.44	3.00	2.50	3.276*	3.07	0.65	ปานกลาง
รวม	3.19 (5)	3.45 (2)	3.40 (3)	3.65 (1)	3.30 (4)	2.396*	3.30	0.53	ปานกลาง

ตารางที่ 4-17 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม จำแนกตามประเภทงานก่อสร้างที่ดำเนินการ

ด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม	ประเภทงานก่อสร้างที่ดำเนินการ					F statistic	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	บ้าน/ บ้านจัดสรร/ อาคารพาณิชย์ ขนาดเล็ก	อาคารชุดพักอาศัยสูง (อาคารสูง)	อาคารสำนักงาน (อาคารสูง)	โรงงานอุตสาหกรรม ทั่วไป	โรงงานอุตสาหกรรม หนัก				
1. งานก่ออิฐ-ฉาบปูน	2.96	3.25	3.22	3.25	3.00	1.237	3.07	0.68	ปานกลาง
2. งานปูผิวพื้นและผนัง	3.10	3.32	3.00	3.50	2.50	1.656	3.15	0.77	ปานกลาง
3. งานติดตั้งประตู หน้าต่าง และอุปกรณ์	2.90	3.18	2.78	3.50	2.50	2.210	2.98	0.76	ปานกลาง
4. งานติดตั้งสุขภัณฑ์	3.07	3.18	3.00	3.75	2.50	2.185	3.12	0.78	ปานกลาง
5. งานสี	3.18	3.39	3.22	4.00	2.50	3.046*	3.27	0.81	ปานกลาง
รวม	3.04 (4)	3.26 (2)	3.04 (3)	3.60 (1)	2.60	2.346	3.12	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานที่ดำเนินการ คือ โรงงานอุตสาหกรรมทั่วไป เป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านกระบวนการทำงานในภาพรวมมากที่สุด รองลงมา คือ อาคารสำนักงาน อาคารชุดพักอาศัย บ้าน/ บ้านจัดสรร/ อาคารพาณิชย์ขนาดเล็ก และ โรงงานอุตสาหกรรมหนัก ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจของแต่ละกลุ่มดังกล่าว ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ประเด็นมีความสามารถในการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากตารางที่ 4-16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานที่ดำเนินการ คือ โรงงานอุตสาหกรรมทั่วไป เป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพของงานวิศวกรรมโครงสร้างในภาพรวมมากที่สุด รองลงมา คือ อาคารสำนักงาน อาคารชุดพักอาศัย โรงงานอุตสาหกรรมหนัก และบ้าน/ บ้านจัดสรร/ อาคารพาณิชย์ขนาดเล็ก ตามลำดับ โดยความพึงพอใจของแต่ละกลุ่มดังกล่าว มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างยังมีความพึงพอใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ งานดิน งานคอนกรีต และงาน โครงสร้างเหล็กรูปพรรณ เป็นต้น

จากตารางที่ 4-17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานที่ดำเนินการ คือ โรงงานอุตสาหกรรมทั่วไป เป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรมในภาพรวมมากที่สุด รองลงมา คือ อาคารชุดพักอาศัย อาคารสำนักงาน และบ้าน/ บ้านจัดสรร/ อาคารพาณิชย์ขนาดเล็ก และ โรงงานอุตสาหกรรมหนัก ตามลำดับ โดยความพึงพอใจของแต่ละกลุ่มดังกล่าว ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างยังมีความพึงพอใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในประเด็นของงานสี

### 3. จำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้าง

ตารางที่ 4-18 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว  
ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล จำแนกตามจำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้าง

ด้านประสิทธิภาพ ส่วนบุคคล	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้าง				F statistic	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
	1-10 คน	11-20 คน	21-30 คน	30 คน ขึ้นไป				
1. แรงงานต่างด้าว เตรียมความพร้อมที่ จะทำงานอยู่เสมอ	3.26	2.78	2.89	3.67	8.307*	3.12	0.73	ปานกลาง
2. แรงงานต่างด้าว มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน	3.3	3.24	3.44	3.56	1.141	3.34	0.65	ปานกลาง
3. แรงงานต่างด้าว เต็มใจทำงานใน หน้าที่อย่างเต็มที่และ เต็มความสามารถ	3.21	3.11	3.00	3.67	3.436*	3.22	0.71	ปานกลาง
4. แรงงานต่างด้าว มีความตั้งใจทำงาน ที่ได้รับมอบหมาย ให้เสร็จอย่างรวดเร็ว และถูกต้อง	3.17	3.16	3.00	3.44	1.120	3.18	0.74	ปานกลาง
5. แรงงานต่างด้าว จะเตรียมตัวและ เครื่องมือเครื่องใช้ ในการทำงาน ให้พร้อมอยู่เสมอ	3.21	3.00	2.39	2.89	6.006*	2.97	0.75	ปานกลาง
รวม	3.23 (2)	3.06 (3)	2.94 (4)	3.44 (1)	2.996*	3.17	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวมากกว่า 30 คนขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลในภาพรวมมากที่สุด รองลงมา คือ 1-10 คน 11-20 คน และ 21-30 คน ตามลำดับ โดยความพึงพอใจของแต่ละกลุ่มดังกล่าวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างยังมีความพึงพอใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ประเด็นแรงงานต่างด้าวเตรียมความพร้อมที่จะทำงานโดยดูแลสุขภาพกาย สุขภาพจิตใจ อย่างสม่ำเสมอ ประเด็นแรงงานต่างด้าวเต็มใจทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ และประเด็นแรงงานต่างด้าวจะเตรียมตัวและเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้พร้อมอยู่เสมอ เป็นต้น

ตารางที่ 4-19 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ด้านต้นทุนการผลิต จำแนกตามจำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้าง

ด้านต้นทุนการผลิต	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้าง				F statistic	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	1-10 คน	11-20 คน	21-30 คน	30 คนขึ้นไป				
1. แรงงานต่างด้าวมักจะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด เช่น วัสดุก่อสร้าง	2.79	2.43	2.78	2.78	2.207	2.68	0.70	ปานกลาง
2. ผลงานที่ได้เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด	3.04	2.59	2.89	2.89	3.225*	2.86	0.67	ปานกลาง
3. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความเหมาะสมกับงาน	3.38	3.05	3.11	3.22	2.531	3.22	0.58	ปานกลาง
4. แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้คุ้มค่างับค่าแรง	3.30	3.27	3.39	3.78	2.469	3.38	0.71	ปานกลาง

ตารางที่ 4-19 (ต่อ)

ด้านต้นทุนการผลิต	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้าง				F statistic	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
	1-10 คน	11-20 คน	21-30 คน	30 คน ขึ้นไป				
5. การใช้แรงงาน ต่างด้าวสามารถช่วย ลดต้นทุนในการผลิต ได้	3.62	3.30	3.67	4.00	4.464*	3.58	0.71	มาก
รวม	3.23 (2)	2.93 (4)	3.17 (3)	3.33 (1)	3.891*	3.14	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวมากกว่า 30 คนขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านต้นทุนการผลิตในภาพรวมมากที่สุด รองลงมา คือ 1-10 คน 21-30 คน และ 11-20 คน ตามลำดับ โดยความพึงพอใจของแต่ละกลุ่มดังกล่าวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างยังมีความพึงพอใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ประเด็นผลงานที่ได้เกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด และการใช้แรงงานต่างด้าวสามารถช่วยลดต้นทุนในการผลิตได้ เป็นต้น

ตารางที่ 4-20 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว  
ด้านกระบวนการทำงาน จำแนกตามจำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้าง

ด้านกระบวนการ ทำงาน	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้าง				F statistic	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
	1-10 คน	11-20 คน	21-30 คน	30 คน ขึ้นไป				
1. ผลงานที่ได้เสร็จ พอดีกับเวลาที่ กำหนด	3.19	3.32	3.44	3.67	1.803	3.34	0.77	ปานกลาง
2. การทำงานถูกต้อง และรวดเร็ว	3.04	2.95	3.00	3.22	0.782	3.03	0.63	ปานกลาง

ตารางที่ 4-20 (ต่อ)

ด้านกระบวนการ ทำงาน	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้าง				F statistic	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
	1-10 คน	11-20 คน	21-30 คน	30 คน ขึ้นไป				
3. มีการใช้เทคนิค ที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม	2.98	2.92	3.11	3.11	0.385	3.00	0.77	ปานกลาง
4. มีการทำงานที่ เป็นไปตามขั้นตอน เหมาะสมกับงาน ในแต่ละรูปแบบ	3.17	2.95	2.78	3.33	3.731*	3.07	0.60	ปานกลาง
5. มีความสามารถ ในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างเหมาะสมและ เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด	3.04	3.00	3.11	3.22	0.736	3.07	0.54	ปานกลาง
รวม	3.09 (2)	3.03 (4)	3.09 (3)	3.31 (1)	1.218	3.10	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-20 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวมากกว่า 30 คนขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านกระบวนการทำงานในภาพรวมมากที่สุด รองลงมา คือ 1-10 คน 21-30 คน และ 11-20 คน ตามลำดับ โดยความพึงพอใจของแต่ละกลุ่มดังกล่าวไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างยังมีความพึงพอใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในประเด็นมีการทำงานที่เป็นไปตามขั้นตอนเหมาะสมกับงานในแต่ละรูปแบบ



ตารางที่ 4-21 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว  
ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรมโครงสร้าง จำแนกตามจำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้าง

ด้านคุณภาพของงาน วิศวกรรมโครงสร้าง	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้าง				F statistic	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
	1-10 คน	11-20 คน	21-30 คน	30 คน ขึ้นไป				
1. งานดิน	3.43	3.22	3.22	4.00	5.640*	3.42	0.74	มาก
2. งานฐานราก	3.38	3.16	3.22	4.00	11.289*	3.38	0.58	ปานกลาง
3. งานนั่งร้านและ งานแบบหล่อ	3.38	3.11	3.33	3.78	4.283*	3.35	0.68	ปานกลาง
4. งานคอนกรีต	3.26	3.11	3.22	3.78	4.300*	3.28	0.68	ปานกลาง
5. งานโครงสร้าง เหล็กรูปพรรณ	3.13	2.84	3.22	3.22	2.379	3.07	0.65	ปานกลาง
รวม	3.31	3.09	3.24	3.76	7.570*	3.30	0.53	ปานกลาง
	(2)	(4)	(3)	(1)				

จากตารางที่ 4-21 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวมากกว่า 30 คนขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพของงานวิศวกรรมโครงสร้าง ในภาพรวมมากที่สุด รองลงมา คือ 1-10 คน 21-30 คน และ 11-20 คน ตามลำดับ โดย ความพึงพอใจของแต่ละกลุ่มดังกล่าวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างยังมีความพึงพอใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ประเด็นงานดิน งานฐานราก งานนั่งร้านและงานแบบหล่อ และงานคอนกรีต เป็นต้น

ตารางที่ 4-22 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว  
ด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม จำแนกตามจำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้าง

ด้านคุณภาพของ งานสถาปัตยกรรม	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้าง				F statistic	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
	1-10 คน	11-20 คน	21-30 คน	30 คน ขึ้นไป				
1. งานก่ออิฐ ฉาบปูน	3.00	2.89	3.22	3.44	3.285*	3.07	0.68	ปานกลาง
2. งานปูผิวพื้น และผนัง	3.17	2.89	3.22	3.56	3.257*	3.15	0.77	ปานกลาง
3. งานติดตั้งประตู หน้าต่าง และ อุปกรณ์	3.04	2.84	3.33	2.78	2.291	2.98	0.76	ปานกลาง
4. งานติดตั้ง สุขภัณฑ์	3.30	2.89	3.22	3.00	2.178	3.12	0.78	ปานกลาง
5. งานสี	3.43	2.95	3.33	3.44	2.954	3.27	0.81	ปานกลาง
รวม	3.19	2.89	3.27	3.24	2.165*	3.12	0.66	ปานกลาง
	(3)	(4)	(1)	(2)				

จากตารางที่ 4-22 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าว 21-30 คน เป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรมในภาพรวมมากที่สุด รองลงมา คือ มากกว่า 30 คน คน 1-10 คน และ 11-20 คน ตามลำดับ โดยความพึงพอใจของแต่ละกลุ่มดังกล่าวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างยังมีความพึงพอใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ประเด็นงานก่ออิฐฉาบปูน และงานปูผิวพื้น เป็นต้น

#### 4. สัญชาติแรงงานต่างด้าวที่จ้าง

ตารางที่ 4-23 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว  
ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล จำแนกตามสัญชาติของแรงงานต่างด้าวที่จ้าง

ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล	สัญชาติแรงงานต่างด้าว			F statistic	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
	กัมพูชา	พม่า	ลาว				
1. แรงงานต่างด้าวเตรียม ความพร้อมที่จะทำงานอยู่เสมอ	3.05	3.25	3.50	0.450	3.12	0.73	ปานกลาง
2. แรงงานต่างด้าวมี ความกระตือรือร้นใน การปฏิบัติงาน	3.27	3.44	4.00	2.907	3.34	0.65	ปานกลาง
3. แรงงานต่างด้าวเต็มใจทำงาน ในหน้าที่อย่างเต็มที่และเต็ม ความสามารถ	3.10	3.44	4.00	5.576*	3.22	0.71	ปานกลาง
4. แรงงานต่างด้าวมีความตั้งใจ ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จ อย่างรวดเร็วและถูกต้อง	3.10	3.38	3.50	2.045	3.18	0.74	ปานกลาง
5. แรงงานต่างด้าวจะเตรียมตัวและ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้ พร้อมอยู่เสมอ	2.87	3.12	4.00	5.620*	2.97	0.75	ปานกลาง
รวม	3.08	3.32	3.80	4.880*	3.17	0.58	ปานกลาง
	(3)	(2)	(1)				

จากตารางที่ 4-23 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว เป็นกลุ่มที่  
มีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลในภาพรวมมากที่สุด  
รองลงมา คือ พม่าและกัมพูชา ตามลำดับ โดยความพึงพอใจของแต่ละกลุ่มดังกล่าวมีความแตกต่างอย่าง  
มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างยังมีความพึงพอใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ประเด็นแรงงานต่างด้าวเต็มใจทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ  
และแรงงานต่างด้าวจะเตรียมตัวและเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้พร้อมอยู่เสมอ เป็นต้น

ตารางที่ 4-24 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว  
ด้านต้นทุนการผลิต จำแนกตามสัญชาติของแรงงานต่างด้าวที่จ้าง

ด้านต้นทุนการผลิต	สัญชาติแรงงานต่างด้าว			F statistic	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
	กัมพูชา	พม่า	ลาว				
1. แรงงานต่างด้าวมักจะใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด เช่น วัสดุก่อสร้าง	2.58	2.75	4.00	9.176*	2.68	0.70	ปานกลาง
2. ผลงานที่ได้เกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด	2.77	3.06	3.00	2.241	2.86	0.67	ปานกลาง
3. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีความเหมาะสมกับงาน	3.14	3.38	3.50	2.385	3.22	0.58	ปานกลาง
4. แรงงานต่างด้าวสามารถทำงาน ได้คุ้มค่างับค่าแรง	3.3	3.44	4.50	6.115*	3.38	0.71	ปานกลาง
5. การใช้แรงงานต่างด้าวสามารถ ช่วยลดต้นทุนในการผลิตได้	3.57	3.56	4.00	0.697	3.58	0.71	มาก
รวม	3.07	3.24	3.80	5.282*	3.14	0.49	ปานกลาง
	(3)	(2)	(1)				

จากตารางที่ 4-24 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว เป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านต้นทุนการผลิตในภาพรวมมากที่สุด รองลงมา คือ พม่าและกัมพูชา ตามลำดับ โดยความพึงพอใจของแต่ละกลุ่มดังกล่าวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างยังมีความพึงพอใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ประเด็นแรงงานต่างด้าวมักจะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด เช่น วัสดุก่อสร้าง และ ประเด็นแรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้คุ้มค่างับค่าแรง เป็นต้น

ตารางที่ 4-25 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว  
ด้านกระบวนการทำงาน จำแนกตามสัญชาติของแรงงานต่างด้าวที่จ้าง

ด้านกระบวนการทำงาน	สัญชาติแรงงานต่างด้าว			F statistic	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
	กัมพูชา	พม่า	ลาว				
1. ผลงานที่ได้เสร็จพอดีกับเวลาที่กำหนด	3.39	3.19	3.50	0.905	3.34	0.77	ปานกลาง
2. การทำงานถูกต้องและรวดเร็ว	3.02	3.00	3.50	1.139	3.03	0.63	ปานกลาง
3. มีการใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม	3.00	2.88	4.00	3.900*	3.00	0.77	ปานกลาง
4. มีการทำงานที่เป็นไปตามขั้นตอน เหมาะสมกับงานในแต่ละรูปแบบ	2.98	3.25	3.50	3.592*	3.07	0.60	ปานกลาง
5. มีความสามารถในการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	3.00	3.12	4.00	7.367*	3.07	0.54	ปานกลาง
รวม	3.08 (3)	3.09 (2)	3.70 (1)	2.743	3.10	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-25 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว เป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านต้นทุนการผลิตในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ พม่าและกัมพูชา ตามลำดับ โดยความพึงพอใจของแต่ละกลุ่มดังกล่าวไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างยังมีความพึงพอใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ประเด็นมีการใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม มีการทำงานที่เป็นไปตามขั้นตอนเหมาะสมกับงานในแต่ละรูปแบบ และมีความสามารถในการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เป็นต้น

ตารางที่ 4-26 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว  
ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรม โครงสร้าง จำแนกตามสัญชาติของแรงงานต่างด้าว  
ที่จ้าง

ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรม โครงสร้าง	สัญชาติแรงงานต่างด้าว			F statistic	$\bar{X}$	S.D. กัมพูชา	ระดับ ความพึงพอใจ พม่า
	กัมพูชา	พม่า	ลาว				
1. งานดิน	3.36	3.44	4.50	4.868*	3.42	0.74	มาก
2. งานฐานราก	3.29	3.56	4.00	5.292*	3.38	0.58	ปานกลาง
3. งานนั่งร้านและงานแบบหล่อ	3.21	3.69	3.50	6.178*	3.35	0.68	ปานกลาง
4. งานคอนกรีต	3.24	3.31	4.00	2.436	3.28	0.68	ปานกลาง
5. งานโครงสร้างเหล็กรูปพรรณ	3.00	3.25	3.00	1.716	3.07	0.65	ปานกลาง
รวม	3.22	3.45	3.80	4.250*	3.30	0.53	ปานกลาง
	(3)	(2)	(1)				

จากตารางที่ 4-26 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว เป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพของงานวิศวกรรมโครงสร้างในภาพรวมมากที่สุด รองลงมา คือ พม่าและกัมพูชา ตามลำดับ โดยความพึงพอใจของแต่ละกลุ่มดังกล่าวมีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างยังมีความพึงพอใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ประเด็นงานดิน งานฐานราก และงานนั่งร้านและงานแบบหล่อ เป็นต้น

ตารางที่ 4-27 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม จำแนกตามสัญชาติของแรงงานต่างด้าวที่จ้าง

ด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม	สัญชาติแรงงานต่างด้าว			F statistic	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	กัมพูชา	พม่า	ลาว				
1. งานก่ออิฐ-ฉาบปูน	3.00	3.19	3.50	1.728	3.07	0.68	ปานกลาง
2. งานปูผิวพื้นและผนัง	3.02	3.38	4.00	5.226*	3.15	0.77	ปานกลาง
3. งานติดตั้งประตู หน้าต่าง และอุปกรณ์	2.88	3.19	3.50	2.879*	2.98	0.76	ปานกลาง
4. งานติดตั้งสุขภัณฑ์	3.00	3.38	3.50	3.302*	3.12	0.78	ปานกลาง
5. งานสี	3.14	3.44	4.50	6.828*	3.27	0.81	ปานกลาง
รวม	3.01	3.31	3.80	4.867*	3.12	0.66	ปานกลาง
	(3)	(2)	(1)				

จากตารางที่ 4-27 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว เป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรมในภาพรวมมากที่สุด รองลงมา คือ พม่าและกัมพูชา ตามลำดับ โดยความพึงพอใจของแต่ละกลุ่มดังกล่าวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างยังมีความพึงพอใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกประเด็นย่อย ยกเว้นประเด็นงานก่ออิฐ-ฉาบปูน

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง กรณีศึกษางานก่อสร้างในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้างในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน วิศวกรรมโครงสร้าง และด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม รวมทั้ง เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดังกล่าว ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ที่ทำงานร่วมกับแรงงานในโครงการก่อสร้างอาคารพักอาศัยที่อยู่ในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ส่วนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ใช้การทดสอบค่า t-test และค่า F (F-test) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธี LSD (Least significant difference) ทั้งนี้ สามารถสรุป อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

#### สรุปผลการวิจัย

##### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะของผู้ประกอบการ

จากการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งผู้รับเหมารายย่อย เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประเภทงานก่อสร้าง บ้าน/ บ้านจัดสรร/ อาคารพาณิชย์ ขนาดเล็ก จำนวนแรงงานสัญชาติไทย 1-25 คน จำนวนแรงงานต่างด้าว 1-10 คน สัญชาติของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ คือ กัมพูชา

##### 2. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว

พบว่า ความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวสาขาก่อสร้างในส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านปรากฏว่ามีความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้



ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรมโครงสร้าง ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านต้นทุนการผลิต  
ด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม และด้านกระบวนการทำงาน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว  
ในแต่ละด้าน จำแนกเป็นรายชื่อ สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล พบว่า ความพึงพอใจในประสิทธิภาพการ  
ปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวสาขาก่อสร้าง ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับ  
ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ แรงงานต่างด้าวมี  
ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อย  
ที่สุด ได้แก่ แรงงานต่างด้าวมักจะเตรียมตัวและเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้พร้อมอยู่เสมอ  
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ด้านต้นทุนการผลิต พบว่า ความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
แรงงานต่างด้าวสาขาก่อสร้าง ด้านต้นทุนการผลิต ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา  
เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับดังนี้ แรงงานต่างด้าวสามารถ  
ทำงานได้คุ้มค่าเหมาะสมกับค่าแรง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความเหมาะสมกับงาน ผลงานที่ได้  
เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด และในการทำงาน แรงงานต่างด้าวมักจะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด  
เช่น วัสดุก่อสร้าง ส่วนการใช้แรงงานต่างด้าวสามารถช่วยลดต้นทุนในการผลิตได้ อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านกระบวนการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของแรงงานต่างด้าวสาขาก่อสร้าง ด้านกระบวนการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้  
ผลงานส่วนใหญ่ของแรงงานต่างด้าวเสร็จพอดีกับเวลาที่กำหนด แรงงานต่างด้าวมีการทำงาน  
ที่เป็นไปตามขั้นตอน เหมาะสมกับงานในแต่ละรูปแบบ แรงงานต่างด้าวมีความสามารถในการใช้  
วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด การทำงานถูกต้องและรวดเร็ว  
และการใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม

2.4 ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรมโครงสร้าง พบว่า ความพึงพอใจในประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวสาขาก่อสร้าง ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรมโครงสร้าง  
ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน  
เรียงตามลำดับ ดังนี้ งานฐานราก งานนั่งร้านและงานแบบหล่อ งานคอนกรีต งาน โครงสร้างเหล็ก  
รูปพรรณ ส่วนงานดิน อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
แรงงานต่างด้าวสาขาก่อสร้าง ด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ งานสี งานปูผิวพื้นและผนัง งานติดตั้งสุขภัณฑ์ งานก่ออิฐ-ฉาบปูน และงานติดตั้งประตู หน้าต่าง และอุปกรณ์

### 3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามลักษณะของผู้ประกอบการ

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวสาขาก่อสร้าง จำแนกตามลักษณะของผู้ประกอบการ สรุปได้ ดังนี้

3.1 ตำแหน่งผู้ประกอบการ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการทำงาน ด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรม โครงสร้าง

3.2 ประเภทงานก่อสร้างที่ดำเนินการ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทงานก่อสร้างที่ดำเนินการที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการทำงาน ด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรม โครงสร้าง

3.3 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้าง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้างที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านต้นทุนการผลิต ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรม โครงสร้าง และด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านที่ไม่มีความแตกต่างกัน คือ ด้านกระบวนการทำงาน

3.4 สัญชาติแรงงานต่างด้าวที่จ้าง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสัญชาติแรงงานต่างด้าวที่จ้างที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านต้นทุนการผลิต ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรม โครงสร้าง และด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านที่ไม่มีความแตกต่างกัน คือ ด้านกระบวนการทำงาน

## อภิปรายผลการศึกษา

### 1. ความพึงพอใจในประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวสาขาก่อสร้าง

ผลการศึกษาความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวสาขา  
ก่อสร้าง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า  
แรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรมโครงสร้าง  
มากที่สุด และด้านที่เห็นว่ามีประสิทธิภาพการทำงานต่ำที่สุด คือ ด้านกระบวนการทำงาน ทั้งนี้  
อาจเนื่องมาจากแรงงานต่างด้าวไม่มีความเข้าใจในภาพรวมของกระบวนการทำงานเท่าที่ควร  
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

1.1 ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าแรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงาน ด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ย  
ความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ แรงงานต่างด้าวมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ส่วนรายการ  
ที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุด ได้แก่ แรงงานต่างด้าวมักจะเตรียมตัวและเครื่องมือเครื่องใช้ใน  
การทำงานให้พร้อมอยู่เสมอ ผลการศึกษาดังกล่าว พบว่า มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ  
อรรถสิทธิ์ อัดโปกกร (2550) ที่ได้ศึกษาถึงการเปรียบเทียบแรงงานไทยและแรงงาน  
ต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างของไทย ซึ่งพบว่า ข้อดีของแรงงานต่างด้าวทางด้านทักษะ  
ทางวิชาชีพ คือ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ในด้านของความพร้อมนั้น  
แรงงานต่างด้าว อาจไม่มีการเตรียมความพร้อม หรือไม่มีการเตรียมตัว เตรียมเครื่องมืออุปกรณ์  
ต่าง ๆ ให้พร้อมสำหรับการทำงานเท่าที่ควร

1.2 ด้านต้นทุนการผลิต กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าแรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ย  
ความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้คุ้มค่าเหมาะสมกับค่าแรง ทั้งนี้  
อาจเนื่องมาจากต้นทุนด้านค่าแรงของแรงงานต่างด้าวก่อนจ้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงาน  
ชาวไทย ทำให้ผู้ประกอบการเห็นว่าแรงงานต่างด้าวทำงานได้คุ้มค่ากับจำนวนเงินค่าแรงที่จ่ายไป  
สอดคล้องกับแนวคิดของ ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, จักรกฤษณ์ จิระราชวโร และกันยารัตน์  
กิตติสารวุฒิเวชย์ (2546) ที่กล่าวว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่ไม่มีทักษะฝีมือ ทำงานใน  
ตลาดแรงงานระดับล่าง แรงงานเหล่านี้ มีค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานไทยมาก จึงเป็นเหตุจูงใจให้  
นายจ้างนิยมจ้างแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ อย่างไรก็ตาม ค่าจ้างแรงงานต่างด้าว ก็ถือเป็นต้นทุนในงาน  
ก่อสร้างส่วนหนึ่ง จึงทำให้ผู้ประกอบการมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นค่อนข้างต่ำในประเด็นที่ว่า แรงงาน  
ต่างด้าวสามารถช่วยลดต้นทุนในการผลิตได้

1.3 ด้านกระบวนการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าแรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ผลงานส่วนใหญ่ของแรงงานต่างด้าว เสร็จพอดีกับเวลาที่กำหนด ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุด ได้แก่ การทำงานถูกต้องและรวดเร็ว และการใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มักจะทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายไว้เท่านั้น แต่ไม่มีการพัฒนาเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้งานมีความถูกต้องและรวดเร็วมากยิ่งขึ้นแต่อย่างใด เนื่องจาก เทคนิคในการปฏิบัติงานในงานด้านการก่อสร้างนั้น เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยประสบการณ์การทำงาน และการฝึกฝนพอสมควร จะเห็นได้ว่า แม้แต่แรงงานฝีมือชาวไทยก็ยังคงขาดทักษะในด้านเทคนิคในการทำงาน ดังที่ปรากฏในผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย ของ ไกรฤกษ์ เลิศจันทิก (2545) ที่พบว่า ในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยแรงงานฝีมือยังขาดคุณภาพเป็นอย่างมากทำให้ผลงานที่ออกมาผิดพลาดหรือคุณภาพต่ำกว่าเกณฑ์ แรงงาน ฝีมือส่วนใหญ่ยังต้องคุณภาพต้องการการพัฒนาด้วยการให้การศึกษาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องในประเด็นเกี่ยวกับรูปแบบและข้อกำหนดทางเทคนิคของแต่ละโครงการมี และการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น

1.4 ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรมโครงสร้าง และด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า แรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ งานดินและงานสี ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุด ได้แก่ งานโครงสร้างเหล็กรูปพรรณงานติดตั้งประตู หน้าต่าง และอุปกรณ์ ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ด้านการก่อสร้างมานาน และมักจะจ้างงานแรงงานต่างด้าวมาเป็นส่วนหนึ่งในงานก่อสร้างอยู่เสมอ ทำให้ทราบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มักจะมีทัศนคติงานดินและงานสี มากกว่างานโครงสร้างเหล็กรูปพรรณ และงานติดตั้งประตู หน้าต่าง และอุปกรณ์

## 2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามลักษณะของผู้ประกอบการ

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง ประเภทงานก่อสร้างที่แตกต่างกัน จำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้าง และสัญชาติของแรงงานต่างด้าวที่จ้าง จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกันออกไปด้วยในภาพรวมและในประเด็นปลีกย่อยต่าง ๆ ทั้งนี้ สามารถอธิบายโดยจำแนกตามลักษณะของผู้ประกอบการ ดังนี้

2.1 ตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในด้านคุณภาพของงานวิศวกรรมโครงสร้าง แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งวิศวกรมักจะมี ความพึงพอใจใน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานวิศวกรรม โครงสร้าง สูงกว่าผู้รับเหมารายย่อย ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิศวกร เป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับงานด้านวิศวกรรม โครงสร้างมากกว่าผู้รับเหมารายย่อยทั่วไป จึงทำให้มีความรู้ที่ แรงงานต่างด้าวสามารถทำงาน ดังกล่าวได้ดีหรือไม่ อย่างไร เนื่องจากวิศวกรส่วนใหญ่มักเป็นผู้บริหารหรือผู้ควบคุมงานด้าน การก่อสร้าง (ชิตวิตร์ สัตยชิตอริย, 2552) ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และสามารถมองเห็นภาพรวม ของการปฏิบัติงานของแรงงานในส่วนต่าง ๆ ได้ดีมากกว่าผู้รับเหมารายย่อยทั่วไป

## 2.2 ประเภทงานก่อสร้าง พบว่า ประเภทงานก่อสร้าง มีความพึงพอใจใน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ก่อสร้างใน โรงงานอุตสาหกรรมหนัก มักจะมี ความพึงพอใจในประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในด้านต่าง ๆ ต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ก่อสร้างอาคารชุดพักอาศัยสูง (อาคารสูง) อาคารสำนักงาน (อาคารสูง) และ โรงงานอุตสาหกรรมทั่วไป ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการ ก่อสร้างบ้าน/ บ้านจัดสรร/ อาคารพาณิชย์ขนาดเล็ก เป็นงานที่มีความละเอียดสูง มีรายละเอียด ก่อนข้างเยอะ ส่วนการก่อสร้างใน โรงงานอุตสาหกรรมหนัก มักอาศัยความรู้ ความระมัดระวัง และเทคนิคขั้นสูงในการดำเนินการ การใช้แรงงานต่างด้าวทั่วไปอาจไม่มีความเหมาะสมกับ ลักษณะงานที่แท้จริงทำให้เห็นว่าประสิทธิภาพของแรงงานต่างด้าวในงานดังกล่าวค่อนข้างต่ำกว่า กลุ่มที่ทำงานก่อสร้างในลักษณะอื่น ๆ

2.3 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้าง ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลในทุก ๆ ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านกระบวนการทำงาน โดย พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่มีการจ้างแรงงานจำนวนมาก มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ แรงงานต่างด้าวค่อนข้างสูงกว่า ผู้ที่มีการจ้างแรงงานในจำนวนที่น้อยกว่า ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก การได้สัมผัสใกล้ชิดกับแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก ทำให้รับรู้ถึงความหลากหลายในลักษณะนิสัย หรือพฤติกรรมการทำงานของแรงงานต่างด้าว ได้มากกว่า ผู้ที่มีการจ้างแรงงานเพียงไม่กี่คน

2.4 สัณฐานของแรงงานต่างด้าวที่จ้าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสัณฐานของแรงงานต่างด้าว ที่จ้างที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านต้นทุนการผลิต ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรม โครงสร้าง และด้านคุณภาพของ งานสถาปัตยกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านที่ไม่มีความแตกต่างกัน คือ ด้านกระบวนการทำงาน โดยมักพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการจ้างแรงงานสัญชาติลาว จะมีระดับ ความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงาน มากกว่ากลุ่มที่จ้างแรงงานพม่า และ

กัมพูชา ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากแรงงานสัญชาติลาว มีภาษาพูดที่ใกล้เคียงกับภาษาไทย ทำให้สื่อสารกันระหว่างการทำงานได้ง่ายกว่าสัญชาติอื่น อาจแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานได้มากกว่าแรงงานสัญชาติอื่น ๆ

## ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้มีการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ประกอบการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ที่จะทำการศึกษาวิจัยในโอกาสต่อไป ดังต่อไปนี้

#### 1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประกอบการ

1.1.1 จากผลการศึกษา พบว่า ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล แรงงานต่างด้าวมักจะเตรียมตัวและเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้พร้อมอยู่ในระดับต่ำกว่าประเด็นอื่น ๆ ดังนั้นผู้ประกอบการควรมีการกำชับให้แรงงานต่างด้าวมีการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นมากที่สุด โดยเฉพาะในการเตรียมตัวให้มีความพร้อมในการทำงานอยู่เสมอ เพื่อป้องกันอันตรายต่าง ๆ จากการทำงานที่อาจเกิดขึ้นได้

1.1.2 ผลการศึกษาด้านคุณภาพของงานวิศวกรรมโครงสร้างและด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่างานงานดิน และงานติดตั้งประตู หน้าต่าง และอุปกรณ์ เป็นงานที่แรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำสุดเมื่อเทียบกับงานด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้ประกอบการอาจพิจารณาให้แรงงานชาวไทยเป็นผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ แทนแรงงานต่างด้าว เพื่อให้สามารถควบคุมประสิทธิภาพการทำงานและต้นทุนการก่อสร้างให้เหมาะสมมากที่สุด

1.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งให้เห็นว่าผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานสัญชาติลาว ส่วนใหญ่จะเห็นว่าแรงงานสัญชาติดังกล่าวค่อนข้างมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่าง ๆ ค่อนข้างสูงกว่าแรงงานสัญชาติอื่น ๆ ดังนั้น ผู้ประกอบการอาจพิจารณาเลือกจ้างงานแรงงานสัญชาติลาวก่อนเป็นอันดับแรก

#### 1.2 ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.2.1 เพื่อป้องกันปัญหาความไม่คุ้มค่าของการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพการทำงานค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับแรงงานไทยที่มีค่าแรงสูงกว่า ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาฝีมือแรงงานต่างด้าว โดยอาจมีการจัดอบรมให้ความรู้ในเบื้องต้นก่อนการเริ่มทำงาน เพื่อให้แรงงานมีความรู้และมีความคุ้นเคยก่อนเริ่มทำงาน เป็นต้น

1.2.2 เพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีการทำงานถูกต้องและรวดเร็ว และการใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวมีการทำงาน

ที่ถูกต้อง รวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยการอบรมให้ความรู้หรือถ่ายทอดเทคนิคในการทำงานให้แก่  
แรงงานต่างด้าว และส่งเสริมให้นำมาใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

### 1.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1.3.1 ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยใช้  
กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานต่างด้าวโดยตรง โดยการพัฒนาแบบทดสอบประสิทธิภาพการทำงาน  
ขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งจะทำได้ข้อมูลในเชิงลึกมากกว่าการสอบถามจาก  
ผู้ร่วมปฏิบัติงานกับแรงงานต่างด้าว

1.3.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของแรงงานต่างด้าว เพื่อให้  
ผู้ประกอบการมีแนวทางในการคัดเลือกแรงงานต่างด้าว ที่คาดว่าจะมีประสิทธิภาพในการทำงานใน  
ระดับสูงมาร่วมงาน

1.3.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านความผาสุกหรือปัจจัยจิตใจต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีการปรับปรุง  
พัฒนาหรือมีการดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวที่ร่วมงานกับองค์กรมีความสุข  
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในที่สุด

## บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. (2558). สถิติการจดทะเบียน หมวดธุรกิจการค้าก่อสร้าง  
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. เข้าถึงได้จาก [http://datawarehouse.dbd.go.th/  
bdw/menu/est/1.html](http://datawarehouse.dbd.go.th/bdw/menu/est/1.html)
- เกริก ศรีวัฒน์. (2543). ความต้องการแรงงานของธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย  
เชียงใหม่.
- ไกรฤกษ์ เลิศจันทิก. (2545). การศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมก่อสร้าง  
ไทย. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). (2559). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรมปี 2559-2561 :  
อุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้าง. เข้าถึงได้จาก [https://www.krungsri.com/bank/getmedia/  
274329bf-8ca4-48d9-928a-1b292bef2b69/IO\\_Construction\\_Contractor\\_2016.aspx](https://www.krungsri.com/bank/getmedia/274329bf-8ca4-48d9-928a-1b292bef2b69/IO_Construction_Contractor_2016.aspx)
- ชิตวิตรัตน์ สัตยชิตดิริย. (2552). การแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง  
โดยใช้แรงงานต่างด้าว. งานวิจัยเฉพาะเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์  
ธุรกิจ, คณะเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรากฏ กองแก้ว. (2546). การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บริโภคที่มีต่อปัจจัยส่วนประสม  
ทางการตลาดของผู้ผลิตสุกัณฑ์รายใหญ่: กรณีศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร.  
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พิมพ์ชนก บุณยเลิศ. (2551). แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาภูมิภาคศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภัทรีย์ จันทรวงกุล. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร  
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ: กรณีศึกษา บริษัท ตลาด ดอท คอม จำกัด. ภาคนิพนธ์  
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.



- ขงยุทธ แฉล้มวงษ์, จักรกฤษณ์ จิระราชวโร และกันยารัตน์ กิตติสารวุฒิเวทย์. (2546). การจ้างแรงงานต่างด้าวกับความมั่นคงของมนุษย์. ใน *การสัมมนาวิชาการประจำปี 2546. เรื่อง ความมั่นคงของมนุษย์*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- วนันธิยา สังข์ศักดิ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ศักยภาพของตนเองกับสถานะด้านการงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเภสัชกรโรงพยาบาล*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วฤทธิ สารฤทธิคาม. (2548). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลคอนงัว อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วัฒนา วณิชพันธ์. (2551). *ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวที่มีต่ออาชีพและรายได้ของแรงงานไทยในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- วิชิต อุ๋อัน. (2550). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิรุฬ พรรณเทวี. (2542). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงานกระทรวงมหาดไทยในอำเภอจังหวัดแม่ฮ่องสอน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2541). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2559). *สถิติแรงงานข้ามชาติ*. เข้าถึงได้จาก [https://www.m-society.go.th/article\\_attach/18712/20429.pdf](https://www.m-society.go.th/article_attach/18712/20429.pdf)
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน. (2559). *วารสารสถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ประจำปี 2558*. เข้าถึงได้จาก [https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien\\_th/cea979ea00fbb2f2ad2b6d5e53d5dde8.pdf](https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/cea979ea00fbb2f2ad2b6d5e53d5dde8.pdf)

- สุณีย์ จ้อยจำรัส. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- อนุรักษ์ อ่อนศรี. (2555). *การศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหาร วิศวกร และหัวหน้างาน ต่อการใช้แรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง. งานนิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรม กลุ่มเทคโนโลยีการจัดการงานก่อสร้าง, คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อรรถพร คำคม. (2546). *การให้บริการสินเชื่อของธนาคารอาคารสงเคราะห์: ศึกษาจากความคิดเห็นของผู้ใช้บริการฝ่ายกิจการสาขากรุงเทพและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- อรรถสิทธิ์ อัดโปกกร. (2550) *การเปรียบเทียบแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวใน อุตสาหกรรมก่อสร้างของไทย. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.*
- อุทัย หิรัญโต. (2523). *การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.*
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education.* New York: McGraw-Hill Book.
- Millet. (1954). *Management in the public service. The quest for effective performance.* New York: McGraw-Hill Book.
- Morse., N. C. (1958). *Satisfaction in the White Collar Job.* Ann Arbor: University of Michigan.
- Oliver, R. L. (1997). *Satisfaction: A behavioral perspective on the consumer.* New York: McGraw-Hill Book.
- Shelly, M. W. (1975). *Responding to social change.* Pennsylvania: Dowden Huntchisam Press Inc.
- Vroom, H. V. (1964). *Work and motivation.* New York: Willey and Sons Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ. ลาดยาวบางแสน ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 1031 โทรศัพท์: 0-3810-2222

ต่อ 3300, 3314, 3328

เลขที่.....

## แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย

เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้างกรณีศึกษางานก่อสร้างใน  
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการศึกษางานนิพนธ์ในหลักสูตร  
วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีวิศวกรรมกลุ่มวิชาเทคโนโลยีการจัดการงานก่อสร้าง  
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ และขอบพระคุณท่าน  
มาในโอกาสนี้ด้วย

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมข้อความลงในช่องที่กำหนดไว้ ที่ตรงกับความคิดเห็น  
ของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1 คำถามเพื่อการคัดเลือก

ปัจจุบันบริษัทของท่านมีแรงงานต่างด้าวใช้หรือไม่

ใช่ (กรุณาทำแบบสอบถามต่อไป)  ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ

1. ตำแหน่งของท่านในปัจจุบัน

- วิศวกร  
 ผู้ควบคุมงาน  
 โฟร์แมน  
 ผู้รับเหมารายย่อย

2. เพศ

- ชาย  หญิง

## 3. อายุ

- อายุ 21 – 30 ปี
- อายุ 31 – 40 ปี
- อายุ 41 – 50 ปี
- อายุ 50 ปีขึ้นไป

## 4. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- สูงกว่าปริญญาโท

## 5. ประเภทของงานก่อสร้าง

- บ้าน/บ้านจัดสรร/อาคารพาณิชย์ขนาดเล็ก
- อาคารชุดพักอาศัยสูง (อาคารสูง)
- อาคารสำนักงาน (อาคารสูง)
- โรงงานอุตสาหกรรมทั่วไป
- โรงงานอุตสาหกรรมหนัก

## 6. จำนวนแรงงานไทยในบริษัทปัจจุบันที่มีอยู่

- 1 - 25 คน
- 26 - 50 คน
- 51 - 75 คน
- 76 - 100 คน
- 100 คนขึ้นไป

7. จำนวนแรงงานต่างด้าวในบริษัทปัจจุบันที่มีอยู่

- 1 - 10 คน  
 11 - 20 คน  
 21 - 30 คน  
 31 - 40 คน  
 40 คนขึ้นไป

8. แรงงานต่างด้าวที่มีมากที่สุดของบริษัทมีสัญชาติ

- กัมพูชา  
 พม่า  
 ลาว  
 อื่น ๆ .....

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว

ความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของแรงงานต่างด้าว	ระดับประสิทธิภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล</b>					
1. แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เตรียมความพร้อมที่จะทำงานอยู่เสมอ					
2. แรงงานต่างด้าวมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
3. แรงงานต่างด้าวเต็มใจทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ					
4. แรงงานต่างด้าวตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จอย่างรวดเร็วและถูกต้อง					
5. แรงงานต่างด้ามักจะเตรียมตัวและเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้พร้อมอยู่เสมอ					
<b>ด้านต้นทุนการผลิต</b>					
6. แรงงานต่างด้ามักจะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่					

ความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของแรงงานต่างด้าว	ระดับประสิทธิภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
อย่างประหยัด เช่น วัสดุก่อสร้าง					
7. ผลงานที่ได้เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด					
8. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความเหมาะสมกับงาน					
9. แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้คุ้มค่าเหมาะสมกับค่าแรง					
10. การใช้แรงงานต่างด้าวสามารถช่วยลดต้นทุนในการผลิตได้					
<b>ด้านกระบวนการทำงาน</b>					
11. ผลงานส่วนใหญ่ของแรงงานต่างด้าวเสร็จพอดีกับเวลาที่กำหนด					
12. การทำงานถูกต้องและรวดเร็ว					
13. มีการใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม					
14. มีการทำงานที่เป็นไปตามขั้นตอนเหมาะสมกับงานในแต่ละรูปแบบ					
15. มีความสามารถในการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด					
<b>ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรมโครงสร้าง</b>					
16. งานดิน					
17. งานฐานราก					
18. งานนั่งร้านและงานแบบหล่อ					
19. งานคอนกรีต					
20. งานโครงสร้างเหล็กรูปพรรณ					
<b>ด้านคุณภาพของงานสถาปัตยกรรม</b>					
21. งานก่ออิฐ-ฉาบปูน					
22. งานปูผิวพื้นและผนัง					





ภาคผนวก ข  
ผลการทดสอบสมมติฐาน

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

- 1) ตำแหน่งของผู้ประกอบการ  
ด้านประสิทธิภาพการทำงานส่วนบุคคล

Descriptives									
		N	Std.		Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
			Mean	Deviation		Lower Bound	Upper Bound		
e11	1	38	3.11	.863	.140	2.82	3.39	2	5
	2	26	3.15	.543	.107	2.93	3.37	3	5
	3	14	3.29	.469	.125	3.02	3.56	3	4
	4	42	3.05	.795	.123	2.80	3.30	2	5
	Total	120	3.12	.735	.067	2.98	3.25	2	5
e12	1	38	3.21	.843	.137	2.93	3.49	2	4
	2	26	3.54	.508	.100	3.33	3.74	3	4
	3	14	3.29	.726	.194	2.87	3.71	2	4
	4	42	3.36	.485	.075	3.21	3.51	3	4
	Total	120	3.34	.655	.060	3.22	3.46	2	4
e13	1	38	3.32	1.042	.169	2.97	3.66	2	5
	2	26	3.23	.430	.084	3.06	3.40	3	4
	3	14	3.14	.663	.177	2.76	3.53	2	4
	4	42	3.14	.472	.073	3.00	3.29	2	4
	Total	120	3.22	.712	.065	3.09	3.35	2	5
e14	1	38	3.32	.933	.151	3.01	3.62	2	5
	2	26	3.31	.736	.144	3.01	3.60	2	5
	3	14	2.86	.663	.177	2.47	3.24	2	4
	4	42	3.10	.532	.082	2.93	3.26	2	4
	Total	120	3.18	.745	.068	3.05	3.32	2	5
e15	1	38	3.11	.924	.150	2.80	3.41	2	4
	2	26	2.88	.516	.101	2.68	3.09	2	4
	3	14	2.86	1.027	.275	2.26	3.45	1	4
	4	42	2.95	.582	.090	2.77	3.13	2	4
	Total	120	2.98	.750	.068	2.84	3.11	1	4
e1	1	38	3.21	.809	.131	2.94	3.48	2	4
	2	26	3.22	.425	.083	3.05	3.39	3	4
	3	14	3.09	.507	.135	2.79	3.38	3	4
	4	42	3.12	.435	.067	2.98	3.25	2	4
	Total	120	3.17	.581	.053	3.06	3.27	2	4

## ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
e11	Between Groups	.641	3	.214	.389	.761
	Within Groups	63.725	116	.549		
	Total	64.367	119			
e12	Between Groups	1.714	3	.571	1.345	.263
	Within Groups	49.277	116	.425		
	Total	50.992	119			
e13	Between Groups	.684	3	.228	.443	.723
	Within Groups	59.683	116	.515		
	Total	60.367	119			
e14	Between Groups	2.884	3	.961	1.768	.157
	Within Groups	63.082	116	.544		
	Total	65.967	119			
e15	Between Groups	1.073	3	.358	.630	.597
	Within Groups	65.852	116	.568		
	Total	66.925	119			
e1	Between Groups	.343	3	.114	.333	.802
	Within Groups	39.844	116	.343		
	Total	40.187	119			

## Post Hoc Tests

## Multiple Comparisons

LSD

Variable	(I) position	(J) position	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
e11	1	2	-.049	.189	.797	-.42	.33
		3	-.180	.232	.438	-.64	.28
		4	.058	.166	.729	-.27	.39
2	1	3	.049	.189	.797	-.33	.42
		4	-.132	.246	.593	-.62	.35
		3	.106	.185	.567	-.26	.47
3	1	2	.180	.232	.438	-.28	.64
		4	.132	.246	.593	-.35	.62
		2	.238	.229	.300	-.21	.69
4	1	2	-.058	.166	.729	-.39	.27
		3	-.106	.185	.567	-.47	.26
		2	-.238	.229	.300	-.69	.21

Dependent		95% Confidence Interval					
Variable	(I) position	(J) position	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
e12	1	2	-.328	.166	.050	-.66	.00
		3	-.075	.204	.713	-.48	.33
		4	-.147	.146	.317	-.44	.14
	2	1	.328	.166	.050	.00	.66
		3	.253	.216	.244	-.18	.68
		4	.181	.163	.267	-.14	.50
	3	1	.075	.204	.713	-.33	.48
		2	-.253	.216	.244	-.68	.18
		4	-.071	.201	.723	-.47	.33
	4	1	.147	.146	.317	-.14	.44
		2	-.181	.163	.267	-.50	.14
		3	.071	.201	.723	-.33	.47
e13	1	2	.085	.183	.642	-.28	.45
		3	.173	.224	.442	-.27	.62
		4	.173	.161	.284	-.15	.49
	2	1	-.085	.183	.642	-.45	.28
		3	.088	.238	.712	-.38	.56
		4	.088	.179	.624	-.27	.44
	3	1	-.173	.224	.442	-.62	.27
		2	-.088	.238	.712	-.56	.38
		4	.000	.221	1.000	-.44	.44
	4	1	-.173	.161	.284	-.49	.15
		2	-.088	.179	.624	-.44	.27
		3	.000	.221	1.000	-.44	.44
e14	1	2	.008	.188	.966	-.36	.38
		3	.459*	.231	.049	.00	.92
		4	.221	.165	.184	-.11	.55
	2	1	-.008	.188	.966	-.38	.36
		3	.451	.244	.068	-.03	.93
		4	.212	.184	.251	-.15	.58
	3	1	-.459*	.231	.049	-.92	.00
		2	-.451	.244	.068	-.93	.03
		4	-.238	.228	.298	-.69	.21
	4	1	-.221	.165	.184	-.55	.11
		2	-.212	.184	.251	-.58	.15
		3	.238	.228	.298	-.21	.69

Dependent		95% Confidence Interval					
Variable	(I) position	(J) position	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
e15	1	2	.221	.192	.252	-.16	.60
		3	.248	.236	.294	-.22	.71
		4	.153	.169	.367	-.18	.49
	2	1	-.221	.192	.252	-.60	.16
		3	.027	.250	.913	-.47	.52
		4	-.068	.188	.719	-.44	.30
	3	1	-.248	.236	.294	-.71	.22
		2	-.027	.250	.913	-.52	.47
		4	-.095	.233	.683	-.56	.37
	4	1	-.153	.169	.367	-.49	.18
		2	.068	.188	.719	-.30	.44
		3	.095	.233	.683	-.37	.56
e1	1	2	-.013	.149	.933	-.31	.28
		3	.125	.183	.497	-.24	.49
		4	.091	.131	.487	-.17	.35
	2	1	.013	.149	.933	-.28	.31
		3	.137	.194	.481	-.25	.52
		4	.104	.146	.478	-.19	.39
	3	1	-.125	.183	.497	-.49	.24
		2	-.137	.194	.481	-.52	.25
		4	-.033	.181	.854	-.39	.32
	4	1	-.091	.131	.487	-.35	.17
		2	-.104	.146	.478	-.39	.19
		3	.033	.181	.854	-.32	.39

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

### ด้านต้นทุนการผลิต

		Descriptives							
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
e21	1	38	2.53	.603	.098	2.33	2.72	2	4
	2	26	2.69	.618	.121	2.44	2.94	1	3
	3	14	2.71	1.069	.286	2.10	3.33	1	4
	4	42	2.79	.682	.105	2.57	3.00	2	4
	Total	120	2.68	.700	.064	2.55	2.80	1	4
e22	1	38	2.89	.798	.129	2.63	3.16	2	5
	2	26	2.85	.543	.107	2.63	3.07	2	4
	3	14	2.71	.726	.194	2.29	3.13	2	4
	4	42	2.88	.633	.098	2.68	3.08	2	4
	Total	120	2.86	.677	.062	2.74	2.98	2	5
e23	1	38	3.32	.662	.107	3.10	3.53	2	4
	2	26	3.38	.637	.125	3.13	3.64	3	5
	3	14	2.86	.663	.177	2.47	3.24	2	4
	4	42	3.14	.354	.055	3.03	3.25	3	4
	Total	120	3.22	.582	.053	3.11	3.32	2	5
e24	1	38	3.37	.883	.143	3.08	3.66	2	5
	2	26	3.42	.758	.149	3.12	3.73	2	5
	3	14	3.43	.756	.202	2.99	3.87	3	5
	4	42	3.33	.477	.074	3.18	3.48	3	4
	Total	120	3.38	.711	.065	3.25	3.50	2	5
e25	1	38	3.63	.819	.133	3.36	3.90	2	5
	2	26	3.54	.647	.127	3.28	3.80	2	4
	3	14	3.29	.726	.194	2.87	3.71	2	4
	4	42	3.67	.650	.100	3.46	3.87	2	5
	Total	120	3.58	.717	.065	3.45	3.71	2	5
e2	1	38	3.15	.561	.091	2.96	3.33	2	4
	2	26	3.18	.507	.099	2.97	3.38	2	4
	3	14	3.00	.618	.165	2.64	3.36	2	4
	4	42	3.16	.375	.058	3.04	3.28	2	4
	Total	120	3.14	.495	.045	3.05	3.23	2	4

## ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
e21	Between Groups	1.384	3	.461	.940	.424
	Within Groups	56.941	116	.491		
	Total	58.325	119			
e22	Between Groups	.366	3	.122	.261	.853
	Within Groups	54.225	116	.467		
	Total	54.592	119			
e23	Between Groups	3.145	3	1.048	3.267	.024
	Within Groups	37.222	116	.321		
	Total	40.367	119			
e24	Between Groups	.175	3	.058	.113	.952
	Within Groups	59.950	116	.517		
	Total	60.125	119			
e25	Between Groups	1.673	3	.558	1.087	.358
	Within Groups	59.494	116	.513		
	Total	61.167	119			
e2	Between Groups	.332	3	.111	.445	.721
	Within Groups	28.820	116	.248		
	Total	29.152	119			

## Post Hoc Tests

## Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) position	(J) position	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
e21	1	2	-.166	.178	.354	-.52	.19
		3	-.188	.219	.393	-.62	.25
		4	-.259	.157	.101	-.57	.05
	2	1	.166	.178	.354	-.19	.52
		3	-.022	.232	.925	-.48	.44
		4	-.093	.175	.594	-.44	.25
	3	1	.188	.219	.393	-.25	.62
		2	.022	.232	.925	-.44	.48
		4	-.071	.216	.742	-.50	.36



Dependent Variable	(I) position	(J) position	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
e21	4	1	.259	.157	.101	-.05	.57
		2	.093	.175	.594	-.25	.44
		3	.071	.216	.742	-.36	.50
e22	1	2	.049	.174	.781	-.30	.39
		3	.180	.214	.400	-.24	.60
		4	.014	.153	.928	-.29	.32
	2	1	-.049	.174	.781	-.39	.30
		3	.132	.227	.562	-.32	.58
		4	-.035	.171	.839	-.37	.30
	3	1	-.180	.214	.400	-.60	.24
		2	-.132	.227	.562	-.58	.32
		4	-.167	.211	.431	-.58	.25
	4	1	-.014	.153	.928	-.32	.29
		2	.035	.171	.839	-.30	.37
		3	.167	.211	.431	-.25	.58
e23	1	2	-.069	.144	.634	-.35	.22
		3	.459*	.177	.011	.11	.81
		4	.173	.127	.175	-.08	.42
	2	1	.069	.144	.634	-.22	.35
		3	.527*	.188	.006	.16	.90
		4	.242	.141	.090	-.04	.52
	3	1	-.459*	.177	.011	-.81	-.11
		2	-.527*	.188	.006	-.90	-.16
		4	-.286	.175	.105	-.63	.06
	4	1	-.173	.127	.175	-.42	.08
		2	-.242	.141	.090	-.52	.04
		3	.286	.175	.105	-.06	.63
e24	1	2	-.055	.183	.766	-.42	.31
		3	-.060	.225	.789	-.51	.39
		4	.035	.161	.828	-.28	.35
	2	1	.055	.183	.766	-.31	.42
		3	-.005	.238	.982	-.48	.47
		4	.090	.179	.618	-.27	.45
	3	1	.060	.225	.789	-.39	.51
		2	.005	.238	.982	-.47	.48
		4	.095	.222	.669	-.34	.53

Dependent		95% Confidence Interval					
Variable	(I) position	(J) position	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
e24	4	1	-.035	.161	.828	-.35	.28
		2	-.090	.179	.618	-.45	.27
		3	-.095	.222	.669	-.53	.34
e25	1	2	.093	.182	.610	-.27	.45
		3	.346	.224	.125	-.10	.79
		4	-.035	.160	.827	-.35	.28
	2	1	-.093	.182	.610	-.45	.27
		3	.253	.237	.289	-.22	.72
		4	-.128	.179	.475	-.48	.23
	3	1	-.346	.224	.125	-.79	.10
		2	-.253	.237	.289	-.72	.22
		4	-.381	.221	.087	-.82	.06
	4	1	.035	.160	.827	-.28	.35
		2	.128	.179	.475	-.23	.48
		3	.381	.221	.087	-.06	.82
e2	1	2	-.030	.127	.816	-.28	.22
		3	.147	.156	.346	-.16	.46
		4	-.015	.112	.897	-.24	.21
	2	1	.030	.127	.816	-.22	.28
		3	.177	.165	.287	-.15	.50
		4	.015	.124	.904	-.23	.26
	3	1	-.147	.156	.346	-.46	.16
		2	-.177	.165	.287	-.50	.15
		4	-.162	.154	.295	-.47	.14
	4	1	.015	.112	.897	-.21	.24
		2	-.015	.124	.904	-.26	.23
		3	.162	.154	.295	-.14	.47

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ด้านกระบวนการทำงาน

		Descriptives							
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
e31	1	38	3.21	.777	.126	2.96	3.47	2	4
	2	26	3.38	.941	.185	3.00	3.76	1	4
	3	14	3.43	.756	.202	2.99	3.87	3	5
	4	42	3.40	.665	.103	3.20	3.61	2	5
	Total	120	3.34	.772	.071	3.20	3.48	1	5
e32	1	38	2.95	.837	.136	2.67	3.22	2	5
	2	26	3.08	.484	.095	2.88	3.27	2	4
	3	14	3.00	.555	.148	2.68	3.32	2	4
	4	42	3.10	.532	.082	2.93	3.26	2	5
	Total	120	3.03	.634	.058	2.92	3.15	2	5
e33	1	38	2.95	1.012	.164	2.61	3.28	1	5
	2	26	3.00	.800	.157	2.68	3.32	1	4
	3	14	3.29	.469	.125	3.02	3.56	3	4
	4	42	2.95	.582	.090	2.77	3.13	2	4
	Total	120	3.00	.778	.071	2.86	3.14	1	5
e34	1	38	3.21	.777	.126	2.96	3.47	2	5
	2	26	3.00	.400	.078	2.84	3.16	2	4
	3	14	2.86	.663	.177	2.47	3.24	2	4
	4	42	3.05	.492	.076	2.89	3.20	2	4
	Total	120	3.07	.604	.055	2.96	3.18	2	5
e35	1	38	2.95	.695	.113	2.72	3.18	2	4
	2	26	2.92	.272	.053	2.81	3.03	2	3
	3	14	3.43	.756	.202	2.99	3.87	2	4
	4	42	3.14	.354	.055	3.03	3.25	3	4
	Total	120	3.07	.546	.050	2.97	3.17	2	4
e3	1	38	3.05	.695	.113	2.82	3.28	2	5
	2	26	3.08	.463	.091	2.89	3.26	2	4
	3	14	3.20	.496	.133	2.91	3.49	3	4
	4	42	3.13	.395	.061	3.01	3.25	3	4
	Total	120	3.10	.528	.048	3.01	3.20	2	5

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
e31	Between Groups	.974	3	.325	.538	.657
	Within Groups	70.017	116	.604		
	Total	70.992	119			
e32	Between Groups	.507	3	.169	.414	.743
	Within Groups	47.360	116	.408		
	Total	47.867	119			
e33	Between Groups	1.343	3	.448	.735	.533
	Within Groups	70.657	116	.609		
	Total	72.000	119			
e34	Between Groups	1.532	3	.511	1.412	.243
	Within Groups	41.935	116	.362		
	Total	43.467	119			
e35	Between Groups	3.154	3	1.051	3.775	.013
	Within Groups	32.312	116	.279		
	Total	35.467	119			
e3	Between Groups	.273	3	.091	.321	.810
	Within Groups	32.847	116	.283		
	Total	33.120	119			

## Post Hoc Tests

### Multiple Comparisons

LSD

Variable	Dependent		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
	(I) position	(J) position				Lower Bound	Upper Bound
e31	1	2	-.174	.198	.380	-.57	.22
		3	-.218	.243	.371	-.70	.26
		4	-.194	.174	.266	-.54	.15
	2	1	.174	.198	.380	-.22	.57
		3	-.044	.258	.865	-.55	.47
		4	-.020	.194	.917	-.40	.36
	3	1	.218	.243	.371	-.26	.70
		2	.044	.258	.865	-.47	.55
		4	.024	.240	.921	-.45	.50

Dependent		95% Confidence Interval					
Variable	(I) position	(J) position	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
e31	4	1	.194	.174	.266	-.15	.54
		2	.020	.194	.917	-.36	.40
		3	-.024	.240	.921	-.50	.45
e32	1	2	-.130	.163	.427	-.45	.19
		3	-.053	.200	.793	-.45	.34
		4	-.148	.143	.303	-.43	.14
	2	1	.130	.163	.427	-.19	.45
		3	.077	.212	.717	-.34	.50
		4	-.018	.159	.909	-.33	.30
	3	1	.053	.200	.793	-.34	.45
		2	-.077	.212	.717	-.50	.34
		4	-.095	.197	.630	-.49	.30
	4	1	.148	.143	.303	-.14	.43
		2	.018	.159	.909	-.30	.33
		3	.095	.197	.630	-.30	.49
e33	1	2	-.053	.199	.792	-.45	.34
		3	-.338	.244	.168	-.82	.14
		4	-.005	.175	.977	-.35	.34
	2	1	.053	.199	.792	-.34	.45
		3	-.286	.259	.272	-.80	.23
		4	.048	.195	.807	-.34	.43
	3	1	.338	.244	.168	-.14	.82
		2	.286	.259	.272	-.23	.80
		4	.333	.241	.169	-.14	.81
	4	1	.005	.175	.977	-.34	.35
		2	-.048	.195	.807	-.43	.34
		3	-.333	.241	.169	-.81	.14
e34	1	2	.211	.153	.172	-.09	.51
		3	.353	.188	.063	-.02	.73
		4	.163	.135	.229	-.10	.43
	2	1	-.211	.153	.172	-.51	.09
		3	.143	.199	.475	-.25	.54
		4	-.048	.150	.752	-.34	.25
	3	1	-.353	.188	.063	-.73	.02
		2	-.143	.199	.475	-.54	.25
		4	-.190	.186	.307	-.56	.18

Dependent		95% Confidence Interval					
Variable	(I) position	(J) position	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
	4	1	-.163	.135	.229	-.43	.10
		2	.048	.150	.752	-.25	.34
		3	.190	.186	.307	-.18	.56
e35	1	2	.024	.134	.857	-.24	.29
		3	-.481*	.165	.004	-.81	-.15
		4	-.195	.118	.101	-.43	.04
	2	1	-.024	.134	.857	-.29	.24
		3	-.505*	.175	.005	-.85	-.16
		4	-.220	.132	.098	-.48	.04
	3	1	.481*	.165	.004	.15	.81
		2	.505*	.175	.005	.16	.85
		4	.286	.163	.082	-.04	.61
	4	1	.195	.118	.101	-.04	.43
		2	.220	.132	.098	-.04	.48
		3	-.286	.163	.082	-.61	.04
e3	1	2	-.024	.135	.858	-.29	.24
		3	-.147	.166	.378	-.48	.18
		4	-.076	.119	.525	-.31	.16
	2	1	.024	.135	.858	-.24	.29
		3	-.123	.176	.487	-.47	.23
		4	-.052	.133	.698	-.31	.21
	3	1	.147	.166	.378	-.18	.48
		2	.123	.176	.487	-.23	.47
		4	.071	.164	.664	-.25	.40
	4	1	.076	.119	.525	-.16	.31
		2	.052	.133	.698	-.21	.31
		3	-.071	.164	.664	-.40	.25

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ด้านคุณภาพของงานวิศวกรรมโครงสร้าง

		Descriptives							
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
e51	1	38	3.63	.819	.133	3.36	3.90	2	5
	2	26	3.46	.647	.127	3.20	3.72	3	5
	3	14	3.57	.938	.251	3.03	4.11	2	5
	4	42	3.14	.566	.087	2.97	3.32	2	5
	Total	120	3.42	.740	.068	3.28	3.55	2	5
e52	1	38	3.63	.589	.096	3.44	3.83	3	5
	2	26	3.31	.471	.092	3.12	3.50	3	4
	3	14	3.43	.756	.202	2.99	3.87	2	4
	4	42	3.19	.505	.078	3.03	3.35	2	4
	Total	120	3.38	.582	.053	3.28	3.49	2	5
e53	1	38	3.58	.826	.134	3.31	3.85	2	5
	2	26	3.38	.496	.097	3.18	3.59	3	4
	3	14	3.14	.864	.231	2.64	3.64	2	4
	4	42	3.19	.505	.078	3.03	3.35	2	4
	Total	120	3.35	.682	.062	3.23	3.47	2	5
e54	1	38	3.53	.830	.135	3.25	3.80	2	5
	2	26	3.31	.618	.121	3.06	3.56	3	5
	3	14	3.29	.726	.194	2.87	3.71	2	4
	4	42	3.05	.492	.076	2.89	3.20	2	4
	Total	120	3.28	.688	.063	3.16	3.41	2	5
e55	1	38	2.95	.769	.125	2.69	3.20	2	4
	2	26	3.31	.471	.092	3.12	3.50	3	4
	3	14	2.86	.864	.231	2.36	3.36	2	4
	4	42	3.10	.532	.082	2.93	3.26	2	4
	Total	120	3.07	.658	.060	2.95	3.19	2	4
e5	1	38	3.46	.603	.098	3.26	3.66	3	4
	2	26	3.35	.417	.082	3.19	3.52	3	4
	3	14	3.26	.708	.189	2.85	3.67	2	4
	4	42	3.13	.411	.063	3.01	3.26	2	4
	Total	120	3.30	.531	.048	3.20	3.40	2	4

## ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
e51	Between Groups	5.292	3	1.764	3.417	.020
	Within Groups	59.875	116	.516		
	Total	65.167	119			
e52	Between Groups	4.081	3	1.360	4.349	.006
	Within Groups	36.285	116	.313		
	Total	40.367	119			
e53	Between Groups	3.693	3	1.231	2.767	.045
	Within Groups	51.607	116	.445		
	Total	55.300	119			
e54	Between Groups	4.593	3	1.531	3.430	.019
	Within Groups	51.774	116	.446		
	Total	56.367	119			
e55	Between Groups	2.700	3	.900	2.141	.099
	Within Groups	48.767	116	.420		
	Total	51.467	119			
e5	Between Groups	2.279	3	.760	2.821	.042
	Within Groups	31.241	116	.269		
	Total	33.520	119			

## Post Hoc Tests

## Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) position	(J) position	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
e51	1	2	.170	.183	.354		
		3	.060	.225	.789		
		4	.489 <sup>*</sup>	.161	.003	.17	.81
	2	1	-.170	.183	.354		
		3	-.110	.238	.645		
		4	.319	.179	.078	-.04	.67
	3	1	-.060	.225	.789		
		2	.110	.238	.645		
		4	.429	.222	.056	-.01	.87
	4	1	-.489 <sup>*</sup>	.161	.003		
		2	-.319	.179	.078		
		3	-.429	.222	.056	-.87	.01



Dependent Variable	(I) position	(J) position	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
e52	1	2	.324*	.142	.025	.04	.61
		3	.203	.175	.248	-.14	.55
		4	.441*	.125	.001	.19	.69
	2	1	-.324*	.142	.025	-.61	-.04
		3	-.121	.185	.516	-.49	.25
		4	.117	.140	.403	-.16	.39
	3	1	-.203	.175	.248	-.55	.14
		2	.121	.185	.516	-.25	.49
		4	.238	.173	.170	-.10	.58
	4	1	-.441*	.125	.001	-.69	-.19
		2	-.117	.140	.403	-.39	.16
		3	-.238	.173	.170	-.58	.10
e53	1	2	.194	.170	.255	-.14	.53
		3	.436*	.209	.039	.02	.85
		4	.388*	.149	.010	.09	.68
	2	1	-.194	.170	.255	-.53	.14
		3	.242	.221	.276	-.20	.68
		4	.194	.166	.246	-.14	.52
	3	1	-.436*	.209	.039	-.85	-.02
		2	-.242	.221	.276	-.68	.20
		4	-.048	.206	.817	-.46	.36
	4	1	-.388*	.149	.010	-.68	-.09
		2	-.194	.166	.246	-.52	.14
		3	.048	.206	.817	-.36	.46
e54	1	2	.219	.170	.201	-.12	.56
		3	.241	.209	.252	-.17	.65
		4	.479*	.150	.002	.18	.77
	2	1	-.219	.170	.201	-.56	.12
		3	.022	.221	.921	-.42	.46
		4	.260	.167	.121	-.07	.59
	3	1	-.241	.209	.252	-.65	.17
		2	-.022	.221	.921	-.46	.42
		4	.238	.206	.251	-.17	.65
	4	1	-.479*	.150	.002	-.77	-.18
		2	-.260	.167	.121	-.59	.07
		3	-.238	.206	.251	-.65	.17
e55	1	2	-.360*	.165	.031	-.69	-.03
		3	.090	.203	.657	-.31	.49
		4	-.148	.145	.310	-.44	.14

Dependent		95% Confidence Interval					
Variable	(I) position	(J) position	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
	2	1	.360 <sup>*</sup>	.165	.031	.03	.69
		3	.451 <sup>*</sup>	.215	.038	.02	.88
		4	.212	.162	.192	-.11	.53
	3	1	-.090	.203	.657	-.49	.31
		2	-.451 <sup>*</sup>	.215	.038	-.88	-.02
		4	-.238	.200	.237	-.63	.16
	4	1	.148	.145	.310	-.14	.44
		2	-.212	.162	.192	-.53	.11
		3	.238	.200	.237	-.16	.63
e5	1	2	.109	.132	.410	-.15	.37
		3	.206	.162	.207	-.12	.53
		4	.330 <sup>*</sup>	.116	.005	.10	.56
	2	1	-.109	.132	.410	-.37	.15
		3	.097	.172	.575	-.24	.44
		4	.221	.130	.091	-.04	.48
	3	1	-.206	.162	.207	-.53	.12
		2	-.097	.172	.575	-.44	.24
		4	.124	.160	.441	-.19	.44
	4	1	-.330 <sup>*</sup>	.116	.005	-.56	-.10
		2	-.221	.130	.091	-.48	.04
		3	-.124	.160	.441	-.44	.19

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ด้านคุณภาพของงานด้านสถาปัตยกรรม

		Descriptives								
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
						Lower Bound	Upper Bound			
e61	1	38	3.11	.924	.150	2.80	3.41	2	5	
	2	26	3.08	.628	.123	2.82	3.33	2	4	
	3	14	3.14	.663	.177	2.76	3.53	2	4	
	4	42	3.00	.442	.068	2.86	3.14	2	4	
	Total	120	3.07	.683	.062	2.94	3.19	2	5	
e62	1	38	3.21	1.069	.173	2.86	3.56	2	5	
	2	26	3.00	.566	.111	2.77	3.23	2	4	
	3	14	3.43	.514	.137	3.13	3.73	3	4	
	4	42	3.10	.617	.095	2.90	3.29	2	5	
	Total	120	3.15	.774	.071	3.01	3.29	2	5	
e63	1	38	2.68	.989	.160	2.36	3.01	2	5	
	2	26	3.08	.484	.095	2.88	3.27	2	4	
	3	14	3.14	.663	.177	2.76	3.53	2	4	
	4	42	3.14	.647	.100	2.94	3.34	2	5	
	Total	120	2.98	.767	.070	2.84	3.12	2	5	
e64	1	38	3.11	1.134	.184	2.73	3.48	2	5	
	2	26	3.08	.484	.095	2.88	3.27	2	4	
	3	14	3.29	.469	.125	3.02	3.56	3	4	
	4	42	3.10	.617	.095	2.90	3.29	2	5	
	Total	120	3.12	.780	.071	2.98	3.26	2	5	
e65	1	38	3.16	1.053	.171	2.81	3.50	2	5	
	2	26	3.31	.471	.092	3.12	3.50	3	4	
	3	14	3.43	.938	.251	2.89	3.97	2	5	
	4	42	3.29	.708	.109	3.06	3.51	2	5	
	Total	120	3.27	.817	.075	3.12	3.41	2	5	
e6	1	38	3.05	.934	.152	2.75	3.36	2	5	
	2	26	3.11	.450	.088	2.93	3.29	2	4	
	3	14	3.29	.575	.154	2.95	3.62	2	4	
	4	42	3.12	.509	.079	2.97	3.28	2	4	
	Total	120	3.12	.666	.061	3.00	3.24	2	5	

## ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
e61	Between Groups	.327	3	.109	.230	.876
	Within Groups	55.139	116	.475		
	Total	55.467	119			
e62	Between Groups	1.937	3	.646	1.080	.361
	Within Groups	69.363	116	.598		
	Total	71.300	119			
e63	Between Groups	5.053	3	1.684	3.010	.033
	Within Groups	64.914	116	.560		
	Total	69.967	119			
e64	Between Groups	.465	3	.155	.250	.861
	Within Groups	71.901	116	.620		
	Total	72.367	119			
e65	Between Groups	.876	3	.292	.431	.731
	Within Groups	78.591	116	.678		
	Total	79.467	119			
e6	Between Groups	.560	3	.187	.414	.743
	Within Groups	52.287	116	.451		
	Total	52.847	119			

## Post Hoc Tests

## Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) position	(J) position	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
e61	1	2	.028	.175	.872	-.32	.38
		3	-.038	.216	.862	-.46	.39
		4	.105	.154	.497	-.20	.41
	2	1	-.028	.175	.872	-.38	.32
		3	-.066	.229	.773	-.52	.39
		4	.077	.172	.656	-.26	.42
	3	1	.038	.216	.862	-.39	.46
		2	.066	.229	.773	-.39	.52
		4	.143	.213	.503	-.28	.56

Dependent		95% Confidence Interval					
Variable	(I) position	(J) position	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
	4	1	-.105	.154	.497	-.41	.20
		2	-.077	.172	.656	-.42	.26
		3	-.143	.213	.503	-.56	.28
e62	1	2	.211	.197	.287	-.18	.60
		3	-.218	.242	.369	-.70	.26
		4	.115	.173	.507	-.23	.46
	2	1	-.211	.197	.287	-.60	.18
		3	-.429	.256	.097	-.94	.08
		4	-.095	.193	.623	-.48	.29
	3	1	.218	.242	.369	-.26	.70
		2	.429	.256	.097	-.08	.94
		4	.333	.239	.165	-.14	.81
	4	1	-.115	.173	.507	-.46	.23
		2	.095	.193	.623	-.29	.48
		3	-.333	.239	.165	-.81	.14
e63	1	2	-.393*	.190	.041	-.77	-.02
		3	-.459	.234	.052	-.92	.00
		4	-.459*	.167	.007	-.79	-.13
	2	1	.393*	.190	.041	.02	.77
		3	-.066	.248	.791	-.56	.43
		4	-.066	.187	.725	-.44	.30
	3	1	.459	.234	.052	.00	.92
		2	.066	.248	.791	-.43	.56
		4	.000	.231	1.000	-.46	.46
	4	1	.459*	.167	.007	.13	.79
		2	.066	.187	.725	-.30	.44
		3	.000	.231	1.000	-.46	.46
e64	1	2	.028	.200	.888	-.37	.43
		3	-.180	.246	.465	-.67	.31
		4	.010	.176	.955	-.34	.36
	2	1	-.028	.200	.888	-.43	.37
		3	-.209	.261	.425	-.73	.31
		4	-.018	.196	.926	-.41	.37
	3	1	.180	.246	.465	-.31	.67
		2	.209	.261	.425	-.31	.73
		4	.190	.243	.435	-.29	.67

Dependent		95% Confidence Interval					
Variable	(I) position	(J) position	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
	4	1	-.010	.176	.955	-.36	.34
		2	.018	.196	.926	-.37	.41
		3	-.190	.243	.435	-.67	.29
e65	1	2	-.150	.209	.476	-.56	.27
		3	-.271	.257	.295	-.78	.24
		4	-.128	.184	.489	-.49	.24
	2	1	.150	.209	.476	-.27	.56
		3	-.121	.273	.659	-.66	.42
		4	.022	.205	.915	-.38	.43
	3	1	.271	.257	.295	-.24	.78
		2	.121	.273	.659	-.42	.66
		4	.143	.254	.575	-.36	.65
	4	1	.128	.184	.489	-.24	.49
		2	-.022	.205	.915	-.43	.38
		3	-.143	.254	.575	-.65	.36
e6	1	2	-.055	.171	.748	-.39	.28
		3	-.233	.210	.269	-.65	.18
		4	-.071	.150	.637	-.37	.23
	2	1	.055	.171	.748	-.28	.39
		3	-.178	.223	.425	-.62	.26
		4	-.016	.168	.924	-.35	.32
	3	1	.233	.210	.269	-.18	.65
		2	.178	.223	.425	-.26	.62
		4	.162	.207	.436	-.25	.57
	4	1	.071	.150	.637	-.23	.37
		2	.016	.168	.924	-.32	.35
		3	-.162	.207	.436	-.57	.25

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.