

การเปลี่ยนงานของแรงงานไทยในโครงการก่อสร้าง

JOB TURNOVER OF THAI WORKERS IN CONSTRUCTION PROJECTS

บรรหาร เพชรศศิธร

BANHARN PETCHSASITHON

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิศวกรรมก่อสร้างและการจัดการ

คณะวิศวกรรมศาสตร์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2555

KMITL-2012-EN-M-090-177

JOB TURNOVER OF THAI WORKERS IN CONSTRUCTION PROJECTS

BANHARN PETCHSASITHON

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF ENGINEERING IN CONSTRUCTION ENGINEERING AND MANAGEMENT
FACULTY OF ENGINEERING
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
2012
KMITL-2012-EN-M-090-177

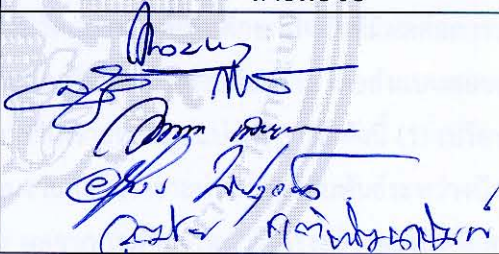
COPYRIGHT 2012

FACULTY OF ENGINEERING

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

คณะวิศวกรรมศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การเปลี่ยนงานของแรงงานไทยในโครงการก่อสร้าง
Thesis Title Job Turnover of Thai Workers in Construction Projects
นักศึกษา นายบรรหาร เพชรศศิธร
รหัสประจำตัว 53612212
ปริญญา วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา วิศวกรรมก่อสร้างและการจัดการ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.วุฒิชัย ชชาติพัฒนานันท์
หมายเลขวิทยานิพนธ์ KMITL-2012-EN-M-090-177

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
รศ.แหลมทอง	เหล่าคงถาวร	
รศ.สุวัฒน์	ฉิรเศรษฐ์	
ผศ.ดร.วัชระ	เพียรสุภาพ	
รศ.อำนาจ	พานิชกุลพงศ์	
ผศ.ดร.วุฒิชัย	ชาติพัฒนานันท์	

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ วันจันทร์ที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2555 เวลา 11.00-13.00 น.
สถานที่สอบ ณ อาคาร A ชั้น 5 ห้องประชุม 4

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

คณะวิศวกรรมศาสตร์ รับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ ดร.สุชัยวีร์ สุวรรณสวัสดิ์)

คณบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์

วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2555

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การเปลี่ยนงานของแรงงานไทยในโครงการก่อสร้าง
นักศึกษา	นายบรรหาร เพชรศศิธร
รหัสนักศึกษา	53612212
ปริญญา	วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิศวกรรมก่อสร้างและการจัดการ
พ.ศ.	2555
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผศ.ดร.วุฒิชัย ขาติพัฒนานันท์

บทคัดย่อ

แรงงานก่อสร้างถือเป็นทรัพยากรหลักที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อโครงการก่อสร้าง ถึงแม้ว่าในปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจะนำมาซึ่งการคิดค้นและพัฒนาเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย แต่อย่างไรก็ตามแรงงานคนก็ยังเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อกระบวนการผลิต ซึ่งลักษณะเฉพาะของงานก่อสร้างจะแตกต่างกับลักษณะงานอื่นๆ งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง วิธีการวิจัยใช้การสำรวจความคิดเห็นของแรงงานก่อสร้าง โดยส่งแบบสอบถามไปยังแรงงานก่อสร้างชาวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งได้ 3 วิธี ดังนี้ (1) เปรียบเทียบลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน (2) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทุกปัจจัย และ (3) วิเคราะห์ปัจจัยเพื่อจัดโครงสร้างปัจจัย ผลจากการศึกษาพบว่าโครงสร้างของปัจจัยสามารถแบ่งออกได้เป็น 6 กลุ่มปัจจัย คือ (1) “ปัจจัยด้านลักษณะเฉพาะของงานก่อสร้าง” (2) “ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์” (3) “ปัจจัยด้านสภาวะจิตใจและการรับรู้” (4) “ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและครอบครัว” (5) “ปัจจัยด้านสภาพร่างกายและความปลอดภัย” และ (6) “ปัจจัยด้านอิสระในอาชีพ” ซึ่งโครงสร้างปัจจัยนี้สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโครงการก่อสร้างในการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารจะได้เข้าใจถึงความต้องการของแรงงาน มีวิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงานหาแนวทางในการป้องกัน แก้ไขปัญหาการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างไทยในขณะที่มีการดำเนินโครงการต่อไป

Thesis Title	JOB TURNOVER OF THAI WORKERS IN CONSTRUCTION PROJECTS
Student	Mr. Banharn Petchsasithon
Student ID.	53612212
Degree	Master of Engineering
Program	Construction Engineering and Management
Year	2012
Thesis Advisor	Asst. Prof. Dr. Vuttichai Chatpattananan

ABSTRACT

Human or Construction workers is main a resources that is crucial to the project. Despite the advances in technology will lead to the discovery and development of modern machinery. However, labor is also an important factor affecting the production process. The specific nature of the construction is different to the other. Therefore, the research objective was to identify the factors that influence the trend in the change of the construction workers. The method of the research used surveying opinions of workers by sending questionnaires to Thai workers in Bangkok. The analyses of date were: (1) comparing levels of importance of all factors, (2) finding relationships amongst factors, and (3) analyzing factors to group factory. The result shows that a structure of factors can be divided into 6 groups, namely, (1) "Identity construction", (2) "Human relations", (3) "The state of mind and perception", (4) "Compensation and Family", (5) "Health and safety" and (6) "Freedom in occupation". The structure of factors can be used as a guide line for the management of construction projects. A manager to understand the needs of the workers, for preventing some crucial problems, for planning and protect solution in construction projects management.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยคำแนะนำ และคำปรึกษาจาก ผศ.ดร.วุฒิชัย ชชาติพัฒนานันท์ ที่คอยให้ความช่วยเหลือแก่ข้าพเจ้าเป็นอย่างดีตลอดมา ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ข้าพเจ้ารู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่านอาจารย์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณประธานและกรรมการสอบหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์ตลอดจนคณาจารย์ภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทุก ๆ ท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดีให้แก่ข้าพเจ้า

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโครงการ วิศวกร และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานก่อสร้างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและให้คำแนะนำในการให้ข้อมูลในงานวิจัยนี้ รวมถึงผู้ที่ให้ข้อมูลในงานวิจัยทุกท่าน

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ในภาควิชาวิศวกรรมโยธา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทุกคนที่ให้คำแนะนำต่าง ๆ และคอยให้กำลังใจเสมอมา

สุดท้ายนี้ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัวของข้าพเจ้าที่เป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุก ๆ เรื่อง ทำให้ข้าพเจ้าสามารถทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สำหรับคุณค่าและประโยชน์อันพึงมีมาจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ข้าพเจ้าขอมอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน ซึ่งเป็นที่รักและเคารพยิ่ง

บรรหาร เพชรศิธร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	II
กิตติกรรมประกาศ	III
สารบัญ	IV
สารบัญตาราง	VI
สารบัญรูป	VII
นิยามศัพท์	VIII
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 ปัญหาทางวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย	3
1.5 ขั้นตอนของการวิจัย	4
1.6 ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	4
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	5
2.1 บทนำ	5
2.2 ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์	5
2.3 แรงจูงใจในการทำงาน	7
2.4 การเปลี่ยนงาน การย้ายงาน การลาออก หรือหมุนเวียนงาน	8
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.6 บทวิเคราะห์	13
บทที่ 3 กรอบแนวความคิด	14
3.1 บทนำ	14
3.2 กระบวนการเปลี่ยนของแรงงานในโครงการก่อสร้าง	14
3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง	17
3.4 สรุป	22

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ระเบียบวิธีการวิจัย	24
4.1 บทนำ	24
4.2 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	24
4.3 การออกแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อเก็บข้อมูล	24
4.4 การทดสอบแบบสอบถาม	25
4.5 การกำหนดขนาดตัวอย่าง	25
4.6 แหล่งข้อมูลและการแจกแบบสอบถาม	26
4.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล	27
4.8 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและการประเมินผลข้อมูล	27
4.9 การวิเคราะห์ปัจจัยด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป	33
4.10 สรุป	33
บทที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล	34
5.1 บทนำ	34
5.2 คุณลักษณะของข้อมูล	34
5.3 การวิเคราะห์คุณภาพของข้อมูล	35
5.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
5.5 สรุป	46
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	48
6.1 สรุปผลการวิจัย.....	48
6.2 ข้อเสนอแนะ.....	49
เอกสารอ้างอิง	51
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม	53
ภาคผนวก ข. ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม	60
ภาคผนวก ค. ผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่	79
ประวัติผู้เขียน	90

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
5.1	สรุปลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 34
5.2	แสดงคุณลักษณะทางเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 35
5.3	แสดงคุณลักษณะอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 35
5.4	แสดงคุณลักษณะประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 36
5.5	แสดงคุณลักษณะประเภทของงานของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 36
5.6	แสดงความรู้สึกต่อการเปลี่ยนงานของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 37
5.7	แสดงค่าตัวชี้วัดระดับความสำคัญของปัจจัย และลำดับความสำคัญของปัจจัยย่อย ที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างในโครงการก่อสร้าง จำนวน 30 ปัจจัย..... 38
5.8	แสดงสัมประสิทธิ์ของความสัมพันธ์ร่วมแบบ Spearman Rank ของปัจจัย ที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานในโครงการก่อสร้าง..... 40
5.9	แสดงค่า KMO and Bartlett's Test of Sphericity..... 43
5.10	แสดงค่าความแปรผันของกลุ่มปัจจัย..... 43
5.11	แสดงค่าน้ำหนักของปัจจัยหลังจากหมุนแกน..... 44
5.12	แสดงค่าความแปรผันของแต่ละกลุ่มปัจจัยและค่าน้ำหนักความสำคัญของแต่ละปัจจัย..... 45
ข.1	แสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม 61
ข.2	แสดงค่าความเชื่อมั่นที่วิเคราะห์ได้จากแบบสอบถาม..... 71
ข.3	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน..... 72
ข.4	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของความสัมพันธ์ร่วมระหว่างปัจจัย..... 73
ข.5	แสดงค่า KMO and Bartlett's Test of Sphericity..... 76
ข.6	แสดงค่าความแปรผันของกลุ่มปัจจัย..... 77
ข.7	แสดงค่าหลังจากการหมุนแกน..... 78

สารบัญรูป

รูปที่	หน้า
2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์.....	7
2.2 ตัวแบบการลาออกจากงานของเกอร์ฮาร์ท.....	9
2.3 ตัวแบบการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของPrice.....	10
2.4 ตัวแบบการเปลี่ยนงานแบบที่ 2 ของPrice.....	10
3.1 กระบวนการจัดการแรงงานก่อสร้างที่มีประสิทธิผลในโครงการก่อสร้าง.....	16
3.2 กระบวนการเปลี่ยนงานของแรงงานในโครงการก่อสร้างตามแนวความคิดของผู้วิจัย.....	17
3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของผู้วิจัย.....	22
6.1 โครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานไทย และน้ำหนักความสำคัญ.....	50

นิยามคำศัพท์

การใช้ถ้อยคำและการแปลความหมายของถ้อยคำที่เกี่ยวกับการตัดสินใจของแต่ละบุคคลอาจแตกต่างกันไป ดังนั้นการนิยามคำศัพท์ที่กล่าวไว้จะใช้สำหรับงานวิจัยนี้เพื่อความเข้าใจของผู้อ่าน

- **แรงงานก่อสร้าง** หมายถึง ลูกจ้างทั้งที่มีฝีมือและไม่มีฝีมือ ที่ทำงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับการก่อสร้าง รื้อถอนหรือทำลายสิ่งก่อสร้าง เช่น ช่างก่ออิฐ ฉาบปูน ปูพื้น มุงหลังคา ทาสี ติดบาน-กระจก และผู้ใช้แรงงาน เช่น ขนหิน ปูน ทราย เกลี่ยหรือปรับพื้นดิน เป็นต้น
- **โครงการ** หมายถึง ความพยายามบากบั่นเพียงชั่วคราวในการผลิตสิ่งของหรือบริการอันเป็นเอกเทศน์
- **โครงการก่อสร้าง** หมายถึง กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้างใหม่ การต่อเติม การดัดแปลง การซ่อมแซมและการรื้อทำลาย อาคารหรือสิ่งก่อสร้างด้านวิศวกรรม เช่น ถนน สะพาน เขื่อน อุโมงค์ เป็นต้น
- **เปลี่ยน** หมายถึง การแปรหรือกลายเป็นจากลักษณะหรือภาวะเดิม การเอาสิ่งหนึ่งเข้าแทนอีกสิ่งหนึ่งโดยกรรมวิธีต่าง ๆ เช่น แลกเปลี่ยน ผลัดเปลี่ยนสับเปลี่ยน เปลี่ยนแปลง ย้าย
- **การเปลี่ยนงาน** หมายถึง การผลัดเปลี่ยนหรือการสับเปลี่ยน เปลี่ยนแปลงสิ่งหรือกิจกรรมที่ทำอยู่เดิม

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีจำนวนประชากรที่เพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ส่งผลให้ปัจจุบันธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้างเกิดการขยายตัวเป็นอย่างมาก เพื่อสนองความต้องการในเรื่องที่พักอาศัย และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ซึ่งจะเห็นได้ว่าตามเมืองหลวงและเมืองสำคัญต่างๆจะมีโครงการก่อสร้างเกิดขึ้นมากมาย จากโครงการก่อสร้างที่เพิ่มมากขึ้นก็ทำให้เกิดการแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้น ผู้บริหารโครงการก่อสร้างจึงต้องหาวิธีในการบริหารโครงการของตน และยิ่งในปัจจุบันที่สังคมมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้โครงการก่อสร้างจะถูกเปรียบเทียบในเรื่องของระยะเวลาในการดำเนินงานมาเป็นตัวกำหนด ทำให้แต่ละโครงการจะต้องเร่งในการก่อสร้างเพื่อให้ทันต่อความต้องการของลูกค้า ยิ่งโครงการใดที่เสร็จเร็วกว่ากำหนด โครงการนั้นก็จะได้เปรียบในการทำงานในอนาคตซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าขององค์กร คนหรือแรงงานก่อสร้าง ถือเป็นทรัพยากรหลักที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อโครงการก่อสร้าง ถึงแม้ว่าในปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจะนำมาซึ่งการคิดค้นและพัฒนาเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย แต่อย่างไรก็ตามแรงงานคนก็ยังคงเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อกระบวนการผลิต ซึ่งลักษณะเฉพาะของงานก่อสร้างจะแตกต่างกับลักษณะงานอื่นๆ อย่างเห็นได้ชัด ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในที่โล่งแจ้ง ระยะเวลาการทำงานไม่สามารถกำหนดได้ชัดเจน สถานที่ทำงานเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และการเปลี่ยนแปลงคำสั่งงาน (Change Order) เป็นต้น สิ่งต่างๆในข้างต้นเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการควบคุมปัจจัยต่างๆในการทำงาน โดยแรงงานก่อสร้างเป็นผู้ที่จะได้รับผลกระทบดังกล่าวโดยตรง

ปัญหาแรงงานในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างค่อนข้างมีปัญหา เหตุเพราะความไม่แน่นอนของธุรกิจที่มีการแข่งขันด้านราคาสูง ทำให้แรงงานถูกเลิกจ้างได้ง่าย ประกอบกับแรงงานภาคการก่อสร้างแตกต่างจากแรงงานภาคอื่นๆ เพราะอัตราค่าจ้างยังไม่มีมาตรฐาน และผู้ใช้แรงงานยังมีปัญหาด้านลักษณะความเป็นอยู่และการทำงานด้วย (นายภุชชดา จันทร์จำรัสแสง เลขาธิการสมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์:2553) "การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ สาขากลุ่มอาชีพก่อสร้างถือว่ามีความจำเป็นและมีส่วนสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมทั้งด้านมาตรฐานฝีมือของแรงงาน และเอื้อประโยชน์ให้มีแรงงานไหลเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมก่อสร้างมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การกำหนดกลุ่มอาชีพที่เกี่ยวกับการก่อสร้าง 4 ประเภท ได้แก่ ช่างไม้ก่อสร้าง ช่างก่ออิฐ ช่างฉาบปูน และช่างอะลูมิเนียม ที่กล่าวมานั้นยังไม่ครอบคลุมลักษณะแรงงานทั้งหมด เนื่องจากงานก่อสร้างมีหลายประเภท ตลอดจนพบว่าจ้างและผู้ใช้แรงงาน ยังไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานมากพอ" (นายกิตติพล ปราโมช ณ อยุธยา:2553) "ตลาดแรงงานในปี 2553 มีปัญหาขาดแคลนแรงงานไทยจำนวนมาก และแรงงานที่เหลือนักจะเป็นแรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ แรงงานก่อสร้างในไทยหันไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก และมีจำนวนไม่น้อยที่เดินทางไปทำงานเป็นแรงงานในต่างประเทศ สาเหตุเพราะได้รับค่าจ้าง และ

ผลตอบแทนสูงกว่าในประเทศไทย ทำให้แรงงานไทยไหลออกจากประเทศมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็มีแรงงานต่างด้าวไหลเข้าในประเทศเป็นจำนวนมากเช่นกัน ซึ่งแรงงานต่างด้าวดังกล่าวยังขาดฝีมือในการทำงานอีกด้วย ด้วยเหตุนี้แรงงานต่างด้าวจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาโครงการก่อสร้างต่างๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะมาจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ลาว พม่า และกัมพูชา ซึ่งเมื่อเทียบสัดส่วนกันแล้ว มีแรงงานที่เป็นคนไทยไม่ถึง 10% จึงจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวในการพัฒนาโครงการ อย่างไรก็ตาม ก็ยังพบปัญหาอีกว่า การกีดกันแรงงานต่างด้าวจากทางภาครัฐ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และมีขั้นตอนการขึ้นทะเบียนที่มีความซับซ้อนยุ่งยาก ทำให้เกิดผลกระทบกับผู้ประกอบการในเรื่องต้นทุนการก่อสร้างที่มีเพิ่มขึ้น ในเรื่องที่ต้องทำการขึ้นทะเบียนให้กับแรงงานต่างด้าว” และ(สภาอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย:2554) “ ภาคอุตสาหกรรมของไทยยังขาดแคลนแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานก่อสร้างกว่า 1 ล้านคน โดยอุตสาหกรรมก่อสร้างของไทยมีความต้องการแรงงานจำนวน 3.5-4 ล้านคน แต่ปัจจุบันมีเพียง 2.5 ล้านคนเท่านั้น นอกจากนี้แรงงานส่วนหนึ่งยังไหลไปอยู่ในภาคอสังหาริมทรัพย์หรือการก่อสร้าง ภาคเอกชนที่ให้ค่าแรงได้สูงกว่าผู้รับเหมาที่รับงานภาครัฐ ” (กองวิจัยตลาดแรงงานกรมการจัดหางาน 2554) ความต้องการแรงงานจำแนกตามประเภทอาชีพ พบว่าอาชีพงานพื้นฐาน แรงงานด้านการประกอบ แรงงานบรรจุภัณฑ์ มีความต้องการแรงงานมากที่สุด และปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงานฝีมือ เนื่องจากมีโครงการที่ไปรับงานในต่างประเทศมากขึ้น และได้นำแรงงานเหล่านี้ตามไปด้วย หรือมีการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยที่ฝีมือไปทำงานกับชาวต่างประเทศจำนวนมาก ปัจจุบันแรงงานไทยที่มีฝีมือ มีไม่เพียงพอสำหรับตลาดในประเทศ

จากการศึกษาที่ผ่านมาจึงได้ข้อสรุปว่าในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยยังขาดแคลนแรงงาน อีกทั้งแรงงานก่อสร้างยังมีอัตราการเปลี่ยนงานสูง จากการสำรวจของกองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน พบว่าผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เดือนมิถุนายน ปี 2553 เมื่อเทียบกับปี 2554 พบว่าแรงงานมีจำนวนลดลงประมาณ 230,000 คน และงานวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงานพบเพียงว่าเป็นการศึกษาในกลุ่มสาขาอาชีพที่ไม่ใช่กลุ่มของแรงงานก่อสร้าง อีกทั้งผลงานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงานของแรงงานก็ไม่สามารถนำมาวัดกับแรงงานไทยได้ เนื่องจากแต่ละประเทศกลุ่มของประชากรมีลักษณะที่แตกต่างกัน ด้วยประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยม เช่น จากการข้อมูลของกรมแรงงานพบว่า สถิติอัตราการว่างงานรายเดือนเปรียบเทียบกับปี พ.ศ. 2551 – 2553 จะเห็นได้ว่าในช่วงต้นปี อัตราการว่างงานจะสูงที่สุดและปรับตัวลดลงต่ำสุดในช่วงปลายปี เนื่องจากโครงสร้าง การมีงานทำของแรงงานยังอยู่ในภาคเกษตรกรรม ซึ่งช่วงต้นปีเป็นช่วงนอกฤดูการเกษตร ทำให้มี ผู้ว่างงานจากภาคเกษตรเพิ่มขึ้น ส่วนช่วงปลายปีอัตราการว่างงานลดลงเนื่องจากเป็นช่วงฤดูการเก็บเกี่ยวผลผลิตในภาคเกษตรกรรม และสถานประกอบการจะเร่งผลิตสินค้าและบริการเพื่อจำหน่ายให้ทันในช่วงเทศกาลคริสต์มาสและเทศกาลปีใหม่ทำให้มีการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น จำนวนผู้ว่างงานจึงลดต่ำกว่าช่วงต้นปีและกลางปี เป็นต้น ทำให้เห็นว่าแรงงานก่อสร้างบางส่วนอาจจะมาจากแรงงานในภาคเกษตรกรรมที่ว่างจากช่วงฤดูเก็บเกี่ยว จากปัญหาที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาในเรื่องของการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพราะผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารโครงการก่อสร้างในเรื่องของการบริหารคน

ดังนั้นผู้บริหารโครงการจึงควรให้ความสำคัญกับกลุ่มแรงงานก่อสร้าง ผู้บริหารโครงการก่อสร้างจึงต้องเข้าใจถึงความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการกับแรงงานก่อสร้าง เพื่อให้การดำเนินงานของโครงการบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลาในสัญญา ในบางโครงการที่แรงงานก่อสร้างทำการประท้วงหยุดงานเนื่องจากไม่พอใจนายจ้างหรือผู้บริหารด้วยสาเหตุต่างๆ ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียเป็นอย่างมากเพราะงานจะหยุดชะงักทำให้งานเสร็จไม่ตรงตามระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลให้ผู้บริหารโครงการจะต้องรับผิดชอบ ด้วยหลากหลายปัญหานี้ทำให้ผู้บริหารโครงการจะยิ่งต้องทำความเข้าใจปัญหามากยิ่งขึ้น ผู้บริหารจำเป็นต้องกระตุ้นให้แรงงานมีขวัญและกำลังใจ มีความมั่นใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะป้องกันไม่ให้งานก่อสร้างคิดเปลี่ยนงานหรือเป็นการเตรียมการไว้ล่วงหน้าหากแรงงานคิดเปลี่ยนงาน อีกทั้งยังส่งผลดีต่อกระบวนการผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

1.2 ปัญหาทางวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีงานวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงานพบเพียงว่าเป็นการศึกษาในกลุ่มสาขาอาชีพที่ไม่ใช่กลุ่มของแรงงานก่อสร้าง เช่น กลุ่มของพนักงานบริษัท เป็นต้น ผู้วิจัยส่วนจะศึกษาในเรื่องของความต้องการ ความพึงพอใจในการทำงาน หรือความพอใจในการทำงานของแรงงานก่อสร้างเท่านั้น

งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงานของแรงงานก็ไม่สามารถนำมาวัดกับแรงงานไทยได้ เนื่องจากแต่ละประเทศกลุ่มของประชากรมีลักษณะที่แตกต่างกัน ด้วยประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยม ซึ่งงานวิจัยในต่างประเทศยังไม่มึนนักวิจัยรายใดชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโครงการหาแนวทางในการป้อง แก้ไขปัญหาการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างในขณะที่มีการดำเนินโครงการ

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานในโครงการก่อสร้าง

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ครอบคลุมเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงาน โดยอาศัยความคิดเห็นจากแรงงานก่อสร้างชาวไทยในโครงการก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแรงงานในสังกัดของบริษัท และผู้รับเหมาก่อสร้าง จำนวน 399 คน ซึ่งมาจาก 10 หน่วยงาน โดยทำการสำรวจความคิดเห็น และเก็บรวบรวมข้อมูลมาศึกษาในช่วงเดือนพฤศจิกายน - มกราคม พ.ศ. 2554

1.5 ขั้นตอนของการวิจัย

1.5.1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานในโครงการก่อสร้าง และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงาน การย้ายงาน การลาออก

1.5.2 วางโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลในการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง โดยอาศัยทฤษฎีที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม จากข้อ 1.5.1

1.5.3 สัมภาษณ์ผู้ที่มีประสบการณ์ (เจ้าของกิจการหรือเจ้าของโครงการก่อสร้าง วิศวกรโครงการ ผู้รับเหมา หัวหน้าคนงาน) และแรงงานก่อสร้างเกี่ยวกับความต้องการของแรงงานก่อสร้าง

1.5.4 ปรับปรุงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลในการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง โดยอาศัยผลจากการสัมภาษณ์ในข้อ 1.5.3

1.5.5 ออกแบบสอบถามเพื่อสำรวจระดับความสำคัญของปัจจัยแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานในโครงการก่อสร้าง

1.5.6 ทดสอบแบบสอบถามกับแรงงานในโครงการก่อสร้าง ก่อนนำแบบสอบถามไปสำรวจ

1.5.7 ส่งแบบสอบถามไปยังแรงงานก่อสร้างที่ทำงานอยู่ในโครงการก่อสร้าง

1.5.8 เก็บรวบรวมแบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้ด้วยโปรแกรม SPSS เริ่มต้นด้วยทดสอบความน่าเชื่อถือของสเกล ด้วยการหาค่าสถิติ Cronbach's Alpha แล้วจึงเริ่มทำการวิเคราะห์เพื่อ

- เปรียบเทียบจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง
- ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเพื่อตรวจสอบความมีเหตุผลของปัจจัยทุกปัจจัย
- จัดโครงสร้างของปัจจัยโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เพื่อจัดกลุ่มปัจจัยเข้าด้วยกัน

1.6 ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ได้ทราบถึงโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานในโครงการก่อสร้าง

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผลจากการศึกษาจะเป็นแนวทางสำหรับเจ้าโครงการก่อสร้างในการบริหารจัดการและการพัฒนาแรงงานก่อสร้างให้มีประสิทธิภาพ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับโครงการก่อสร้างอันเนื่องมาจากแรงงานก่อสร้าง

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

2.1 บทนำ

เนื้อหาในบทนี้จะกล่าวสรุปวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากการศึกษาข้อมูลจากวารสารต่างประเทศ เอกสารวิชาการ วิทยานิพนธ์ ประมวลแนวความคิด รวมถึงศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศเพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยซึ่งจะได้กล่าวรายละเอียดในหัวข้อต่อไป

2.2 ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์

พจนานุกรมในไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (2526:323) กล่าวถึง "ความต้องการ" หมายความว่า ความอยากได้ ใครได้หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ร่างกายเกิดการความขาดสมดุลเนื่องมาจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายามดิ้นรน และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความต้องการใหม่ๆ เกิดขึ้นมา ทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด

2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ(Maslow's Hierarchical Theory of Motivation)

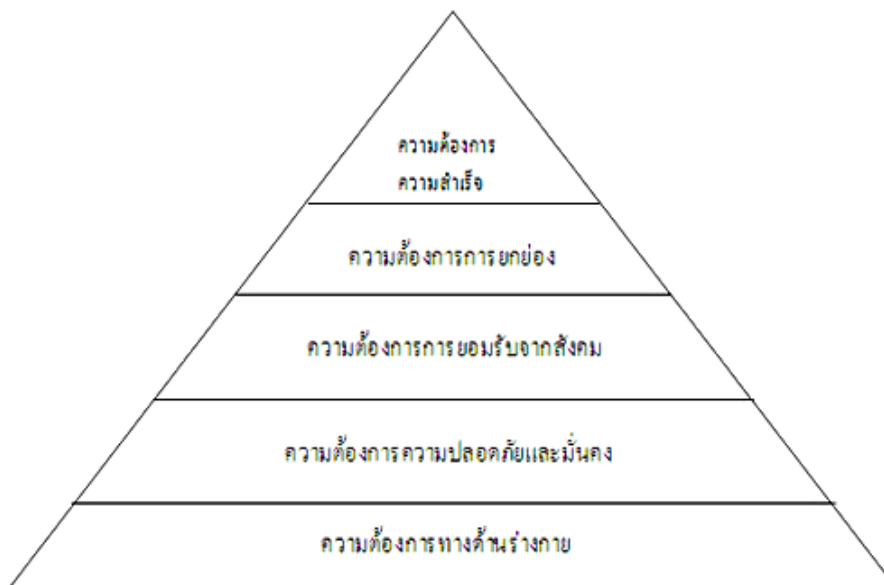
Maslow เชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” (wanting animal) และเป็นการอยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ Maslow กล่าวว่า ความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิดและความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนาตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need –Hierarchy Conception of Human Motivation) Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปได้เป็นลำดับดังนี้

- ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกกระตุ้นอวัยวะรับสัมผัส แรงขับของร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกาย
- ความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (Safety needs) มนุษย์เฝ้าหาความปลอดภัยด้วยกันทั้งสิ้น ศาสนาและปรัชญาที่มนุษย์ยึดถือทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง เพราะทำให้บุคคลได้จัดระบบของตัวเองให้มีเหตุผลและวิถีทางที่ทำให้บุคคลรู้สึก “ปลอดภัย” ความต้องการความปลอดภัยในเรื่องอื่นๆ จะเกี่ยวข้องกับการเผชิญกับสิ่งต่างๆ เช่น สงคราม

อาชญากรรม น้ำท่วม แผ่นดินไหว การจลาจล ความสับสนไม่เป็นระเบียบของสังคม และเหตุการณ์อื่นๆ

- ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs) ความสัมพันธ์ของความรักระหว่างคน 2 คน จะรวมถึงความรู้สึกนับถือซึ่งกันและกัน การยกย่องและความไว้วางใจแก่กัน นอกจากนี้ Maslow ยังย้ำว่าความต้องการความรักของคนจะเป็นความรักที่เป็นไปในลักษณะที่รู้จักให้ความรักต่อผู้อื่นและรู้จักที่จะรับความรักจากผู้อื่น การได้รับความรักและได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า บุคคลที่ขาดความรักก็จะรู้สึกว่าชีวิตไร้ค่ามีความรู้สึกอ้างว้างและเคียดแค้น Maslow มีความเห็นว่าบุคคลต้องการความรักและความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการขาดสิ่งนี้มักจะเป็นสาเหตุให้เกิดความขឹងคับใจและทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวไม่ได้ และความยินดีในพฤติกรรมหรือความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจในลักษณะต่างๆ
- ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs) กล่าวคือมนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่าเขามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่างๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others) ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าว่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น
- ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs) เป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสมบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพของเขาและมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน

ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ มีการเรียงลำดับชั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุด จะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อนบุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับดังจะอธิบายโดยละเอียดดังนี้



รูปที่ 2.1 ภาพลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

2.3 แรงจูงใจในการทำงาน

การทำงานหากขาดพลังหรือแรงจูงใจในการทำงานแล้ว อาจมีผลทำให้การทำงานขาดชีวิตชีวาและน่าเบื่อ ดังนั้น เราจะทำอย่างไรที่จะทำให้ชีวิตการทำงานในแต่ละวันของเรามีความสดชื่นและตื่นตัวอยู่เสมอ ก่อนอื่นเราควรทราบถึงสาเหตุหรือที่มาของแรงจูงใจเป็นลำดับแรก เพื่อที่จะได้หาวิธีการในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นต่อไป เช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับ หรือสิ่งเร้าใจหรือภาวะการตื่นตัวในบุคคล หรืออาจจะเนื่องมาจากการคาดหวัง หรือบางครั้งบางคราวก็อาจเป็นแรงจูงใจไร้สำนึก คือ เกิดจากการเก็บกด ซึ่งบางที่เจ้าตัวก็ไม่รู้ตัว จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในคนเรานั้นไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเพราะพฤติกรรมของมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมเหมือนกัน พฤติกรรมอย่างหนึ่งอาจเกิดจากแรงจูงใจหลายอย่าง และในบุคคลต่างสังคมก็มักมีแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการของการใช้สิ่งเร้าที่เป็นแรงจูงใจมากระตุ้นหรือล่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ อันจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ [5]

ในปี 2549 ปิยพันธุ์ แสงทอง [6] ได้ศึกษาเรื่องการจูงใจการทำงานของคนงานก่อสร้างในหน่วยงานก่อสร้าง ของจังหวัดชัยภูมิ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของคนงานก่อสร้างและความเข้าใจในตัวคนงานก่อสร้างของผู้บริหารเพื่อเสนอแนวทางการจูงใจในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลคนงานจำนวน 150 คน และผู้บริหาร จำนวน 25 คน เกี่ยวกับความต้องการสิ่งจูงใจ และสิ่งลดแรงจูงใจในการทำงานของคนงานก่อสร้าง ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากหน่วยงานก่อสร้างทั้งหมด 8 แห่งในจังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า

- สิ่งจูงใจในการทำงานของคนงานก่อสร้าง 3 อันดับแรก คือ เพิ่มอัตราค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน การมีนายจ้างที่ดี และการให้เงินโบนัส

- สิ่งลดแรงจูงใจในการทำงานของคนงานก่อสร้าง 3 อันดับแรก คือ การได้รับค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน และการต้องทำงานซ้ำซ้อนเกาอยู่เสมอ

Ravikiran Dwivedula and Christophe N. Bredillet [17] ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานในโครงการก่อสร้าง วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้เพื่อให้เข้าใจถึงโครงสร้างของแรงจูงใจในการทำงานในโครงการ เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับผู้บริหารโครงการ ให้ผู้บริหารโครงการทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานเป็นที่มาจากการต้องการของคนงานโครงการ ประกอบด้วยตัวอย่างจาก 199 คน ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุเฉลี่ย 27.4 ปี (SD = 6.5) และประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 4.3 ปี (SD = 2.4) ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในอุตสาหกรรมต่างๆ ผลจากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงาน มีดังนี้

- สภาพแวดล้อมการทำงาน
- การสื่อสารทั้งในระบบและนอกระบบ
- การรักษาความปลอดภัย

2.4 การเปลี่ยนงาน การย้ายงาน การลาออก หรือการหมุนเวียนงาน (Job Turnover)

การเปลี่ยนงาน (Job Turnover) คือ การผลัดเปลี่ยน สับเปลี่ยนงานที่ทำอยู่เดิมไปสู่งานใหม่ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ประกอบการตัดสินใจในการเปลี่ยนงาน ซึ่งการเปลี่ยนงานนั้นผู้ทำงานอาจจะเปลี่ยนงานใหม่แล้วไม่กลับมาทำงานเดิมอีก หรือเปลี่ยนงานใหม่แล้วกลับมาทำงานเดิมอีกก็เป็นได้

ดังนั้นการเปลี่ยนงานใหม่ควรจะใช้ความคิดให้รอบคอบเพราะการเปลี่ยนงานใหม่ หากคิดผิดคิดอาจจะไม่สามารถกลับมาทำงานเดิมได้ การเปลี่ยนงานหรือการลาออกของบุคลากรอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่างๆ ทั้งต่อองค์กร ตัวบุคคล และต่อสังคม ผลกระทบที่เกิดอาจเป็นได้ทั้งทางลบและทางบวก ดังนั้นผู้บริหารในองค์กรควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมในการเปลี่ยนงาน และต้องหาวิธีในการจัดการเกี่ยวกับกระบวนการย้ายงานหรือลาออกอย่างเหมาะสม ซึ่งอาจกลับเป็นผลดีต่อองค์กร สาเหตุของการเปลี่ยนงานแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การลาออกด้วยเหตุผล หมายถึง การวางแผนไว้ล่วงหน้าว่าจะลาออกเมื่อไหร่ สาเหตุเพราะอะไร ที่ทำงานใหม่ดีกว่าที่ทำงานเก่าอย่างไร ถ้าออกไปแล้วไม่เป็นไปตามที่คิดจะทำอย่างไรต่อไป ฯลฯ เป็นการลาออกที่เราสามารถตอบคำถามให้กับตัวเองได้ทุกคำถาม

2. การลาออกด้วยอารมณ์ หมายถึง การลาออกที่เกิดจากการตัดสินใจโดยไม่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า ส่วนใหญ่จะพูดออกมาในขณะที่กำลังมีอารมณ์โกรธ โมโหหรือเครียด และเมื่อตัดสินใจว่าจะลาออกแล้วค่อยมาคิดในภายหลังว่าจะทำอย่างไรต่อไป คนบางคนอารมณ์ลาออกไปแล้ว แต่ใจจริงยังไม่อยากลาออก แต่เมื่อพูดไปแล้ว ก็ต้องทำตามนั้น ยกเว้นคนบางคนที่มีทัศนคติที่หัวหน้าที่เข้าใจ ก็อาจจะให้กลับไปทบทวนใหม่ แต่ถ้าหัวหน้าก็ไม่ยินดียุ่ด้วยก็เท่ากับเข้าทางของหัวหน้าพอดี

เสนาะ ตีแยว และ คณะ (2525) ได้ให้ความหมายของการลาออกว่า “การลาออกเป็นการหมุนเวียนของแรงงาน”

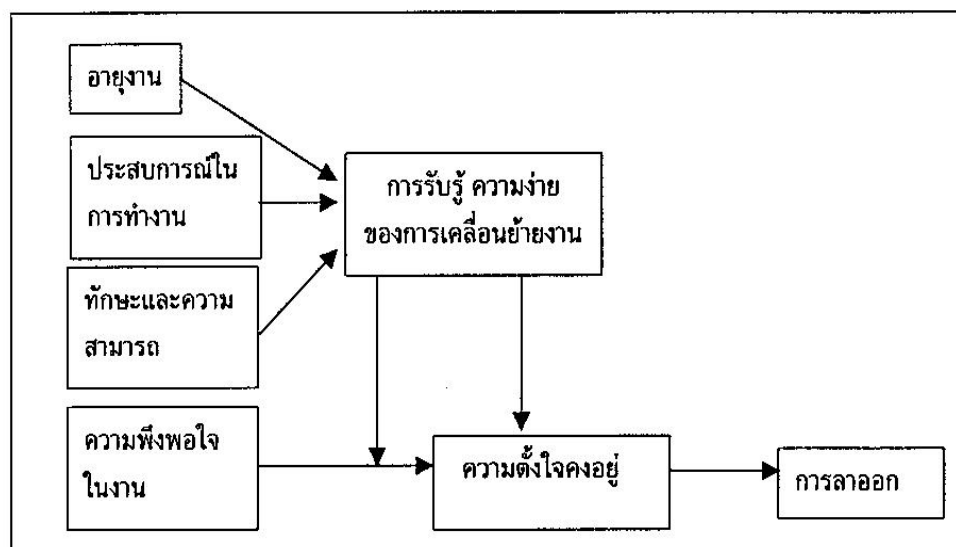
Porter and Hackman [15] ได้แบ่งการลาออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การลาออกที่เกี่ยวข้องกับความประสงค์ของบุคคล หมายถึง บุคคลลาออกจากองค์กรเดิมเป็นความต้องการของบุคคลเองโดยไม่มีใครบังคับ
2. การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ของบุคคล หมายถึง บุคคลลาออกจากองค์กรเดิมเนื่องจากแรงกดดันเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของบุคคลเอง ถึงแม้ว่าตัวบุคคลยังคงต้องการทำงานอยู่กับองค์กรนี้ ขณะที่องค์กรนี้ก็ยังคงต้องให้บุคคลทำงานอยู่ เช่น ลาออกเพื่อไปเลี้ยงดูบุตร
3. การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรมีความจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานลง จึงจำเป็นต้องปลดพนักงานออก
4. การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรให้บุคคลนั้นสิ้นสภาพเป็นสมาชิกเนื่องจากความไม่มีประสิทธิภาพของบุคคล

ภราดี บุตรศักดิ์ศรี [7] ได้อธิบายถึงการลาออกในความหมายทางด้านจิตวิทยาไว้ดังนี้ ความหมายโดยทั่วไป “การลาออก” หมายถึง การหาคนใหม่มาทำงานแทนคนที่ลาออก ความหมายเฉพาะเจาะจง “การลาออก” หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่ง

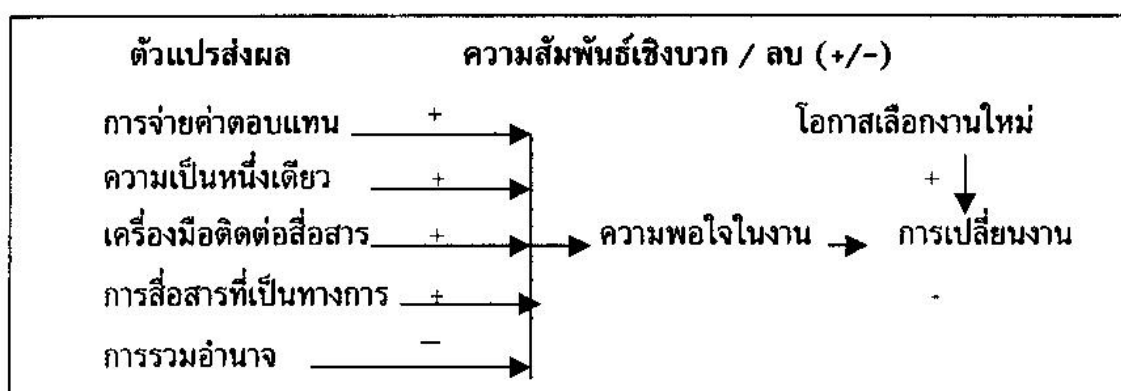
รูปแบบกระบวนการลาออกจากองค์กร

- Gerhart [10] ได้เสนอตัวแบบเกี่ยวกับการลาออกโดยสมัครใจนอกจากความพึงพอใจในงานที่มีผลกระทบต่อลาออกแล้ว อายุงาน อัตราการว่างงาน และการรับรู้ความง่ายของการเคลื่อนย้ายงาน ก็มีผลต่อการลาออกและอัตราการว่างงานและอายุงานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการลาออก นอกจากนี้ อัตราการว่างงานยังเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กร ในขณะที่อัตราการว่างงาน และทักษะความสามารถในงานจะส่งผลต่อการรับรู้ความง่ายต่อการเคลื่อนย้ายงานซึ่งส่งผลต่อการลาออกในที่สุด



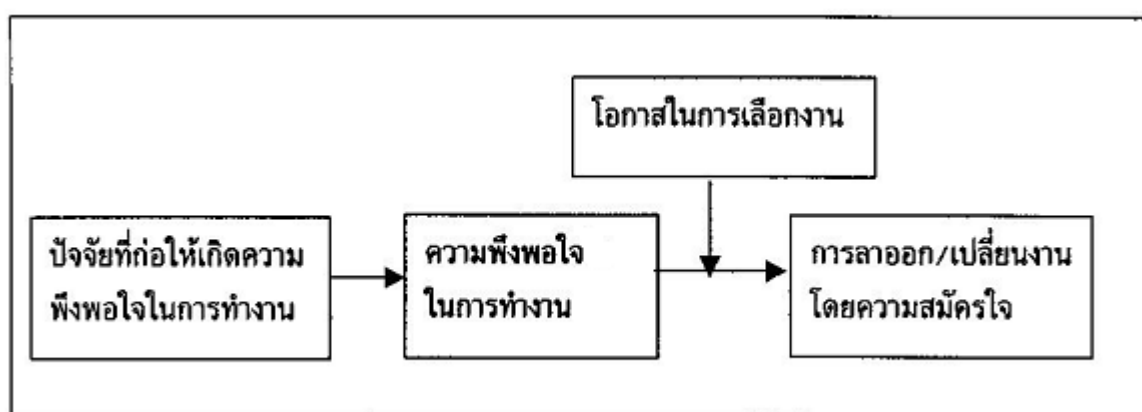
รูปที่ 2.2 รูปแบบการลาออกจากงานของเกอร์ฮาร์ท (1990)

- Price [16] ได้เสนอตัวแบบการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงานโดยสมัคร กล่าวคือ ความพึงพอใจจากการทำงานมีผลต่อการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงานโดยสมัครใจ ซึ่งเบื้องหลังความพึงพอใจในการทำงานนั้นมาจาก 5 สาเหตุ คือ การจ่ายค่าตอบแทน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร เครื่องมือติดต่อสื่อสาร การสื่อสารที่เป็นทางการ และการรวมอำนาจ



รูปที่ 2.3 รูปแบบการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของ Price (1997)

จากรูปที่ 2.3 Price (1997) ได้เสนอว่า ระดับการจ่ายค่าตอบแทน ความเป็นหนึ่งเดียวกัน หรือการมี ส่วนร่วมในองค์กร เครื่องมือติดต่อสื่อสาร การสื่อสารที่เป็นทางการ จะมีความสัมพันธ์ทางบวก กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานมากจะมีการเปลี่ยนงานน้อย โอกาสในการเปลี่ยนงานกับความพึงพอใจในการทำงานมีความเกี่ยวกัน ซึ่ง Price ได้เสนอแนวความคิด เบื้องต้นว่า ความไม่พึงพอใจในการทำงานจะมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนงานได้ เมื่อบุคคลนั้นมีโอกาสในการ เลือกรงานใหม่สูง สรุปได้ดังรูปภาพที่ 2.4



รูปที่ 2.4 รูปแบบการเปลี่ยนงานแบบที่ 2 ของ Price (1997)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โดยในปี 2552 จันทรินทร์ บุญเอนก [4] ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยความพึงพอใจในงานเพื่อเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในองค์กร สํารวจและเก็บข้อมูลจากตำแหน่งงาน ได้แก่ วิศวกร โฟร์แมน ช่างฝีมือ และแรงงาน ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 121 คน แบบสอบถามประกอบไปด้วย 37 ปัจจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS ผลจากการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานมากที่สุด 5 อันดับ คือ

- นโยบายการบริหารงาน
- ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- การจ่ายเงินที่ตรงเวลา
- รายได้และผลตอบแทน
- ความมั่นคงในการทำงาน

และในปี 2545 วิยะดา เรืองฤทธิ์ [8] ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มให้เกิดการย้ายงานหรือลาออกของบุคลากรคอมพิวเตอร์ เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีแนวโน้มให้เกิดการย้ายงานหรือลาออกของบุคลากรคอมพิวเตอร์ ประชากรที่ศึกษาเป็นบุคลากรคอมพิวเตอร์ที่ทำงานกับเรื่องคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ในองค์กรของรัฐและรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร 10 องค์กร จำนวน 191 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยในด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ระดับแนวโน้มในการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง ระดับแนวโน้มในการย้ายงานหรือลาออก ระดับความเครียด ระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน เมื่อสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทขององค์กร ประสบการณ์การทำงานและระดับความพึงพอใจของรายได้ต่างกัน

Dyuti S. Banerjee, Noel Gaston [11] ได้ทำการศึกษาเรื่องสัญญาณตลาดแรงงานและการหมุนเวียนงาน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการหมุนเวียนงานในตลาดแรงงาน พบว่าการหมุนเวียนงานของแรงงานมีความเสี่ยงกับนายจ้างเพราะแรงงานจะไม่เพียงพอต่อการผลิต การหมุนเวียนงานของแรงงานแตกต่างกันขึ้นอยู่กับความสามารถที่แตกต่างกันด้วย นายจ้างจะนำค่าจ้างมาเป็นแรงจูงใจเพื่อช่วยลดการหมุนเวียนของแรงงานและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น โดยค่าจ้างที่นำเป็นเป็นเครื่องจูงใจจะต้องขึ้นอยู่กับผลประกอบการของบริษัทด้วย และผลการศึกษาพบว่าคนมีประสิทธิภาพทำงานน้อย ค่าจ้างน้อย เกิดการหมุนงานมากกว่า ส่วนคนที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า ค่าจ้างได้มากกว่า เกิดการหมุนงานน้อยกว่า และ นโยบายของนายจ้างจะเป็นสิ่งสำคัญต่อการหมุนเวียนงานของแรงงานในทุกประเภท

Harald Dale-Olsen [13] ได้ทำการศึกษาเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการและการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างในประเทศนอร์เวย์ มีการศึกษาให้เพื่อเข้าใจถึงพฤติกรรมของนายจ้างและเป็นแนวทางสำหรับการจัดการแรงงาน โดยวิธีการศึกษาคือนำค่าจ้างและผลประโยชน์มาเป็นเครื่องมือในการวัดความต้องการของ

แรงงานในรูปของแบบสอบถาม ซึ่งค่าจ้างและผลประโยชน์ของแรงงานจะถูกแยกออกจากกัน กลุ่มตัวอย่างคือ กลุ่มลูกจ้างแยกตามลักษณะของแต่ละบุคคล เช่น เพศ, ระดับของการค่าจ้าง, การศึกษา, สวัสดิการ (จำนวน, มูลค่าตามภาษี) และกลุ่มนายจ้างแยกตามประเภทของสถานประกอบการ เช่น การขาย ที่ตั้ง ผลจากการศึกษาพบว่าอัตราการหมุนเวียนของแรงงานและนโยบายค่าจ้างมีความไม่แน่นอน

- ขนาด ชื่อเสียงของนายจ้างมีผลต่อความน่าเชื่อถือทางการเงิน นายจ้างที่มีขนาดเล็กจะประสบปัญหากับการเปลี่ยนงานจำเป็นต้องมีนโยบายทางการจ้างที่ดีเพื่อลดการเปลี่ยนงานของแรงงานที่จะมุ่งไปสู่ นายจ้างที่มีนโยบายทางการเงินที่ดีกว่า
- นอกจากปัจจัยทางค่าจ้างและผลประโยชน์ ความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมในการให้ค่าตอบแทน มีความสำคัญสำหรับแรงงาน

Thomas K. Bauera and Stefan Bender [18] ได้ศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงองค์กรและการหมุนเวียนงาน ซึ่งศึกษาในประเทศเยอรมัน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบจากการการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและองค์กรที่มากจากการหมุนเวียนของแรงงาน วิธีการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาผู้วิจัยทำการสำรวจจากสถานประกอบการโดยเลือกจากบริษัทในฝั่งเยอรมันตะวันตกที่เป็นสถานประกอบการระหว่างปี 1993 และปี 1996 จำนวน 65 ตัวอย่าง โดยสำรวจสถิติการจ้างงาน การรับพนักงานของแต่ละสถานประกอบการ ซึ่งแยกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1.คนงานไร้ฝีมือ 2.คนงานที่มีฝีมือ และ3. ผู้เชี่ยวชาญและวิศวกร การศึกษาพบว่า

- สถานประกอบการที่มีความเติบโตสูงก็จะเกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างงานที่ลดลง อัตราการจ้างส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่มีฝีมือ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีทำให้สถานประกอบการก็ได้มีการขยายขนาดและนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้เพื่อผลิตที่มีคุณภาพ อีกทั้งยังลดจำนวนการจ้างแรงงานและเป็นการเพิ่มอัตราการหมุนงาน แต่การเปลี่ยนงานของแรงงานส่งผลเล็กน้อยต่อองค์กร
- รูปแบบการจ้างงานในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและวิศวกร ไม่ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ

Erling Barth and Harald Dale-Olsen [12] ได้ศึกษาเรื่องการเลือกปฏิบัติในการเปลี่ยนงานของแรงงานและช่องว่างค่าจ้างต่างกันทางเพศ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเปลี่ยนงานที่มีผลมาจากค่าจ้างนโยบายในการจ้างงานที่แรงงานที่มีความแตกต่างกันทางเพศ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาประกอบไปด้วยสถานประกอบการและแรงงานในภาคกลางภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้ของนอร์เวย์ครอบคลุมประมาณ 45% ของพนักงานทั้งหมดในนอร์เวย์ในช่วงระยะเวลา 1989-1997 โดยมุ่งเน้นที่สี่กลุ่มของบุคคลซึ่งขึ้นอยู่กับเพศและระดับของการการศึกษาที่สำเร็จ เช่น หญิงที่มีการศึกษา ชายที่มีการศึกษา หญิงที่มีการศึกษาต่ำกว่าวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย และชายที่มีการศึกษาต่ำกว่าวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย ผลจากการเก็บข้อมูลพบว่า

- ช่องว่างค่าจ้างระหว่างชายหญิงส่วนใหญ่เป็นเพราะอุปทาน พบว่าแรงงานหญิงได้รับเป็นค่าจ้างยี่ดหุ่่น นโยบายการจ้างมีความจำเป็นสำหรับเพศหญิงเป็นอย่างมากเพราะผลจากการประกอบการส่วนใหญ่มาจากเพศหญิงเมื่อเทียบกับกับเพศชาย

- 70 – 90% หญิง-ชายที่มีการศึกษาดั้ววิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย มีค่าจ้างที่ไม่ต่างกันเมื่อเปรียบเทียบกับ หญิง-ชายที่มีการศึกษาสูง
- ผู้หญิงจะตอบสนองต่อการเปลี่ยนงานได้ดีกว่าผู้ชาย

2.6 บทวิเคราะห์

จากการทบทวนวรรณกรรม ทำให้ทราบข้อมูลของการแนะนำปัจจัยของนักวิจัยหลายๆท่าน ซึ่งแต่ละท่านได้สรุปปัจจัยที่สำคัญออกมาในรูปแบบที่เหมือนกันและแตกต่างกัน ทั้งในชนิดของปัจจัย จำนวนของปัจจัยที่ใช้ รวมถึงลำดับความสำคัญของปัจจัย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างในการศึกษา และแนวความคิดต่างๆ แต่ยังคงขาดการมุ่งประเด็นที่ทำการศึกษาเฉพาะในกลุ่มของแรงงานก่อสร้างและศึกษาถึงการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างในปัจจุบัน เพราะในปัญหาในปัจจุบันนี้อุตสาหกรรมธุรกิจก่อสร้างยังขาดแรงงานอีกเป็นจำนวนมาก งานวิจัยนี้จึงมุ่งในเรื่องของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มในการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง อีกทั้ง ผลที่ได้จากการศึกษาจะทำให้การจัดการบริหารโครงการก่อสร้างที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินไปอย่างราบรื่น และเกิดประโยชน์ร่วมกันกับทุกคน

บทที่ 3

กรอบแนวความคิด

3.1 บทนำ

ในบทนี้จะกล่าวสรุปเกี่ยวกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากการศึกษาเอกสารต่างประเทศ วิทยานิพนธ์ และตำราต่างๆจากในประเทศจากบทที่ 2 เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบแนวความคิด ของปัจจัย ที่มีผลต่อเปลี่ยนแปลงงานของแรงงานในโครงการก่อสร้าง ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการเปลี่ยนแปลงงานของแรงงาน ในโครงการก่อสร้าง กระบวนการจัดการแรงงานก่อสร้างที่มีประสิทธิภาพในโครงการก่อสร้าง และปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงงานของแรงงานในโครงการก่อสร้าง ซึ่งจะได้กล่าวรายละเอียดในหัวข้อถัดไป

3.2 กระบวนการเปลี่ยนแปลงงานของแรงงานในโครงการก่อสร้าง

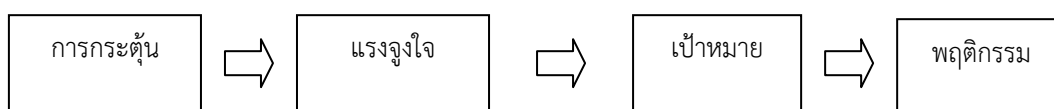
แรงงานถือเป็นทุนประเภทหนึ่งที่แตกต่างจากทุนประเภทอื่น โดยเฉพาะในโลกยุคเศรษฐกิจใหม่ที่ ไม่ได้แข่งขันกันด้วยการพัฒนาหรือเพิ่มทุนทั่ว ๆ ไป แต่ให้ความสนใจหรือให้น้ำหนักกับการพัฒนาแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพ หากในโครงการก่อสร้างใดมีแรงงานที่มีคุณภาพอยู่นั้น เจ้าของโครงการก่อสร้างนั้นก็มีความได้เปรียบทางการแข่งขันสูง ดังนั้นการจัดการกับแรงงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงความต้องการ และการรู้จักวางแผนในการบริหารทรัพยากรคน โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับแรงงานก่อสร้าง เพื่อลดแนวโน้มที่แรงงานก่อสร้างจะเปลี่ยนแปลงงาน สำหรับกระบวนการเปลี่ยนแปลงงานของแรงงานก่อสร้าง มีดังต่อไปนี้

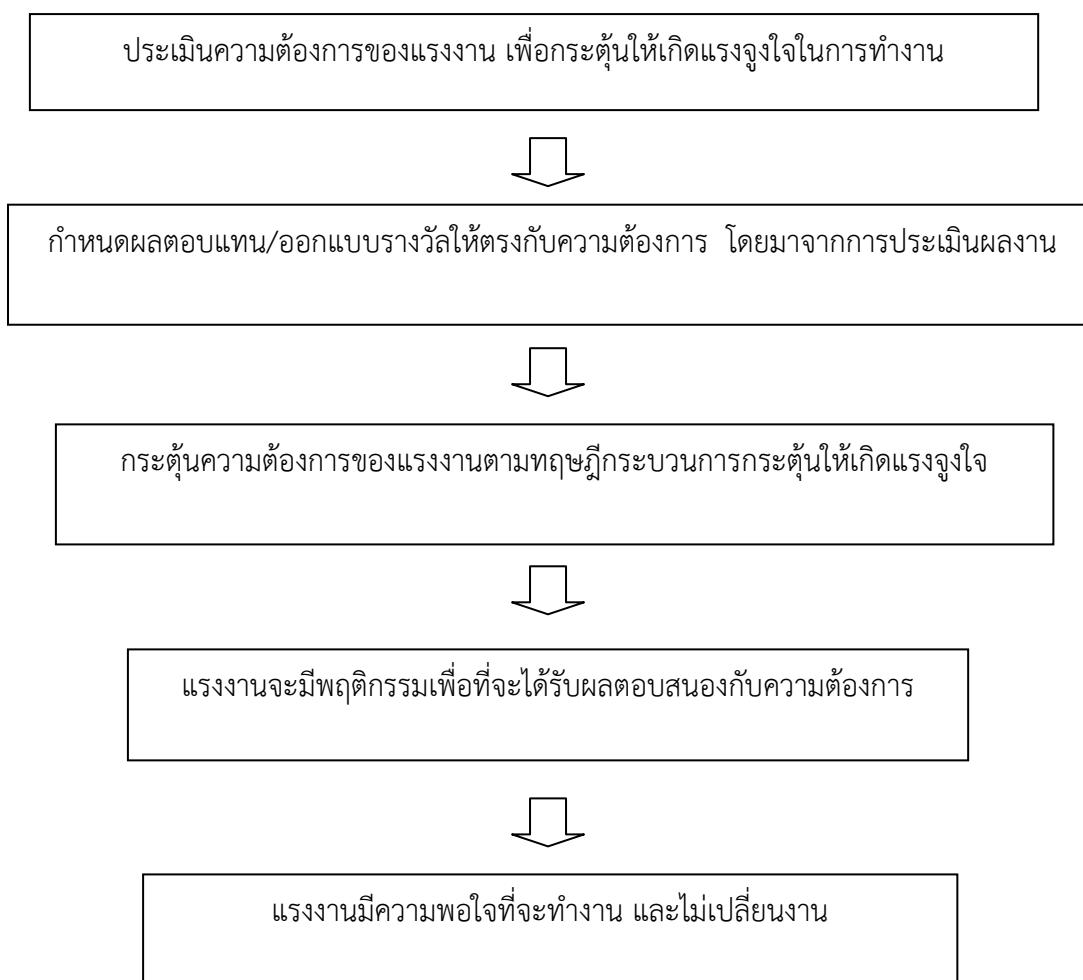
- ความต้องการของมนุษย์จึงก่อให้เกิดวิธีการแสวงหาหนทางเพื่อตอบสนองความต้องการ กระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายามดิ้นรน และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความต้องการใหม่ๆ เกิดขึ้นมา ทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการของแรงงานก็เช่นกัน แรงงานเลือกที่จะทำงานก็เพื่อแลกกับความต้องการของตนที่คาดหวัง หรือตั้งเอาไว้ เช่น แรงงานในชนบทเลือกที่เดินทางเข้ามาในเมืองเพื่อเป็นแรงงานก่อสร้างเพื่อแลกกับเงินที่จะนำมาเป็นค่าใช้จ่าย หรือส่งกลับบ้าน
- การเลือกงาน เนื่องจากความต้องการจึงทำให้เกิดการเลือกงาน โดยการทำงานใดจะต้องดูที่ความสามารถ ความรู้เฉพาะทาง อายุและประสบการณ์ของผู้เลือกเสียก่อนว่าสามารถจะทำงานที่เลือกนั้นได้หรือไม่ และองค์ประกอบในเรื่องของแรงจูงใจภายนอกก็มีความสำคัญ เช่น
 1. ชื่อเสียงและความมั่นคงของบริษัท ผู้สมัครต้องคำนึงถึงให้มาก ความมั่นคงอาจจะดูได้จากปัจจัยหลายประการ เช่น ผลกำไรของบริษัท เงินลงทุนหรือเงินหมุนเวียน

2. สวัสดิการและรายได้ บางบริษัทมีแต่เงินเดือน บางแห่งก็มีเบี้ยเลี้ยงเงินพิเศษ ชนิดต่างๆ ให้ และบางแห่งก็มี สวัสดิการดีแต่เงินเดือนน้อย บางแห่งต้องตัวสวยแต่เงินเดือนแต่เงินเดือนมาก หรือ บางที่อยู่ไกล เงินเดือนสูงกว่า
3. สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อสภาพจิตของผู้ปฏิบัติงานมาก
4. บรรยากาศของการทำงาน
5. ความก้าวหน้า
6. ระยะเวลาในการเดินทาง หากไกลหรือลำบากจนเกินไป ก็จะทำให้มีปัญหาต่อการปฏิบัติงานได้

- กระตุ้นการทำงานของแรงงานก่อสร้างตามทฤษฎีกระบวนการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ แรงงานจะมีพฤติกรรมเพื่อที่จะได้รับผลตอบแทนกับความต้องการ

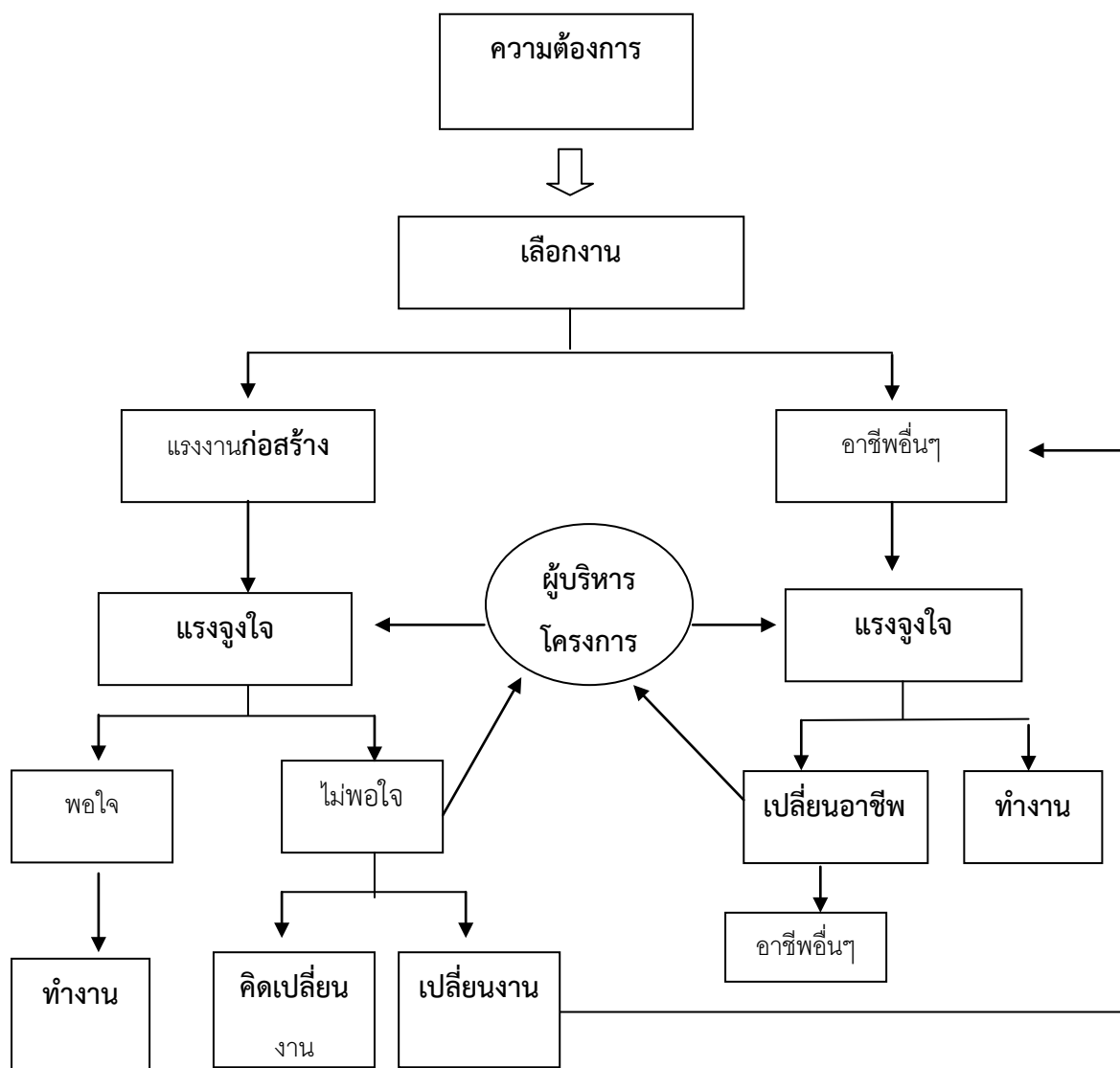


- เจ้าของโครงการทำการประเมินความพึงพอใจในงานของแรงงาน เพื่อนำมาพัฒนาการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
 1. ประเมินความต้องการของแรงงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน
 2. กำหนดผลตอบแทน/ออกแบบรางวัลให้ตรงกับความต้องการโดยมาจากการประเมินผลงาน
 3. กระตุ้นความต้องการของแรงงานตามทฤษฎีกระบวนการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ
 4. แรงงานจะมีพฤติกรรมเพื่อที่จะได้รับผลตอบแทนกับความต้องการ
 5. แรงงานมีความพอใจที่จะทำงาน ไม่เปลี่ยน และผู้บริหารควรประเมินความพึงพอใจในงานของ แรงงานอีกครั้งนำมาปรับปรุง และเป็นประโยชน์ในการกระตุ้นแรงงานในครั้งต่อไป



รูปที่ 3.1 กระบวนการจัดการแรงงานก่อสร้างที่มีประสิทธิผลในโครงการก่อสร้าง

- หากผู้บริหารโครงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานไม่สำเร็จ ไม่เป็นที่น่าพอใจ หรือแรงจูงใจไม่สามารถเปลี่ยนความคิดของแรงงานได้ แรงงานก็จะเปลี่ยนงาน แรงงานก่อสร้างคิดเปลี่ยนงานมาจากสาเหตุได้หลายปัจจัย บางครั้งแรงงานไปทำอาชีพใหม่ แล้วกลับมาเป็นแรงงานดั้งเดิมก็เป็นได้
- แรงงานก่อสร้างเปลี่ยนงานขณะที่โครงการก่อสร้างกำลังดำเนินอยู่นั้น ย่อมก่อให้เกิดผู้บริหารโครงการเกิดปัญหา เช่น ไม่สามารถส่งงานตามสัญญาได้ งานเสร็จช้ากว่าที่กำหนด ทำให้โครงการก่อสร้างใหม่ต้องชะลอการก่อสร้าง เสียเวลาในการหาแรงงานใหม่ แรงงานใหม่ที่หามาได้อาจไม่มีฝีมือแล้วต้องสอนงาน สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการหาแรงงานมาเพิ่ม ฯลฯ



รูปที่ 3.2 กระบวนการเปลี่ยนงานของแรงงานในโครงการก่อสร้าง

3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ผู้วิจัยจึงได้ทำการแบ่งกลุ่มของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานในโครงการได้ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

3.3.1 ด้านค่าตอบแทน หมายถึง (Compensation) คือ ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่จ่ายให้แก่แรงงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมีใช้ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวแรงงานให้ดีขึ้นเงินเดือนซึ่งจ่ายให้แก่แรงงานตามอัตราที่กำหนด ปัจจัยที่กำหนดค่าจ้างและเงินเดือน ได้แก่ ระดับค่าจ้างทั่วไป (Prevailing rate) ความสามารถในการจ่าย (Ability to pay) มาตรฐานการครองชีพ (Standard of living) ค่าของงาน (Job Value) อำนาจการต่อรอง (Bargaining power) รัฐบาล (Government) ผลผลิต (Productivity)

- ค่าตอบแทน (pay rate) เป็นอัตราค่าจ้างที่คิดจากหน่วยเวลาที่ทำงานหรือหน่วยของผลผลิตที่ทำได้ ถ้าคิดเป็นต่อวันและต่อชั่วโมงที่ทำงานก็เป็นค่าจ้าง ถ้าเป็นต่อเดือนก็เป็นเงินเดือน ถ้าคิดเป็นผลงานเรียกว่า “piece rate” การจ่ายค่าจ้างตามผลงาน มักจะรู้จักกันว่าเป็นการจ่ายค่าจ้างแบบจูงใจ (incentive plans) คือ ถ้าทำได้มากกว่ามาตรฐานก็จะได้ค่าจ้างต่อชิ้นที่ผลิตได้เพิ่มขึ้น
- สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลในการทำงาน (benefits) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมให้ นอกจากค่าจ้างและเงินเดือน ประโยชน์และบริการอาจจะให้เป็นรูปตัวเงินหรือบริการที่ไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เป็นการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่มีอะไรผูกพันกับผลการปฏิบัติงาน เป็นการจ่ายให้เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงของพนักงาน เช่น โบนัส (bonus) การให้รางวัลหรือค่าจูงใจ (Wage Incentive) เบี้ยขยัน (Diligence)

3.3.2 ชีวิตความเป็นอยู่และสภาพร่างกาย ในความเป็นอยู่ของบุคคลนั้นย่อมมีความแตกต่างกันไป แต่ในสภาพความเป็นอยู่ของกลุ่มแรงงานก่อสร้างนั้นต่างจากกลุ่มคนอื่นในสังคม เนื่องจากแรงงานก่อสร้างส่วนใหญ่มีมาจกชนบท ที่มีความยากจน อีกทั้งหลากหลายปัญหา เช่น ประสบปัญหาทางธรรมชาติทำให้ไม่สามารถประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรมได้ ที่นาถูกเจ้าหนี้ยึด หรือเพราะด้วยสภาพความยากไร้ ขาดแคลน เป็นต้น ด้วยสาเหตุเหล่านี้จึงทำให้จำเป็นต้องเข้ามาขายแรงงานเป็นแรงงานก่อสร้างในเมือง เพื่อแลกกับค่าตอบแทนที่มากกว่า ถึงความสภาพอาชีพแรงงานก่อสร้างจะเป็นอาชีพที่เหนื่อยและมีความเสี่ยงสูงมาเพียงใด แต่เพราะกลุ่มของแรงงานเป็นกลุ่มคนที่ไม่ได้รับการศึกษาสูงจึงไม่มีความรู้ที่จะประกอบอาชีพอื่น ๆ ได้ นอกจากการเลือกมาขายแรงงานหรือเรียกได้อีกอย่างได้ว่า ที่เลือกมาเป็นแรงงานก่อสร้างเพราะว่า สภาพความจำเป็นบีบบังคับหรือเพื่อความอยู่รอด สภาพร่างกายก็ เป็นส่วนสำคัญของแรงงานที่จะต้องมีความพร้อมในการทำงานมากกว่าอาชีพอื่นๆ เพราะอาชีพแรงงานก่อสร้างเป็นอาชีพที่จะต้องใช้ร่างกายในการทำงานอย่างหนัก ร่างกายจึงต้องมีความพร้อมเพื่อรับกับสภาพงานที่หนัก หากสภาพร่างกายไม่มีความพร้อม หรือไม่สมบูรณ์ก็มีผลให้เกิดการเลิกจ้างได้ เพราะสาเหตุในการทำงานไม่คุ้มกับค่าแรง

- หน้าที่ทางครอบครัว เพศชายมักถูกสังคมคาดหวังว่าจะต้องเป็นหัวหน้าครอบครัว หรือเพศหญิงจะต้องมีหน้าที่เลี้ยงลูก หรือด้วยหน้าที่ทางบ้าน ทำให้แรงงานต้องทำงานหรือออกจากงานต้องกลับไปบ้าน เช่น กลับไปช่วยดูแลบุพการีที่เจ็บป่วย กลับเพื่อไปเลี้ยงลูก เป็นต้น
- ค่าครองชีพสูง ด้วยสภาพสังคมในปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง ราคาของสาธารณูปโภคและบริโภคแพงขึ้น เช่น ค่าจ้างของแรงงานก่อสร้างอยู่ที่วันละ 220 บาท และด้วยภาระที่มีจึงทำให้ไม่เพียงพอ แรงงานก่อสร้างบางคนจึงตัดสินใจไปเป็นแรงงานในต่างประเทศ
- สภาพความเป็นอยู่ที่แออัด จากชีวิตที่ยากลำบาก และความยากจน เป็นภาพที่จะพบได้กับกลุ่มของแรงงานก่อสร้างที่ต้องทำงานหนัก และอยู่อย่างยากลำบาก จากการสังเกตกลุ่ม

แรงงานโครงการก่อสร้างหนึ่งพบว่า ที่พักอาศัยจะอยู่กันอย่างแออัด ที่พักมีสภาพเป็นแค้ที่บังลม บังฝน สภาพของสุขาไม่ถูกสุขลักษณะ เสื้อผ้าที่มีอยู่ในสภาพที่ไม่เหมาะสมกับการสวมใส่

- อาการเจ็บป่วย หรือเป็นโรคที่ต้องรักษา แรงงานจะต้องพักรักษาบางครั้งโรคเหล่านี้ อาจเกิดจากการทำงาน เช่น โรคปอดเนื่องจากการสูดดมสี ผุ่นเป็นเวลานาน เป็นต้น หรือบางครั้งการเจ็บป่วยด้วยโรคร้าย เช่น โรคมะเร็ง จึงจำเป็นที่จะต้องพักรักษาตัวตามคำสั่งแพทย์
- สภาพร่างกายไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เมื่ออายุของแรงงานก่อสร้างมากขึ้นสภาพร่างกายก็ย่อมเสื่อมลงไปตามกาลเวลา ทำให้ไม่สามารถทนต่อการทำงานหนักได้เหมือนวัยรุ่น หรืออาจเป็นผลมาจากการทำงานที่ทำให้เกิดความพิการ เช่น ตาสูญเสียการมองเห็นไปเนื่องจากเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ทำให้ไม่สามารถมองเห็นได้เหมือนปกติ

3.3.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานจะเป็นปัจจัยในการตัดสินใจ สมรรถภาพ ในการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงานสภาพที่ปราศจากภัยคุกคาม ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีงานวิจัยหลายเรื่อง que แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่น ๆ ของสภาพการทำงาน และในระหว่างผู้หญิงด้วยกัน โดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้วจะเห็นว่า ชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก สภาพที่ปราศจากภัยคุกคาม ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความปลอดภัยเป็นสภาพที่ปราศจากอันตราย และความเสียหาย

- อันตรายต่อร่างกาย-ชีวิต อาชีพแรงงานก่อสร้างเป็นอาชีพที่มีสภาพการทำงานที่ต่างจากอาชีพอื่นสูงหรือเรียกได้ว่าเป็นงานที่มีความเสี่ยงจากอันตรายได้ง่ายมาก เนื่องจากการทำงานมักพบอุบัติเหตุได้อยู่เสมอ หรือผลจากการทำงาน เช่น การสูดดมมลพิษ สีที่เป็นอันตรายอยู่ตลอดเวลา เสียงดังจากการทำงาน ปัจจัยที่กล่าวมานี้เป็นส่วนหนึ่งเมื่อสะสมเป็นเวลานานย่อมส่งผลต่อร่างกาย และชีวิตได้
- สถานที่ทำงานไม่ปลอดภัย สถานที่ในการทำงานอาจอยู่บนตึกสูง บริเวณถนนที่มีรถวิ่งด้วยความเร็ว บริเวณสะพานที่ใกล้น้ำ สถานที่รกรกที่บ สถานที่มืด สถานที่เหล่านี้มักมีอันตรายและยังอันตรายมากขึ้นหากแรงงานนั้นทำงานด้วยความประมาท
- อันตรายจากอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้งาน เครื่องมือในการทำงานอาจมีสภาพชำรุด หรือถูกใช้งานมานาน ความไม่ชำนาญในการใช้งาน ก็ย่อมเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย หรือบางครั้งการทำงานบนอาคารสูงเจ้าของโครงการเลือกที่จะให้แรงงานโรยตัวเพื่อทำอาคารสูง แทนการสร้างนั่งร้าน เพราะการโรยตัวประหยัดกว่าแต่ไม่ได้คำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานของแรงงาน

3.3.4 ความสัมพันธ์กับนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของนายจ้าง ต้องมีศิลปะในการใช้คนให้ทำงานให้ตนจนประสบความสำเร็จ การบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับคนและงาน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานดังนั้นจึงต้องใช้การปกครองอย่างมีศิลปะ เพื่อให้สามารถครองใจคนและได้ผลงานที่มี

ประสิทธิภาพเกิดคุณภาพ ถือว่าเป็นศาสตร์และศิลป์ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ การดูแล การจูงใจจะต้องนำก่อนทำเป็นตัวอย่างตลอดจนสร้างภาพลักษณ์ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เป็นลักษณะทางด้านสังคม คือ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พอใจได้ ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

- นายจ้างไม่ดี มีผลต่อความรู้สึกของแรงงานเป็นอย่างมาก เช่น นายจ้างมีลักษณะชอบกดขี่หรือดูถูก มักพูดจาหยาบค้าย ดุด่าเมื่อสั่งงานหรือเมื่อทำงานผิดพลาด ไม่ได้รับความเป็นธรรม และถูกนายจ้างเอาเปรียบ
- มีความสัมพันธ์กับนายจ้าง โดยนายจ้างมีการใกล้ชิดกับแรงงาน คอยดูแลอย่างทั่วถึง มีแบ่งชนชั้น หรือทำตัวห่างเหิน
- ทะเลาะวิวาท สืบเนื่องมาจากความไม่ชอบส่วนตัว เกิดความขัดแย้งในการทำงาน หรือความคิดเห็นไม่ตรงกัน เมื่อยั่วยุอารมณ์ของตนไม่ได้ก็อาจเกิดการทำร้ายร่างกายกัน นอกจากนี้การทะเลาะวิวาทกันส่วนใหญ่จะเป็นเพราะสาเหตุความมีเมมาจากการดื่มสุรา หรือเรื่องชู้สาว เป็นต้น
- ถูกเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงานอาจจะแบ่งงานมาให้ทำมากกว่า เพื่อนร่วมงานเอาความดีความชอบไป
- ไม่ชอบเพื่อนร่วมงาน เป็นลักษณะส่วนตัวของแต่ละบุคคล เป็นเพราะความแตกต่างกันทางความคิด และพฤติกรรมการแสดงออกที่ต่างกัน

3.3.5 ลักษณะเฉพาะของงาน แรงงานก่อสร้างมีลักษณะการทำงานที่ต่างจากอาชีพอื่นไม่ว่าจะเป็นการทำงานในที่โล่งแจ้ง ระยะเวลาการทำงานไม่สามารถกำหนดได้ชัดเจน สถานที่ทำงานเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และการเปลี่ยนแปลงคำสั่งงาน (Change Order) เป็นต้น สิ่งต่างๆข้างต้นเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการควบคุมปัจจัยต่างๆในการทำงาน โดยแรงงานก่อสร้างเป็นผู้ที่จะได้รับผลกระทบ

- งานหนักต้องใช้แรงมาก จะเห็นได้ว่าอาชีพแรงงานจะต้องได้แรงมากกว่าอาชีพอื่น สถานที่ทำงานบางครั้งอาจอยู่กลางแจ้ง จะต้องยกของหนัก ระยะเวลาในการทำงานยาวนาน ดังนั้นอาชีพแรงงานจึงเหนื่อยกว่าอาชีพ
- เวลาในการทำงานไม่แน่นอน โครงการก่อสร้างจะถูกระยะเวลาเป็นตัวกำหนดตามที่นายจ้างผู้บริหารโครงการได้ทำสัญญาเอาไว้ หากส่งงานช้ากว่ากำหนดอาจจะต้องโดนปรับ หรือเจ้าของโครงการอยากเร่งงานให้เสร็จก่อนกำหนด เพื่อที่จะทำโครงการก่อสร้างใหม่ ดังนั้นจึงส่งผลให้แรงงานต้องทำงานล่วงเวลา หรือบางครั้งเกิดฝนตก การก่อสร้างต้องหยุดชะงักแล้วก็ต้องมาเร่งทำงานในภายหลัง
- วันหยุดหรือวันพัก ในบางครั้งแรงงานมีความจำเป็นเพื่อจะลา หรือขอพักผ่อนชั่วคราว เช่น วันปีใหม่ วันสงกรานต์ ช่วงออกพรรษา แรงงานก็จะลากลับบ้านหรือกลับมาทำงานช้า แต่ด้วย

สภาพงานทำให้ล่าเกินกว่าที่กำหนดไม่ได้ เพราะหากแรงงานไม่มาทำงานต่องานอาจจะเสร็จช้ากว่าที่กำหนดไว้ ซึ่งส่งผลต่อนายจ้างโดยตรง

- ปริมาณงานมากกว่ากำลังคน เจ้าของโครงการมักจะเร่งงานเพื่อให้เสร็จเร็ว และประหยัดต้นทุนในโครงการมากที่สุด บางครั้งมีการใช้จำนวนแรงงานก่อสร้างที่ไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน และมีเรื่องของเวลาเข้ามาบีบอีก ปัญหาจึงตกมาอยู่ที่แรงงานก่อสร้างทำให้ต้องทำงานมากขึ้น
- การโยกย้ายที่ทำงาน ด้วยลักษณะการทำงานของแรงงานจะต้องมีการโยกย้ายสถานที่ทำงานตลอดเวลา ทำให้สถานที่อยู่ไม่มั่นคง ไม่เป็นหลักแหล่ง เช่น แรงงานก่อสร้างที่มีลูก จะส่งลูกเรียนโรงเรียนใกล้เคียงที่ทำงาน แต่พอต้องเปลี่ยนที่ทำงานลูกก็ต้องเปลี่ยนที่เรียนลาออกตามไป เป็นต้น
- สถานที่ทำงานห่างไกล เนื่องจากแรงงานก่อสร้างส่วนใหญ่จะมาจากชนบทที่มีความห่างไกลในการเดินทางกลับบ้านก็จะเป็นปัญหา หรือสถานที่ทำงานอาจจะอยู่ในที่ลึกซึ่งยากลำบากหากจะเดินทาง

3.3.6 ปัจจัยด้านส่วนตัว

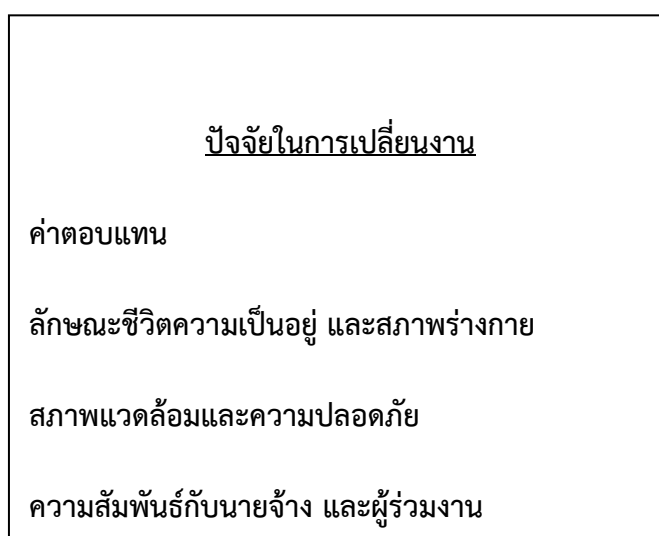
- ศาสนา เป็นสิ่งที่แรงงานยึดถือ เช่น แรงงานก่อสร้างที่เป็นอิสลามจะต้องมีการทำละหมาด อยู่ในช่วงถือศีลอด ทำให้เกิดปัญหากับการทำงาน หรือแรงงานก่อสร้างชายจะต้องบวชเรียนตามประเพณีไทยที่ยึดถือกันมา เป็นต้น
- ความไม่มั่นคงในงาน แรงงานก่อสร้างมักคิดว่าอาชีพที่ทำเป็นอาชีพที่ไม่มั่นคงเพราะความไม่แน่นอนของงานที่นายจ้างจะได้รับ อายุงานที่ทำ หรือที่สำคัญงานที่ทำอาจจะถูกเลิกจ้างได้ง่าย หากตัวของแรงงานเองไม่มีความสามารถ สมรรถภาพในการทำงานอีก
- ความถนัดและประสบการณ์ เนื่องมาจากงานก่อสร้างเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยง ผลงานที่ต้องมีความละเอียด และในการทำงานจะต้องมีการใช้อุปกรณ์ต่างๆเป็นจำนวนมาก หากไม่มีความรู้จากการใช้งานก็จะทำให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้
- การสื่อสาร เป็นปัญหาสำคัญสำหรับแรงงานก่อสร้าง เพราะแรงงานก่อสร้างนั้นมีมาจากแหล่งที่มาที่แตกต่างกัน ทั้งเชื้อชาติ และการใช้ภาษา อีกทั้งในการทำงานวิศวกรที่คุมงาน หรือหัวหน้างานอาจสั่งงานโดยมีการสื่อสารที่เข้าใจไม่ตรงกัน ในการทำงานก็จะเกิดปัญหา
- ใด้งานใหม่ แรงงานก่อสร้างอาจจะมีความรู้ที่รู้จักแนะนำไปทำงานที่ใหม่ซึ่งงานใหม่นี้อาจจะเป็นอาชีพเดิมที่ทำ หรือเปลี่ยนอาชีพ ทั้งนี้การใด้งานใหม่ต้องขึ้นอยู่กับความตัดสินใจของแรงงาน โดยอาจขึ้นอยู่กับอารมณ์หรือการใช้เหตุผล
- ความเครียด เป็นภาวะของอารมณ์ หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ที่ทำให้รู้สึกไม่สบายใจ คับข้องใจ หรือถูกบีบคั้น กดดันจนทำให้เกิดความรู้สึกทุกข์ใจ สับสน โกรธ หรือเสียใจ แรงงานอาจจะเกิดความเครียดซึ่งเกิดได้จากหลายปัจจัย คือ สาเหตุทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความกลัวว่าจะไม่สมหวังกลัวจะไม่สำเร็จ หนักใจในงาน หรือภาระต่าง ๆ รู้สึกว่าตัวเองต้องทำสิ่งที่ยากเกินความสามารถ มีความวิตกกังวลล่วงหน้ากับสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น สาเหตุจากการเปลี่ยนแปลงในชีวิต ได้แก่ การเปลี่ยนช่วงวัย การแต่งงาน การตั้งครรรค์ การเริ่มเข้าทำงาน การสูญเสียคนรัก หรือเกิดอุทกภัย และสาเหตุจากการเจ็บป่วยทางกาย ได้แก่ การเจ็บไข้ ไม่

สบายที่ไม่รุนแรง ตลอดไปจนถึงการเจ็บป่วยด้วยโรคที่รุนแรงและเรื้อรัง เช่น เบาหวาน มะเร็ง ความดันโลหิตสูง เป็นต้น

- ความอิสระหรือไม่อยากเป็นลูกจ้าง โดยธรรมชาติของมนุษย์มักต้องการเป็นอิสระ แรงงานก่อสร้างก็เช่นกัน ที่อยากจะเป็นเจ้านายตัวเอง เหมือนกับกลุ่มคนในสาขาอาชีพอื่นๆ แต่เพื่อความอยู่รอดจึงจำเป็นต้องมาทำงานเป็นแรงงานก่อสร้าง
- ไม่ชอบอาชีพ ด้วยลักษณะของอาชีพแรงงานเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูงและเป็นงานที่หนัก ดังนั้นคนส่วนใหญ่จะไม่คิดที่จะทำอาชีพนี้ แรงงานส่วนใหญ่ที่เลือกมาเป็นแรงงานก่อสร้าง เพราะความจำเป็นบีบบังคับ ต้องทำงานเพื่อความอยู่รอด เนื่องจากไม่มีความรู้หรือเงินที่จะไปประกอบอาชีพอื่นๆ
- ฤดูกาลเก็บเกี่ยว ด้วยอาชีพหลักของคนไทย หรือที่มีของแรงงานก่อสร้างมักมาจากอาชีพเกษตรกร เช่น ฤดูทำนาปีในประเทศไทยปกติจะเริ่มราวเดือนพฤษภาคมถึงกรกฎาคมของทุกปี ขึ้นอยู่กับปริมาณน้ำฝน เมื่อ 3 เดือนผ่านไป ข้าวที่ปักดำหรือหว่านเอาไว้จะสุกงอมเต็มที่พร้อมเก็บเกี่ยว ส่วนนาปรัง สามารถทำได้ตลอดปี เพราะพันธุ์ข้าวที่ใช้ปลูกเป็นพันธุ์ที่ไม่ไวต่อช่วงแสง เมื่อข้าวเจริญเติบโตครบกำหนดอายุก็จะสามารถเก็บเกี่ยวได้ ส่งผลให้ในช่วงที่มีการปลูกและเก็บเกี่ยว แรงงานก่อสร้างก็จะเลือกกลับไปทำนาเพราะได้ค่าจ้างต่างกันไม่มาก อีกทั้งยังได้เป็นการกลับไปหาครอบครัวอีกด้วย

3.4 สรุป

จากการศึกษางานวิจัยในบทที่ 2 ผู้วิจัยได้นำมาสร้างกรอบแนวคิดซึ่งมาจากการศึกษางานที่ผ่านมา การสังเกตและการสัมภาษณ์แรงงานก่อสร้าง จึงได้ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานประกอบไปด้วย 6 ปัจจัย คือ ด้านค่าตอบแทน ลักษณะชีวิตความเป็นอยู่และสภาพร่างกาย สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย ความสัมพันธ์กับนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และปัจจัยอื่นๆ ซึ่งสรุปได้ตามรูปที่ 3.3



รูปที่ 3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงาน

บทที่ 4

ระเบียบวิธีการวิจัย

4.1 บทนำ

บทนี้จะกล่าวถึงระเบียบวิธีการวิจัย เริ่มด้วยการนำเอากรอบแนวคิดโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างในบทที่ 3 และการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโครงการก่อสร้าง แล้วนำปัจจัยดังกล่าวมาสร้างเป็นแบบสอบถามถึงความคิดเห็นในการเปลี่ยนงานจากผู้ที่เกี่ยวข้องในโครงการก่อสร้าง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ผลต่อไป

4.2 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีความรู้ที่เกี่ยวข้องในโครงการก่อสร้าง (ผู้บริหารโครงการก่อสร้าง, วิศวกรคุมงาน, ผู้รับเหมาก่อสร้าง และหัวหน้าคนงาน) ได้ถูกกำหนดไว้ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อที่จะหาปัจจัยที่มีผลในการเปลี่ยนงานของแรงงานในโครงการก่อสร้างเพิ่มเติมในขั้นกำหนดปัจจัย รวมทั้งสอบถามถึงแหล่งที่มาของข้อมูลที่จะใช้และแหล่งข้อมูลจะอยู่ในรูปแบบใดที่ทำให้มีความน่าเชื่อถือ

4.3 การออกแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อเก็บข้อมูล

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย โดยกำหนดไว้ 30 ปัจจัยที่ได้จากกรอบแนวคิดตามที่เสนอไว้ในบทที่แล้ว มีขั้นตอนในการออกแบบสอบถามดังนี้

4.3.1 การกำหนดวัตถุประสงค์

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการออกแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลรายละเอียดต่างๆเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อม ป้องกันและแก้ไขปัญหาเมื่อแรงงานก่อสร้างเปลี่ยนงานในขณะที่โครงการก่อสร้างกำลังดำเนินอยู่ โดยมีวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามดังนี้

(1) เพื่อทราบถึงระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง เพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย

(2) เพื่อทราบข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยนี้ เพื่อนำมาพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง

4.3.2 การกำหนดหัวข้อหรือประเด็นหลักของเนื้อหางานวิจัย

ประเด็นหลักของเนื้อหางานวิจัยนี้ ได้ถูกกำหนดแยกออกเป็น 2 ส่วนดังแสดงในภาคผนวก ก ซึ่งเนื้อหาจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ข้างต้น ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ของแบบสอบถาม เป็นข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทของงาน และความรู้สึกในการเปลี่ยนงาน

ส่วนที่ 2 ของแบบสอบถาม เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง ในโครงการก่อสร้าง เพื่อสำรวจความคิดเห็นถึงระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง โดยมีระดับของความสำคัญ 5 ระดับ คือ

1. หมายถึง ระดับของความสำคัญของปัจจัยนั้น ต่ำมาก หรือไม่มีความสำคัญที่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง
2. หมายถึง ระดับความสำคัญของปัจจัยนั้น ต่ำ ที่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง
3. หมายถึง ระดับความสำคัญของปัจจัยนั้น ปานกลาง ที่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง
4. หมายถึง ระดับความสำคัญของปัจจัยนั้น สูง ที่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง
5. หมายถึง ระดับความสำคัญของปัจจัยนั้น สูงมาก หรือมีความสำคัญที่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง

4.3.3 ชนิดของแบบสอบถาม

ชนิดของแบบสอบถาม (Questionnaires type) ที่ใช้ในการวิจัยต่างๆ นั้นมีหลายชนิดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม ชนิดของแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนี้ มีรูปแบบคำถาม ดังนี้

- คำถามปลายปิด (Close ended questions) เป็นคำถามที่มีการกำหนดคำตอบเป็นข้อเลือกไว้ให้ผู้ตอบเลือก ที่เรียกว่า “คำถามปิด” เพราะเป็นคำถามที่ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบ ตอบเป็นอย่างอื่นนอกเหนือไปจากคำตอบที่ปรากฏอยู่ในคำถาม ทางเลือกที่ตอบในแบบสอบถามกำหนดไว้คงที่ และให้ผู้ตอบคำถามเลือกตอบได้เองอีก 1 คำตอบ ซึ่งถือว่าเป็นคำถามที่มีโครงสร้าง (Structured question) เป็นคำถามที่มีการออกแบบเรียงตอบลำดับไว้อย่างแน่นอนเพื่อให้ผู้ตอบคำถามตอบตามลำดับในแต่ละข้อ โดยคำถามปิดที่เลือกใช้มีรูปแบบ ดังนี้
 - คำถามแบบมีทางเลือกคงที่ (Determinant choices question) หรือคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple choice question) ซึ่งมีทางเลือกคงที่และต้องการให้ผู้ตอบคำถามตอบเพียง 1 คำตอบ จากหลายคำตอบ ดังตัวอย่างคำถามส่วนที่ 1 ข้อ 1.2 “อายุ”
 - 15 – 29 ปี
 - 30 – 59 ปี
 - 60 ปีขึ้นไป
- คำถามเปิด (Open-ended question) เป็นคำถามไม่มีคำตอบเป็นตัวเลือก แต่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบ ตอบได้โดยเสรี เป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามใช้คำพูดของตนเองในการตอบแบบสอบถาม และเป็นคำถามที่ไม่มีโครงสร้าง (Unstructured question) ซึ่งไม่มีการวางแผนหรือจัดแนวคำตอบไว้ ในตัวอย่างในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ที่ถามว่า “ปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการเปลี่ยนงาน ปัจจัยอื่นๆโปรดระบุ”

- คำถามแบบใช้สเกลความสำคัญหรือสเกลความถี่ (สเกล คือ มาตรวัดชนิดหนึ่งที่ใช้วัดคุณสมบัติของหน่วยวิเคราะห์ ซึ่งสามารถวัดคุณสมบัติต่างๆ รวมถึงทัศนคติได้ด้วย) ทั้งนี้การกำหนดช่วงสเกลต้องพิจารณาเพื่อให้สเกลที่สร้างขึ้นสามารถจำแนกความแตกต่างของบุคคลในเรื่องนั้นๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ของสเกล หรือมาตรวัดมีสิ่งสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาในการสร้างและประเมินผลของการวัด คือ

- ความเป็นมิติเดียวกัน (Unidimensionality) หรือความเป็นอย่างเดียวกัน (Homogeneity)
- ความเป็นเส้นตรง (Linearity) และความมีช่วงเท่ากันหรือดูเหมือนว่าจะมีช่วงเท่ากัน (Equal intervals หรือ Equal-appearing intervals)
- ความเชื่อถือได้ (Reliability)
- ความถูกต้อง (Validity)
- ความสามารถในการสร้างใหม่ได้ (Reproducibility)

ดังนั้นสเกลในแบบสอบถามนี้ได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ในแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามจะเลือกได้เพียงหนึ่งสเกลความสำคัญหรือสเกลความถี่เท่านั้น การตอบคำถามแบบนี้เมื่อทำการรวบรวมข้อมูลทั้งหมดแล้ว ทำให้ทราบถึงความถี่ของสเกลความสำคัญหรือสเกลความถี่แต่ละลักษณะข้อมูล ซึ่งเมื่อนำมาหาสัดส่วนต่อจำนวนข้อมูลที่พิจารณาทั้งหมดจะทำให้ทราบถึงสเกลความสำคัญหรือสเกลความถี่สัมพัทธ์ของข้อมูลที่แต่ละข้อ

4.4 การทดสอบแบบสอบถาม

ก่อนการแจกแบบสอบถามจึงได้มีการทดสอบแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบเบื้องต้นเกี่ยวกับความมีเหตุผลของปัจจัย ลักษณะของแบบสอบถาม และเพื่อหาปัจจัยเพิ่มเติม ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานในโครงการก่อสร้าง สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการทดสอบแบบสอบถามกับแรงงานก่อสร้างชาวไทย จำนวน 30 คน หลังจากการทดสอบได้มีการปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อให้มีความกระชับและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

4.5 การกำหนดขนาดตัวอย่าง

เป็นการยากหากจะบอกว่าขนาดตัวอย่างจำนวนเท่าใดที่เพียงพอต่อการศึกษาหรือวิจัยในแต่ละครั้ง แม้ว่าการเลือกตัวอย่างขนาดใหญ่โดยทั่วๆ ไปจะเป็นตัวแทนของประชากรที่ดีกว่าการเลือกตัวอย่างขนาดเล็ก แต่การเลือกตัวอย่างขนาดใหญ่ก็ทำให้สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่าย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดหรือคำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยอาศัยหลักทางสถิติที่ทำงานวิจัยนั้นมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด ในการกำหนดขนาดของตัวอย่างนั้นมีความสำคัญกับค่าสถิติที่จะประมาณมากเพราะยิ่งกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากเท่าใด จะทำให้การประมาณค่าใกล้เคียงที่สุด หรือมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด โดยในที่นี้จะขอกกล่าวถึง

การกำหนดขนาดตัวอย่างกรณีที่สามารถนำไปปรับปรุงใช้ในงานวิจัยได้ สามารถหาค่าขนาดตัวอย่างได้จากสมการที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ แรงงานก่อสร้างชาวไทยในโครงการก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงทำการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้หลักการคำนวณของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 399 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะใช้หลักการคำนวณของ Yamane's โดยใช้สูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (4.1)$$

เมื่อ n = จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่เป็นแรงงานก่อสร้างชาวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด จำนวน 209,998 คน

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (ในการศึกษานี้กำหนดให้ = 0.05)

จากการแทนค่าต่างๆ ลงในสมการที่ 4.1 ได้ค่า $n = 399$ ซึ่งหมายความว่าควรจะต้องส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 399 คน

4.6 แหล่งข้อมูลและการแจกแบบสอบถาม

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

4.6.1 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้มาจากการศึกษาวารสาร วิทยานิพนธ์ และตำราต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

4.6.2 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้มาจากการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานก่อสร้างในโครงการก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 399 คน ซึ่งเป็นแรงงานในสังกัดของบริษัท และผู้รับเหมาก่อสร้าง ซึ่งมาจาก 10 หน่วยงาน

4.6.3 ประชากร ประกอบด้วยผู้มีประสบการณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับโครงการก่อสร้าง ซึ่งประกอบไปด้วย เจ้าของกิจการหรือเจ้าของโครงการก่อสร้าง วิศวกรโครงการ ผู้รับเหมา หัวหน้าคนงาน และแรงงานก่อสร้าง

4.6.4 วิธีสุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถาม เนื่องจากการศึกษาปัจจัยในการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างนั้นต้องอาศัยความคิดเห็นของแรงงานก่อสร้างที่ทำงานในโครงการก่อสร้างต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร จึงสามารถตอบคำถามได้ตามวัตถุประสงค์ จึงเลือกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability simpling) โดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งมีความเหมาะสมในศึกษาวิจัยประเภทเจาะลึก หลักการโดยทั่วไปของการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง คือ เลือกตัวอย่างกรณีที่คิดว่าเป็นตัวแทนของประชากรที่เป็นเป้าหมายได้ แต่วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงมีโอกาสที่จะผิดพลาดได้ จากการที่ผู้วิจัยไม่อาจค้นเคยประชากรได้ทั้งหมดพอที่จะสุ่มตัวอย่างออกมาเป็นตัวแทนได้ อาจลำเอียงหรือมีอคติในการเลือก แต่ข้อบกพร่องดังกล่าวสามารถแก้ไขได้ โดยการตั้งเกณฑ์เชิงวัตถุวิสัยเพื่อใช้เป็นหลักตัดสินใจ

4.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ส่วนสำคัญที่สุด คือ แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างในโครงการก่อสร้าง ในการเก็บข้อมูลได้ทำการคัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเลือกจากแรงงานก่อสร้างชาวไทยในโครงการก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแรงงานในสังกัดของบริษัท และผู้รับเหมาก่อสร้าง โดยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยมือของผู้เก็บข้อมูลเอง และผู้เก็บข้อมูลสามารถคอยตอบข้อสงสัยหรือชี้แจงตามความจำเป็น และข้อมูลที่เก็บได้ทั้งหมดจะถูกนำมาวิเคราะห์ในบทต่อไป

4.8 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและการประเมินผลข้อมูล

หลังจากได้ข้อมูลจากการสำรวจแล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ โดนทำการวิเคราะห์เป็นตอนๆ ตามหัวข้อหลักของแบบสอบถามที่ได้ตั้งไว้ด้วยโปรแกรม SPSS ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ได้ทดสอบความน่าเชื่อถือของสเกลด้วยการหาค่าสถิติ Cronbach's Alpha หลังจากนั้นจึงวิเคราะห์ค่าทางสถิติเพื่อ (1) เปรียบเทียบลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน และตัดทอนปัจจัยหรือตัวแปรที่เป็นปัจจัยต่ำที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานไทยในโครงการก่อสร้าง ปัจจัยที่วัดได้จะถูกนำมาพิจารณาถึงระดับความสำคัญของปัจจัย (2) ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย และ (3) ประยุกต์ใช้วิธีการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor analysis) ดังจะกล่าวรายละเอียดในหัวข้อถัดไป

4.8.1 ตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยวิธี Cronbach's Alpha

เนื่องจากการวัดซึ่งเป็นค่าที่เป็นตัวเลขแก่ตัวแปรเป็นประเด็นที่สำคัญมากของการวิจัย ความถูกต้องและความเชื่อถือของการวัดเป็นประเด็นที่สำคัญอย่างยิ่งของการวัด ความน่าเชื่อถือของการวัดหมายถึง ความสามารถของการวัดที่จะให้ผลของการวัดที่เหมือนกันหรือสอดคล้องกัน นั่นคือ ความน่าเชื่อถือของการวัดคือการที่ผลที่ได้จากการวัดหลายครั้งมีความสอดคล้องกัน ซึ่งจะทราบต่อเมื่อได้มีการวัดหลายๆ ครั้ง การวัดหลายๆ ครั้งนี้ให้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical data) ที่เราจะมาใช้ทดสอบความน่าเชื่อถือ ประเภทของการทดสอบความน่าเชื่อถือในงานวิจัยนี้จะเลือกใช้วิธีการวัดความสอดคล้องภายใน ซึ่งมีด้วยกันหลายวิธีแต่วิธีที่นิยมมากคือ Cronbach's Alpha

สูตรของ Cronbach's Alpha คือ

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right) \quad (4.2)$$

ในที่นี้

α = สัมประสิทธิ์แอลฟา

K = จำนวนข้อคำถาม

$\sum S_i^2$ = ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

การตีความหมายค่าอัลฟา เนื่องจากว่าค่าที่ได้นั้นขึ้นอยู่กับค่าเฉลี่ยของค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างรายการ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นค่าที่เกิดจากการสมมุติว่าทุกรายการมีความเชื่อถือได้เท่ากัน หรือทุกรายการขนานกัน (แบ่งครึ่งหรือทดสอบแล้วทดสอบอีก) ค่าอัลฟานั้นขึ้นอยู่กับค่าเฉลี่ยของความสัมพันธ์ระหว่างรายการและจำนวนรายการในมาตรวัด เมื่อค่าเฉลี่ยของความสัมพันธ์สูงขึ้น และจำนวนรายการมากขึ้น ค่าอัลฟาจะมากขึ้นตามด้วย การเพิ่มรายการโดยทั่วไปจึงเป็นการเพิ่มค่าความน่าเชื่อถือได้ด้วย อย่างไรก็ตามการเพิ่มรายการจะให้ผลตอบแทนน้อยลงตามลำดับ นอกจากนั้นการเพิ่มรายการที่ไม่เหมาะสมจะทำให้ค่าเฉลี่ยของความสัมพันธ์ระหว่างรายการลดลง ค่าความน่าเชื่อถือจะได้ลดลง ในทางปฏิบัติเมื่อทดสอบความน่าเชื่อถือได้ หากพบว่าค่าอัลฟาอยู่ระหว่าง 0.50 – 0.65 กล่าวได้ว่ามีความน่าเชื่อถือปานกลาง หากมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป กล่าวได้ว่ามีความน่าเชื่อถือค่อนข้างสูง และถ้าหากค่าต่ำกว่าระดับ 0.50 ถือว่าเชื่อถือได้น้อย

4.8.2 ตัวชี้วัดระดับความสำคัญของปัจจัย

เปรียบเทียบลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของแรงงานก่อสร้างในโครงการก่อสร้างโดยใช้ระดับความสำคัญ ซึ่งมีสูตรการหาค่า ดังนี้

$$\text{ตัวชี้วัดระดับความสำคัญของปัจจัย} = \frac{\text{ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัย}}{\text{ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน}} \quad (4.3)$$

โดยที่ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจะหาได้จาก ผลรวมของคะแนนของข้อมูลทั้งหมดหารด้วยจำนวนข้อมูล จะหาได้จากสมการ ดังนี้

$$X = \frac{X_1+X_2+X_3\dots+X_n}{N} = \frac{\sum_{i=1}^N X_i}{N} \quad (4.4)$$

เมื่อ	X	=	ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ
	N	=	จำนวนข้อมูลทั้งหมด
	X _i	=	คะแนนดิบ
	i	=	1, 2, 3,...,N

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เป็นการวัดการกระจายที่นิยมมากที่สุด โดยการคำนวณได้จากสมการ ดังนี้

$$\text{S.D. หรือ } \delta = \sqrt{\frac{\sum (X - \mu)^2}{N}} \quad (4.5)$$

เมื่อ	S.D.	=	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	=	คะแนน
	μ	=	ค่าเฉลี่ย
	N	=	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

ภายหลังจากที่ได้คัดเลือกปัจจัยที่มีความสำคัญระดับต่ำออกไปแล้ว จะเหลือปัจจัยที่พิจารณาน้อยลง ซึ่งจะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ในขั้นตอนการวิเคราะห์ปัจจัยต่อไป

4.8.3 ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย

การสร้างเมตริกความสัมพันธ์ของตัวแปรคือการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสหสัมพันธ์ (Correlation) ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำให้ทราบว่าข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์มีความสัมพันธ์กันอย่างไร สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ตั้งแต่ 1.00 ถึง -1.00 และมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังนี้

- ความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์ ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ (1) ความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์ทางบวกหรือไปในทิศทางเดียวกันซึ่งกรณีนี้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็น 1 กล่าวคือ ถ้าตัวแปรใดมีค่าเพิ่มขึ้นเท่าใดตัวแปรอีกตัวก็จะเพิ่มขึ้นเท่านั้น และ (2) ความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์ทางลบหรือไปในทิศทางตรงกันข้าม ในกรณีนี้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็น -1 ถ้าตัวแปรใดมีค่าเพิ่มขึ้นเท่าใดตัวแปรอีกตัวหนึ่งก็จะลดลงเท่านั้น

- ความสัมพันธ์กันอย่างไม่สมบูรณ์ ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ (1) ความสัมพันธ์กันอย่างไม่สมบูรณ์ทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรไปในทิศทางเดียวกัน โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0 กับ 1 และ (2) ความสัมพันธ์กันอย่างไม่สมบูรณ์ทางลบหรือมีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรไปในทิศทางตรงกันข้าม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง -1 กับ 0

- การไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างข้อมูล ในกรณีข้อมูลของตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเลย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าเป็น 0 นั่นคือ ลักษณะการกระจายของข้อมูลจะมีรูปแบบไม่แน่นอน การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของตัวแปรหนึ่งจะไม่สามารถทำให้ตัวแปรอีกตัวเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้

การวิจัยครั้งนี้เลือกใช้การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ สเปียร์แมน (Spearman Rank Correlation) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ของข้อมูล 2 ตัวที่อยู่ในมาตราเรียงอันดับ (Ordinal scale) บางครั้งจึงเรียกว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงอันดับ (Rank correlation) สูตรที่ใช้คำนวณ ดังนี้

$$\rho = 1 - \frac{6\sum D^2}{N(N^2 - 1)} \quad (4.6)$$

เมื่อ ρ = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน
 D = ผลต่างอันดับที่ของข้อมูลแต่ละคู่
 N = จำนวนข้อมูล

การหาเมตริกความสัมพันธ์ จะเป็นเครื่องมือที่ช่วยวิเคราะห์ปัจจัยในขั้นแรกวิธีหนึ่ง เพื่อจะช่วยให้ตรวจสอบความมีเหตุผลของตัวแปรที่พัฒนาขึ้นและช่วยให้สามารถตัดสินใจได้ว่าควรพิจารณาลดตัวแปรใดก่อนการใช้เทคนิควิเคราะห์ปัจจัย ซึ่งจะกล่าวในหัวข้อถัดไป

4.8.4 การวัดความเหมาะสมของข้อมูลด้วย KMO and Bartlett's test of sphericity

เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลที่มีอยู่นั้นเหมาะสมหรือไม่ที่จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค Factor Analysis ค่า MKO (Kaiser-Meyer-Olkin) เป็นตัววัดความพอเพียงของจำนวนตัวอย่าง โดยที่

$$KMO = \frac{\sum r_i^2}{\sum r_i^2 + \sum (\text{partial correlation})^2} \quad (4.7)$$

เมื่อ r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งทำให้ค่า $0 \leq KMO \leq 1$

- ถ้าค่า KMO มีค่าน้อย (เข้าสู่ศูนย์) แสดงว่าเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยไม่เหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่
- ถ้าค่า KMO มีค่ามาก (เข้าสู่หนึ่ง) แสดงว่าเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่
- โดยทั่วไปถ้าค่า $KMO < 0.5$ จะถือว่า ข้อมูลที่มีอยู่ไม่เหมาะสมที่จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย

และค่า Bartlett's test of sphericity เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

H_0 : Correlation matrix เป็น Identity matrix หรือ

H_0 : ตัวแปรต่างๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ดังนั้น ถ้ายอมรับ H_0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงไม่ควรใช้วิเคราะห์ปัจจัย (ถ้าค่าระดับนัยสำคัญ (Significance) น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธ H_0)

4.8.5 การวิเคราะห์ปัจจัย

การวิเคราะห์ปัจจัย เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทำการลดปัจจัยที่มีหลายตัวแปรให้เหลือปัจจัยน้อยลง การลดปัจจัยให้น้อยลงทำได้โดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังที่กล่าวมาแล้ว หรือความร่วมกัน (Communality) ระหว่างปัจจัย การวิเคราะห์ปัจจัยบางครั้งเรียกว่าการวิเคราะห์ตัวประกอบ เป็นเทคนิคที่จะจับกลุ่มหรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ไว้ในกลุ่มหรือกลุ่มปัจจัยเดียวกัน ตัวแปรที่อยู่ในกลุ่มปัจจัยเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมาก โดยความสัมพันธ์นั้นอาจจะไปในทิศทางบวก (ไปในทิศทางเดียวกัน) หรือทิศทางลบ (ไปในทิศทางตรงกันข้าม) ก็ได้ ส่วนตัวแปรที่อยู่คน

ละกลุ่มปัจจัยจะไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือมีความสัมพันธ์กันน้อยมาก วัตถุประสงค์ของเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยมี ดังนี้

- เพื่อลดจำนวนตัวแปรโดยรวมตัวแปรหลายๆ ตัวให้อยู่ในกลุ่ม หรือกลุ่มปัจจัยโดยที่จำนวนกลุ่มปัจจัยจะน้อยกว่าจำนวนปัจจัยหรือตัวแปร โดยการนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไปไว้ในกลุ่มเดียวกัน เช่น งานวิจัยเรื่องหนึ่งมีตัวแปร 15 ตัว
($X_1, X_2, X_3, \dots, X_{15}$) เมื่อใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยแล้วอาจจะเหลือเพียง 3 กลุ่มปัจจัย
- เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง (Confirmatory) ในงานวิจัยบางเรื่อง ผู้วิจัยต้องกำหนดความสำคัญหรือน้ำหนักให้กับตัวแปร เช่น ถ้าต้องการสร้างปัจจัยหรือดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพของการทำงาน ซึ่งจะพิจารณาจากตัวแปรหลายๆ ตัวเช่น ผลงาน (X_1) ระยะเวลาปฏิบัติงาน (X_2) และจำนวนวันลา (X_3) โดยที่สมการแสดงความสัมพันธ์มี ดังนี้

$$P = W_1X_1 + W_2X_2 + W_3X_3$$

โดยที่ $P =$ ประสิทธิภาพการทำงาน
 W_1, W_2, W_3 เป็นน้ำหนักตัวแปร X_1, X_2, X_3 ตามลำดับ

เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย ใช้ในการลดจำนวนตัวแปร กล่าวได้ว่าเป็นเทคนิคที่ใช้ในการเปลี่ยนตัวแปรเดิมที่มีความสัมพันธ์กันให้เป็นตัวแปร หรือปัจจัยใหม่ที่ไม่มีความสัมพันธ์กันโดยปัจจัยที่ได้เป็น Linear combination ของตัวแปรเดิม โดยจะนำรายละเอียดจากตัวแปรเดิมต่างๆ มาไว้ในปัจจัยให้มากที่สุด โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ของเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย จำนวน 3 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นที่ 1 การตรวจสอบและพิจารณาความสัมพันธ์ของปัจจัยหรือตัวแปรทุกคู่โดยได้กล่าวมาแล้วด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน โดยการพิจารณา ดังนี้
 - ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคู่ใดมีค่า +1 หรือ -1 แสดงว่าตัวแปรคู่นั้นมีความสัมพันธ์กันมาก ควรอยู่ในกลุ่มปัจจัยเดียวกัน
 - ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยหรือตัวแปรคู่ใดมีค่าใกล้ศูนย์ แสดงว่าตัวแปรคู่นั้นไม่มีความสัมพันธ์กันหรือสัมพันธ์กันน้อยมาก ควรอยู่นอกกลุ่มปัจจัย
 - ถ้าปัจจัยหรือตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ หรือมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ ที่เหลือน้อยมาก ควรตัดตัวแปรนั้นออกจากการวิเคราะห์
- ขั้นที่ 2 การสกัดปัจจัย (Factor Extraction) เป็นการพิจารณาหาปัจจัยหรือตัวแปรจำนวนหนึ่งที่จะใช้เป็นตัวแทนของข้อมูลทั้งหมดหรือตัวแปรทั้งหมด โดยตัวแปรที่ได้จากการสกัดปัจจัยแล้วสามารถที่จะอธิบายถึงลักษณะจำเพาะของข้อมูลทั้งหมดได้ ซึ่งเทคนิคของขั้นตอนสกัดปัจจัยได้มีผู้คิดค้นไว้หลายวิธี เช่น วิธีประกอบสองตัว (Two factor approach) ซึ่งเหมาะกับการวิเคราะห์ที่มีข้อมูลไม่มากนักสามารถคำนวณด้วยมือ และวิธี

ประกอบหลายตัว (Multifactor approach) ซึ่งเหมาะกับการวิเคราะห์ที่ต้องใช้เครื่องคอมพิวเตอร์มาช่วยในการคำนวณโดยมีวิธีหลักหลายวิธี แต่ในการทำวิจัยครั้งนี้ได้เลือกใช้วิธีการสกัดปัจจัยด้วยวิธีองค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis) ซึ่งคิดค้นไว้โดย Pearson (1901) วิธีการดังกล่าวอาศัยหลักของความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปร (a linear combination of the observed data) ที่ใช้เป็นข้อมูล แต่ไม่มีการสมมุติเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างปัจจัยและตัวแปร เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก มีตัวแปร 2 ตัว คือ a กับ b มีความสัมพันธ์กัน และเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทางบวก ถ้าเราสามารถกำหนดความลาดชันของเส้นตรงนั้นได้เราก็จะได้เส้นที่สามารถหาค่าของ b เมื่อรู้ค่าของ a และกลับกันการหาค่าของ a ได้เมื่อรู้ค่าของ b เส้นตรงที่ได้นี้เรียกว่า เส้นแกนหลัก (Principle axis) ถ้ามีตัวแปรมากขึ้นจำนวนมิติหรือเส้นตรงก็จะมากขึ้น เช่น ถ้ามีตัวแปร 3 ตัวก็ต้องเพิ่มเส้นแสดงมิติเพิ่มขึ้นอีก 1 เส้นและการลงจุดก็ต้องคำนึงถึงค่าของตัวแปร 3 ตัวพร้อมๆ กัน และหาแกนที่สามารถอธิบายความผันแปรทั้ง 3 ตัวแปรให้ได้มากที่สุด และแกนต่อไปเพื่ออธิบายความผันแปรที่เหลือให้ได้มากที่สุด

- ขั้นที่ 3 การหมุนแกนปัจจัย (Factor Rotation) ตัวแปรที่ได้จากการสกัดปัจจัยในหัวข้อที่ผ่านมายังยากต่อการตีความหมาย การหมุนแกนปัจจัย (หรือการแปลงเมตริกเบื้องต้นให้ได้เมตริกปัจจัยที่ง่ายต่อการตีความหมาย) เพียงเล็กน้อยอาจจะสารทำให้การแปลความหมายได้ดียิ่งขึ้น การหมุนแกนปัจจัยจึงเป็นการเปลี่ยนตำแหน่งของข้อมูลตัวแปรให้สัมพันธ์กับตัวแปรอื่นในลักษณะเด่นชัดขึ้น การหมุนแกนปัจจัยสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 แนวทาง คือ
 - การหมุนแกนแบบมุมฉาก หรือเรียกว่า การหมุนแกนแบบออร์ทอกอนอล (Orthogonal Rotation) ซึ่งแกนของปัจจัยจะคงมุมฉากซึ่งกันและกันตลอดเวลาที่หมุนแกน เป็นการหมุนแกนปัจจัยไปแล้วยังคงทำให้กลุ่มปัจจัยตั้งฉากกัน หรือเป็นอิสระกันแต่ทำให้ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) เพิ่มขึ้นหรือลดลง การหมุนแกนวิธีนี้มีให้เลือก 3 แบบ คือ Varimax Equamax และ Quartimax
 - การหมุนแบบไม่ตั้งฉาก หรือ เรียกว่า การหมุนแกนแบบออบลิค (Oblique Rotation) เป็นการหมุนแกนของปัจจัยที่แกนของปัจจัยไม่ตั้งฉากกันและจะต้องไม่ทับกัน โดยแกนจะทำมุมไม่น้อยกว่า 90 องศา การหมุนแกนด้วยวิธีนี้จะทำให้ตัวประกอบที่ได้จากการสมการสกัดปัจจัยมีความสัมพันธ์กันกล่าวคือ Factor ไม่ตั้งฉากกัน หรือ Factor ไม่เป็นอิสระต่อกัน

โดยงานวิจัยนี้ได้เลือกใช้การหมุนแกนปัจจัยชนิดการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ซึ่งมีความต้องการให้กลุ่มปัจจัยแต่ละกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน โดยเลือกหมุนแบบ Rotation Varimax

4.9 การวิเคราะห์ปัจจัยด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ในการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เพื่อที่จะหาระดับความสำคัญของปัจจัยในระดับต่างๆ ซึ่งการวิเคราะห์ปัจจัยนั้นมีความซับซ้อนและต้องใช้เวลาในการวิเคราะห์มากเนื่องจากมีปัจจัยในการวิเคราะห์จำนวนมาก การวิจัยในครั้งนี้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปคือ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 15 for Window ซึ่งโปรแกรมสำเร็จรูปนี้เป็นโปรแกรมที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางด้านสถิติที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวางเพราะมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลหลายๆ ด้าน

4.10 สรุป

ระเบียบวิธีการวิจัยที่ได้กล่าวในบทนี้ประกอบด้วย ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาหาปัจจัยที่มีผลในการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างไทยในโครงการก่อสร้าง การกำหนดปัจจัยที่ใช้ในการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีประสบการณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับโครงการก่อสร้าง ซึ่งประกอบไปด้วยเจ้าของกิจการหรือเจ้าของโครงการก่อสร้าง วิศวกรโครงการ ผู้รับเหมา หัวหน้าคนงาน และแรงงานก่อสร้าง โดยได้ปัจจัยที่มาจากความร่วมมือระหว่างการศึกษาทบทวนวรรณกรรมของผู้ที่ทำการศึกษาดำรงวิทยานิพนธ์ทั้งในและต่างประเทศ และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงวางโครงสร้างของปัจจัยและกำหนดรายละเอียดเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความชัดเจน โดยผ่านการทดสอบแบบสอบถามกับผู้ที่มีประสบการณ์และเป็นผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในโครงการก่อสร้าง หลังจากนั้นจึงได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความกระชับ ถูกต้อง และตรงประเด็นยิ่งขึ้น จากนั้นได้แจกแบบสอบถามเพื่อสำรวจระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย จากกลุ่มแรงงานก่อสร้างชาวไทยในโครงการก่อสร้าง เขตกรุงเทพมหานคร โดยส่งแบบสอบถามในการสำรวจ 399 ชุด ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามจะถูกนำไปวิเคราะห์ตามวิธีการที่เสนอไว้ในบทถัดไป

บทที่ 5

การวิเคราะห์ผลข้อมูล

5.1 บทนำ

เมื่อได้ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ก็นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS ซึ่งประกอบด้วยวิเคราะห์ทางคุณลักษณะของข้อมูล คุณภาพของข้อมูล และค่าทางสถิติ ซึ่งแบบสอบถามที่ส่งออกไปเพื่อสำรวจความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างในโครงการก่อสร้าง จากกลุ่มของแรงงานก่อสร้างชาวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 399 ชุด ภายหลังจากข้อมูลถูกทดสอบความน่าเชื่อถือของสเกลแล้ว จึงนำไปวิเคราะห์ค่าทางสถิติต่างๆประกอบด้วย

- เปรียบเทียบลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนของแรงงานก่อสร้างในโครงการก่อสร้าง
- ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย
- ประยุกต์ใช้วิธีการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เพื่อลดปัจจัยและจัดกลุ่มปัจจัยเข้าด้วยกัน

5.2 คุณลักษณะของข้อมูล

จากการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามดังแสดงใน ตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 สรุปลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนแบบสอบถาม		ร้อยละที่ส่งกลับคืน (%)
	ที่ส่งออกไปสำรวจ	ที่ผู้ตอบส่งกลับคืน	
แรงงานก่อสร้างชาวไทยในโครงการก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานคร	438	399	91.10

จากตารางที่ 5.1 ผู้ตอบแบบสอบถามได้ครบกับจำนวนตามที่กำหนดไว้จำนวน 399 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.10 จากจำนวนที่ส่งไปสำรวจทั้งหมด 438 ชุด ซึ่งเป็นไปตามหลักการคำนวณของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 5.4 แสดงคุณลักษณะประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6 เดือน	0	0
6 เดือน – 1 ปี	11	2.76
1 – 2 ปี	29	7.27
2 – 5 ปี	108	27.07
5 – 10 ปี	152	38.09
10 ปีขึ้นไป	99	24.81
รวม	399	100

จากตารางที่ 5.4 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นแรงงานก่อสร้างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.09 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 6 เดือน

1.4 ประเภทงาน

- ช่างไม้ก่อสร้าง
- ช่างก่ออิฐ
- ช่างฉาบปูน (ปูพื้น, มุงหลังคา และทาสี)
- ช่างอะลูมิเนียม (ติดบาน-กระจก)
- ขนหิน ปูน ทราย เกลี่ยหรือปรับพื้นดิน
- อื่นๆ ระบุ

ตารางที่ 5.5 แสดงคุณลักษณะประเภทของงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเภทของงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ช่างไม้ก่อสร้าง	88	22.06
ช่างก่ออิฐ	48	12.03
ช่างฉาบปูน (ปูพื้น, มุงหลังคา และทาสี)	109	27.32
ช่างอะลูมิเนียม (ติดบาน-กระจก)	18	4.51
ขนหิน ปูน ทราย เกลี่ยหรือปรับพื้นดิน	31	7.76
อื่นๆ ระบุขับรถบด, ขับรถตัก.....	105	26.32
รวม	399	100

จากตารางที่ 5.5 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นแรงงานก่อสร้างที่ทำงานเป็นแรงงานฝีมือประเภทช่างฉาบปูนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.32 และมีผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอื่นๆ ร้อยละ 26.32 คือ ช่างรถบด และช่างรถตัก

1.5 ความรู้สึกต่อการเปลี่ยนงาน

- ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน
- กำลังลังเลใจ หรือไม่แน่ใจ
- อยากเปลี่ยนงาน

ตารางที่ 5.6 แสดงความรู้สึกต่อการเปลี่ยนงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความรู้สึกต่อการเปลี่ยนงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน	126	31.58
กำลังลังเลใจ หรือไม่แน่ใจ	102	25.56
อยากเปลี่ยนงาน	171	42.86
รวม	399	100

จากตารางที่ 5.6 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นแรงงานก่อสร้างที่มีความรู้สึกอยากเปลี่ยนงาน คิดเป็นร้อยละ 42.86

5.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

คำถามส่วนที่ 2 นี้ได้รวบรวมปัจจัยที่มีผลในการเปลี่ยนงานของแรงงานในโครงการก่อสร้าง จากคำถามนี้ได้ทดสอบความน่าเชื่อถือของสเกล ด้วยการหาค่าสถิติ Cronbach's Alpha ซึ่งมีค่า 0.937 แสดงว่าสเกลมีความน่าเชื่อถือ (ค่า Cronbach's Alpha ที่ชี้ว่าสเกลน่าเชื่อถือควรมีค่ามากกว่า 0.7) ส่วนผลการวิเคราะห์สาเหตุของปัจจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ใน 3 ขั้นตอน ดังนี้

5.4.1 เปรียบเทียบลำดับความสำคัญของปัจจัย

การเปรียบเทียบลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างในโครงการก่อสร้าง โดยใช้ตัวชี้วัดระดับความสำคัญ [14] จากสมการที่ (4.4)

$$\text{ตัวชี้ลำดับความสำคัญของปัจจัย} = \frac{\text{ค่าเฉลี่ยลำดับความสำคัญของปัจจัย}}{\text{ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน}}$$

จากตารางที่ 5.7 แสดงผลการคำนวณค่าเฉลี่ยลำดับความสำคัญของปัจจัย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าตัวชี้ระดับความสำคัญของปัจจัยย่อยจำนวน 30 ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างในโครงการก่อสร้าง พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน มากที่สุด 5 อันดับแรก จาก 30 ปัจจัย คือ

“รายรับไม่พอกับรายจ่ายที่มี” “สภาพความเป็นอยู่ที่แออัดของที่พักอาศัยในบริเวณที่ทำงาน” “ไม่ขาดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในการทำงาน” “เกิดความเครียดจากการทำงาน” และ “ปริมาณงานมากเกินไปกว่ากำลังคน (งานหนัก)” ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน น้อยที่สุด 5 อันดับสุดท้าย คือ “ศาสนา (พิธีละหมาด , บวชเรียน ฯลฯ)” “ได้งานใหม่” “นายจ้างไม่ดี” “ไม่ได้รับค่าตอบแทนตามที่ตกลงไว้กับนายจ้าง” และ “ไม่ชอบอาชีพที่ทำ”

ตารางที่ 5.7 แสดงค่าตัวชี้วัดระดับความสำคัญของปัจจัย และลำดับความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานไทยในโครงการก่อสร้าง จำนวน 30 ปัจจัย

ลำดับ	ปัจจัยย่อย	ค่าเฉลี่ยระดับ	ส่วนเบี่ยงเบน	ตัวชี้ระดับ
1	รายรับไม่พอกับรายจ่ายที่มี	3.48	1.11	3.12
2	สภาพความเป็นอยู่ที่แออัดของที่พัก	2.81	0.95	2.96
3	ขาดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในการทำงาน	3.13	1.11	2.83
4	ความเครียด	3.06	1.11	2.76
5	ปริมาณงานมากเกินไปกว่ากำลังคน	2.82	1.03	2.75
6	จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวันไม่แน่นอน	2.78	1.03	2.71
7	ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานน้อย	3.11	1.19	2.62
8	โยกย้ายสถานที่ทำงานบ่อย	2.7	1.08	2.50
9	ไม่มีวันพักหรือวันหยุด	2.72	1.09	2.50
10	ถูกเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงาน	2.37	0.95	2.49
11	รู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงาน	2.84	1.14	2.49
12	มีภาระหน้าที่ทางครอบครัว	2.93	1.18	2.47
13	สถานที่ทำงานไม่มีความปลอดภัย	2.91	1.19	2.46
14	งานที่ทำให้เกิดอันตรายต่อร่างกายได้ง่าย	2.99	1.27	2.36
15	ไม่ชอบเพื่อนร่วมงาน	2.37	1.01	2.34
16	ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน	2.23	0.96	2.32
17	สถานที่ทำงานห่างไกล	2.72	1.18	2.30
18	มีอาการป่วย หรือเป็นโรคที่ต้องรักษา	2.44	1.06	2.30
19	อันตรายจากอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน	2.81	1.23	2.29
20	มีปัญหาในการสื่อสาร	2.55	1.14	2.24
21	ไม่อยากเป็นลูกจ้าง	2.9	1.29	2.24
22	งานที่ทำเหนื่อยต้องใช้แรงมาก	2.75	1.23	2.23
23	เป็นฤดูกาลเก็บเกี่ยว	2.61	1.21	2.16
24	ไม่ถนัดและขาดประสบการณ์	2.3	1.08	2.13
25	สภาพร่างกายไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	2.44	1.15	2.12
26	ไม่ชอบอาชีพที่ทำ	2.13	1.02	2.10
27	ความสัมพันธ์กับนายจ้าง	2.52	1.24	2.04
28	นายจ้างไม่ดี	2.39	1.17	2.04
29	ได้งานใหม่	2.64	1.31	2.02
30	ศาสนา (พิธีละหมาด , บวชเรียน ฯลฯ)	2.25	1.15	1.96

5.4.2 ตรวจสอบความสัมพันธ์ร่วมระหว่างปัจจัย

เพื่อตรวจสอบความมีเหตุมีผลของปัจจัยที่พัฒนาขึ้น วิธีการของ Spearman (Spearman Rank Correlation) ถูกเลือกใช้เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ร่วมระหว่างปัจจัย [1] จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างในโครงการก่อสร้าง จำนวน 30 ปัจจัย ดังแสดงในตารางที่ 5.8 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ร่วมระหว่างที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างในโครงการก่อสร้าง จำนวน 30 ปัจจัย พบว่า ปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน แต่ยังสามารถสรุปได้ว่า ทุกปัจจัยยังคงบ่งชี้ถึงการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างได้ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นมากที่สุดคือ “ไม่อยากเป็นลูกจ้าง” และ “โยกย้ายสถานที่ทำงานบ่อย”

5.4.3 การวิเคราะห์ปัจจัย

การวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อจัดกลุ่มปัจจัยและลดจำนวนปัจจัยโดยการรวมปัจจัยหลายๆตัวให้อยู่ในรูปของกลุ่มปัจจัยตัวใหม่ เพื่อประโยชน์ในการจัดโครงสร้างปัจจัยและพัฒนาความสัมพันธ์ของปัจจัย โดยการวิเคราะห์นี้แบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

- การวัดความเหมาะสมของข้อมูลในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย ด้วยการหาค่า KMO and Bartlett's Test of Sphericity ดังตารางที่ 5.9 ในงานวิจัยนี้ใช้ค่าสัมประสิทธิ์ของ
 - KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) เป็นตัววัดความพอเพียงเกี่ยวกับจำนวนตัวอย่างที่ใช้ ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ KMO (ของ 30 ปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์) เท่ากับ 0.860 ซึ่งมากกว่า 0.5 (ค่าสัมประสิทธิ์ KMO ควรมากกว่า 0.5 ถึงจะเหมาะสมที่จะใช้วิธีการวิเคราะห์ปัจจัย[2]) แสดงว่าตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้เพียงพอสำหรับใช้วิเคราะห์ปัจจัย
 - และค่า Bartlett's Test of Sphericity ใช้ทดสอบสมมติฐาน
 - H_0 : ตัวแปรต่างๆ (ของ 30 ปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์) ไม่มีความสัมพันธ์กัน
 - H_1 : ตัวแปรต่างๆ (ของ 30 ปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์) มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 5.8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของความสัมพันธ์ร่วมแบบ Spearman Rank ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานไทยในโครงการก่อสร้าง

ปัจจัย	ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานน้อย	ขาดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	มีภาระหน้าที่ทางครอบครัว	รายรับไม่พอกับรายจ่ายที่มี	สภาพความเป็นอยู่ที่แออัดของที่พัก	มีอาการป่วย หรือเป็นโรคที่ต้องรักษา	สภาพร่างกายไม่เอื้ออำนวยต่อการ	งานที่ทำให้เกิดอันตรายต่อร่างกายได้ภัย	สถานที่ทำงานไม่มีความปลอดภัย	อันตรายจากอุปกรณ์ที่ใช้
ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานน้อย	1	.611**	.496**	.642**	.218**	.185**	.168**	.454**	.418**	.281**
ขาดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	.611**	1	.450**	.650**	.162**	.190**	.286**	.404**	.411**	.253**
มีภาระหน้าที่ทางครอบครัว	.496**	.450**	1	.489**	.340**	.463**	.433**	.325**	.273**	.304**
รายรับไม่พอกับรายจ่ายที่มี	.642**	.650**	.489**	1	.253**	.293**	.398**	.515**	.486**	.397**
สภาพความเป็นอยู่ที่แออัดของที่พัก	.218**	.162**	.340**	.253**	1	.527**	.429**	.327**	.432**	.267**
มีอาการป่วย หรือเป็นโรคที่ต้องรักษา	.185**	.190**	.463**	.293**	.527**	1	.681**	.402**	.410**	.449**
สภาพร่างกายไม่เอื้ออำนวยต่อการ	.168**	.286**	.433**	.398**	.429**	.681**	1	.564**	.476**	.568**
งานที่ทำให้เกิดอันตรายต่อร่างกาย	.454**	.404**	.325**	.515**	.327**	.402**	.564**	1	.736**	.580**
สถานที่ทำงานไม่มีความปลอดภัย	.418**	.411**	.273**	.486**	.432**	.410**	.476**	.736**	1	.495**
อันตรายจากอุปกรณ์ที่ใช้	.281**	.253**	.304**	.397**	.267**	.449**	.568**	.580**	.495**	1
นายจ้างไม่ดี	.174**	.245**	.215**	.343**	.026**	.350**	.359**	.220**	.210**	.388**
ความสัมพันธ์กับนายจ้าง	.347**	.286**	.151**	.398**	.135**	.293**	.367**	.315**	.206**	.372**
ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน	.184**	.018	.204**	.302**	.266**	.546**	.417**	.199**	.164**	.378**
ถูกเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงาน	.186**	.097	.317**	.347**	.395**	.577**	.543**	.233**	.277**	.365**
ไม่ชอบเพื่อนร่วมงาน	.158**	-.010	.240**	.209**	.312**	.455**	.385**	.151**	.194**	.337**
งานที่ทำเหนื่อยต้องใช้เวลา	.370**	.290**	.227**	.331**	.393**	.325**	.337**	.530**	.513**	.583**
จำนวนชั่วโมงในการทำงานไม่แน่นอน	.306**	.255**	.415**	.237**	.455**	.488**	.421**	.343**	.337**	.401**
ไม่มีวันพักหรือวันหยุด	.347**	.337**	.363**	.372**	.329**	.298**	.226**	.303**	.388**	.248**
ปริมาณงานมากกว่ากำลังคน	.304**	.369**	.503**	.315**	.505**	.406**	.435**	.407**	.489**	.458**
โยกย้ายสถานที่ทำงานบ่อย	.252**	.254**	.320**	.318**	.588**	.461**	.451**	.447**	.482**	.513**
สถานที่ทำงานห่างไกล	.263**	.267**	.288**	.310**	.378**	.429**	.453**	.457**	.431**	.526**
ศาสนา	.094	.151	.140	.182	.268	.330	.415	.355	.388**	.375**
รู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงาน	.317**	.338**	.295**	.322**	.140**	.212**	.251**	.489**	.343**	.386**
ไม่ถนัดและขาดประสบการณ์	.158**	.137**	.192**	.226**	.067	.365**	.375**	.397**	.216**	.343**
มีปัญหาในการสื่อสาร	.201**	.208**	.316**	.227**	.376**	.463**	.469**	.332**	.378**	.421**
ได้งานใหม่	.177**	.368**	.180**	.325**	-.011	.239**	.293**	.322**	.333**	.269**
เกิดความเครียดจากการทำงาน	.291**	.251**	.298**	.387**	.097	.158**	.243**	.378**	.337**	.355**
ไม่อยากเป็นลูกจ้าง	.225**	.268**	.474**	.227**	.089	.255**	.246**	.081	.125*	.276**
ไม่ชอบอาชีพที่ทำ	.077	.162**	.415**	.231**	.373**	.584**	.626**	.451**	.369**	.663**
เป็นฤดูกาลเก็บเกี่ยว	.284**	.123*	.331**	.269**	.239**	.371**	.375**	.255**	.202**	.420**

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed), ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

ตารางที่ 5.8 (ต่อ)

ปัจจัย	นายจ้างไม่ดี	ความสัมพันธ์กับนายจ้าง	ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน	ถูกเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงาน	ไม่ชอบเพื่อนร่วมงาน	งานที่ทำเหนื่อยต้องใช้แรงมาก	จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวันไม่แน่นอน	ไม่มีวันพักหรือวันหยุด	ปริมาณงานมากเกินไปเกินกว่ากำลังคน	โยกย้ายสถานที่ทำงานบ่อย
ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานน้อย	.174**	.347**	.184**	.186**	.158**	.370**	.306**	.347**	.304**	.252**
ขาดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	.245**	.286**	.018	.097	-.010	.290**	.255**	.337**	.369**	.254**
มีภาระหน้าที่ที่ทนครบครว	.215**	.151**	.204**	.317**	.240**	.227**	.415**	.363**	.503**	.320**
รายรับไม่พอกับรายจ่ายที่มี	.343**	.398**	.302**	.347**	.209**	.331**	.237**	.372**	.315**	.318**
สภาพความเป็นอยู่ที่แออัดของที่พัก	.026	.135**	.266**	.395**	.312**	.393**	.455**	.329**	.505**	.588**
มีอาการป่วยหรือเป็นโรคที่ต้องรักษา	.350**	.293**	.546**	.577**	.455**	.325**	.488**	.298**	.406**	.461**
สภาพร่างกายไม่เอื้ออำนวย	.359**	.367**	.417**	.543**	.385**	.337**	.421**	.226**	.435**	.451**
งานที่ทำให้เกิดอันตรายต่อร่างกายได้	.220**	.315**	.199**	.233**	.151**	.530**	.343**	.303**	.407**	.447**
สถานที่ทำงานไม่มีความปลอดภัย	.210**	.206**	.164**	.277**	.194**	.513**	.337**	.388**	.489**	.482**
อันตรายจากอุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน	.388**	.372**	.378**	.365**	.337**	.583**	.401**	.248**	.458**	.513**
นายจ้างไม่ดี	1	.705**	.461**	.424**	.514**	.355**	.135**	.146**	.271**	.098*
ความสัมพันธ์กับนายจ้าง	.705**	1	.551**	.414**	.509**	.349**	.271**	.182**	.310**	.306**
ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน	.461**	.551**	1	.661**	.646**	.189**	.337**	.188**	.304**	.364**
ถูกเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงาน	.424**	.414**	.661**	1	.730**	.265**	.393**	.183**	.356**	.325**
ไม่ชอบเพื่อนร่วมงาน	.514**	.509**	.646**	.730**	1	.387**	.336**	.177**	.323**	.290**
งานที่ทำเหนื่อยต้องใช้แรงมาก	.355**	.349**	.189**	.265**	.387**	1	.460**	.418**	.485**	.501**
จำนวนชั่วโมงในการทำงานแน่นอน	.135**	.271**	.337**	.393**	.336**	.460**	1	.359**	.612**	.582**
ไม่มีวันพักหรือวันหยุด	.146**	.182**	.188**	.183**	.177**	.418**	.359**	1	.487**	.396**
ปริมาณงานมากเกินไปเกินกว่ากำลังคน	.271**	.310**	.304**	.356**	.323**	.485**	.612**	.487**	1	.710**
โยกย้ายสถานที่ทำงานบ่อย	.098*	.306**	.364**	.325**	.290**	.501**	.582**	.396**	.710**	1
สถานที่ทำงานห่างไกล	.220**	.340**	.310**	.187**	.205**	.455**	.479**	.291**	.593**	.620**
ศาสนา	.396**	.434**	.426**	.406**	.506**	.357**	.305**	.047	.366**	.439**
รู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงาน	.308**	.272**	.248**	.240**	.259**	.408**	.249**	.208**	.348**	.266**
ไม่ถนัดและขาดประสบการณ์	.479**	.497**	.485**	.295**	.471**	.273**	.225**	.099*	.206**	.205**
มีปัญหาในการสื่อสาร	.410**	.505**	.436**	.363**	.434**	.427**	.466**	.132**	.492**	.479**
ได้งานใหม่	.438**	.399**	.168**	.208**	.202**	.326**	.201**	.245**	.337**	.314**
เกิดความเครียดจากการทำงาน	.298**	.288**	.118*	.197**	.154**	.394**	.207**	.216**	.264**	.194**
ไม่อยากเป็นลูกจ้าง	.372**	.135**	.158**	.138**	.132**	.137**	.239**	.114*	.329**	.105*
ไม่ชอบอาชีพที่ทำ	.265**	.196**	.339**	.436**	.313**	.363**	.454**	.144**	.476**	.466**
เป็นฤดูกาลเก็บเกี่ยว	.447**	.430**	.382**	.330**	.317**	.219**	.395**	.143**	.406**	.251**

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed), ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ตารางที่ 5.8 (ต่อ)

ปัจจัย	สถานที่ทำงานห่างไกล	ศาสนา	รู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงาน	ไม่ถนัดในงานที่ทําและขาดประสบการณ์	มีปัญหาในการสื่อสาร	ได้งานใหม่	เกิดความเครียดจากการทํางาน	ความเอื้อสระ	ไม่ชอบอาชีพที่ทํา	เป็นฤดูกาลเก็บเกี่ยว
ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานน้อย	.263**	.094	.317**	.158**	.201**	.177**	.291**	.225**	.077	.284**
ขาดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	.267**	.151**	.338**	.137**	.208**	.368**	.251**	.268**	.162**	.123*
มีภาระหน้าที่ทางครอบครัว	.288**	.140**	.295**	.192**	.316**	.180**	.298**	.474**	.415**	.331**
รายรับไม่พอกับรายจ่ายที่มี	.310**	.182**	.322**	.226**	.227**	.325**	.387**	.227**	.231**	.269**
สภาพความเป็นอยู่ที่แออัดของที่พัก	.378**	.268**	.140**	.067	.376**	-.011	.097	.089	.373**	.239**
มีอาการป่วยหรือเป็นโรคที่ต้องรักษา	.429**	.330**	.212**	.365**	.463**	.239**	.158**	.255**	.584**	.371**
สภาพร่างกายไม่เอื้ออำนวย	.453**	.415**	.251**	.375**	.469**	.293**	.243**	.246**	.626**	.375**
งานที่ทําเกิดอันตรายต่อร่างกายได้	.457**	.355**	.489**	.397**	.332**	.322**	.378**	.081	.451**	.255**
สถานที่ทํางานไม่มีความปลอดภัย	.431**	.388**	.343**	.216**	.378**	.333**	.337**	.125*	.369**	.202**
อันตรายจากอุปกรณ์ที่ใช้ทํางาน	.526**	.375**	.386**	.343**	.421**	.269**	.355**	.276**	.663**	.420**
นายจ้างไม่ดี	.220**	.396**	.308**	.479**	.410**	.438**	.298**	.372**	.265**	.447**
ความสัมพันธ์กับนายจ้าง	.340**	.434**	.272**	.497**	.505**	.399**	.288**	.135**	.196**	.430**
ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน	.310**	.426**	.248**	.485**	.436**	.168**	.118*	.158**	.339**	.382**
ถูกเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงาน	.187**	.406**	.240**	.295**	.363**	.208**	.197**	.138**	.436**	.330**
ไม่ชอบเพื่อนร่วมงาน	.205**	.506**	.259**	.471**	.434**	.202**	.154**	.132**	.313**	.317**
งานที่ทําเหนื่อยต้องใช้แรงมาก	.455**	.357**	.408**	.273**	.427**	.326**	.394**	.137**	.363**	.219**
จำนวนชั่วโมงทํางานไม่แน่นอน	.479**	.305**	.249**	.225**	.466**	.201**	.207**	.239**	.454**	.395**
ไม่มีวันพักหรือวันหยุด	.291**	.047	.208**	.099*	.132**	.245**	.216**	.114*	.144**	.143**
ปริมาณงานมากเกินไป	.593**	.366**	.348**	.206**	.492**	.337**	.264**	.329**	.476**	.406**
โยกย้ายสถานที่ทํางานบ่อย	.620**	.439**	.266**	.205**	.479**	.314**	.194**	.105*	.466**	.251**
สถานที่ทํางานห่างไกล	1	.397**	.351**	.326**	.540**	.335**	.252**	.383**	.485**	.433**
ศาสนา	.397**	1	.428**	.534**	.435**	.318**	.152**	.216**	.340**	.267**
รู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงาน	.351**	.428**	1	.545**	.324**	.312**	.456**	.258**	.332**	.283**
ไม่ถนัดและขาดประสบการณ์	.326**	.534**	.545**	1	.465**	.417**	.358**	.155**	.317**	.264**
มีปัญหาในการสื่อสาร	.540**	.435**	.324**	.465**	1	.362**	.421**	.236**	.544**	.422**
ได้งานใหม่	.335**	.318**	.312**	.417**	.362**	1	.345**	.241**	.313**	.139**
เกิดความเครียดจากการทํางาน	.252**	.152**	.456**	.358**	.421**	.345**	1	.167**	.289**	.261**
ไม่อยากเป็นลูกจ้าง	.383**	.216**	.258**	.155**	.236**	.241**	.167**	1	.365**	.563**
ไม่ชอบอาชีพที่ทํา	.485**	.340**	.332**	.317**	.544**	.313**	.289**	.365**	1	.451**
เป็นฤดูกาลเก็บเกี่ยว	.433**	.267**	.283**	.264**	.422**	.139**	.261**	.563**	.451**	1

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)., ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

สถิติทดสอบ จะมีการแจกแจงโดยประมาณแบบ Chi-Square = 8312.710 ได้ค่า Significance = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 นั้นคืนตัวแปรทั้ง 30 ตัวมีความสัมพันธ์กัน จึงเหมาะสมในการที่จะใช้วิธีการวิเคราะห์ปัจจัยวิเคราะห์ต่อไป [2]

ตารางที่ 5.9 แสดงค่า KMO and Bartlett's Test of Sphericity

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.860
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	8312.710
	df	435
	Sig.	.000

- การสกัดปัจจัย โดยใช้การวิเคราะห์แกนหลัก (Principal Component Analysis) เพื่อสกัดปัจจัยและจัดการโครงการของปัจจัย ผลการสกัดปัจจัย ดังตารางที่ 5.12 ซึ่งได้จัดกลุ่มของปัจจัยออกเป็น 6 กลุ่มปัจจัย (ตามกรอบแนวความคิดในบทที่ 3)

ตารางที่ 5.10 แสดงค่าความแปรผันของกลุ่มปัจจัย

กลุ่มปัจจัย	ผลรวมความแปรผัน			ผลรวมความแปรผันของการสกัดปัจจัย			ผลรวมความแปรผันจากการหมุนแกนหลัก		
	รวม	ร้อยละของ ความแปรผัน	ร้อยละสะสม ของความแปร ผัน	รวม	ร้อยละของ ความแปรผัน	ร้อยละสะสม ของความแปร ผัน	รวม	ร้อยละของ ความแปรผัน	ร้อยละสะสม ของความแปร ผัน
1	10.921	36.403	36.403	10.921	36.403	36.403	4.137	13.792	13.792
2	2.672	8.905	45.309	2.672	8.905	45.309	3.853	12.845	26.636
3	2.201	7.338	52.647	2.201	7.338	52.647	3.835	12.783	39.419
4	1.644	5.481	58.128	1.644	5.481	58.128	3.210	10.700	50.119
5	1.541	5.136	63.264	1.541	5.136	63.264	2.933	9.777	59.897
6	1.201	4.002	67.266	1.201	4.002	67.266	2.211	7.369	67.266
7	.952	3.173	70.439						
8	.908	3.028	73.467						
9	.890	2.966	76.433						
10	.778	2.594	79.027						
11	.682	2.274	81.301						
12	.608	2.027	83.328						
13	.551	1.836	85.163						
14	.488	1.626	86.789						
15	.460	1.534	88.323						
16	.418	1.394	89.717						
17	.379	1.265	90.982						
18	.359	1.197	92.179						
19	.319	1.063	93.242						
20	.308	1.026	94.268						
21	.259	.863	95.131						
22	.232	.773	95.904						
23	.221	.737	96.641						
24	.200	.667	97.308						
25	.178	.594	97.902						
26	.156	.520	98.422						
27	.136	.454	98.876						
28	.125	.418	99.294						
29	.111	.369	99.663						
30	.101	.337	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

- การหมุนแกนปัจจัย กระทำเพื่อให้สามารถจัดปัจจัยเข้ากลุ่มกับแกนปัจจัยได้ง่ายขึ้น ผลของการหมุนแกนปัจจัยรวมกับการพิจารณาลักษณะของปัจจัย โดยค่าน้ำหนักของปัจจัยดังแสดงในตารางที่ 5.11 ทำให้สามารถจัดกลุ่มปัจจัยได้จำนวน 6 กลุ่มปัจจัย ดังแสดงในตารางที่ 5.12 ค่าร้อยละความแปรผันของแต่ละกลุ่มปัจจัยสามารถใช้หาค่าน้ำหนักความสำคัญของแต่ละกลุ่มปัจจัย ซึ่งแสดงไว้ในช่องน้ำหนักปรับปรุง

ตารางที่ 5.11 แสดงค่าน้ำหนักของปัจจัยหลังจากหมุนแกน

ปัจจัย	กลุ่มปัจจัย					
	1	2	3	4	5	6
โยกย้ายสถานที่ทำงานบ่อย	.809	.143	.195	.092	.235	-.006
ปริมาณงานมากเกินไปกว่ากำลังคน	.754	.132	.200	.217	.119	.278
จำนวนชั่วโมงในการทำงานไม่แน่นอน	.678	.216	.060	.133	.179	.241
สภาพความเป็นอยู่ที่แออัดของที่พัก	.650	.224	-.176	.147	.371	-.033
สถานที่ทำงานห่างไกล	.602	.021	.398	.034	.217	.317
งานที่ทำเหนื่อยต้องใช้แรงมาก	.543	.118	.468	.233	.138	-.092
ไม่มีวันหยุดหรือวันหยุด	.529	.089	.029	.494	-.060	-.030
ไม่ชอบเพื่อนร่วมงาน	.204	.831	.159	.003	.095	.025
ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน	.169	.803	.118	.027	.163	.106
ถูกเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงาน	.160	.771	-.014	.142	.359	.053
ความสัมพันธ์กับนายจ้าง	.125	.630	.490	.216	-.139	.102
นายจ้างไม่ดี	-.077	.585	.497	.167	-.043	.305
ไม่ถนัดและขาดประสบการณ์	-.017	.435	.655	-.016	.163	.059
รู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงาน	.109	.077	.626	.216	.184	.115
ได้งานใหม่	.146	.115	.621	.183	-.016	.114
เกิดความเครียดจากการทำงาน	.052	.005	.555	.285	.157	.121
ศาสนา	.273	.417	.502	-.116	.190	.009
มีปัญหาในการสื่อสาร	.419	.332	.444	-.044	.204	.259
ได้รับคำตอบแทนจากการทำงานน้อย	.167	.089	.147	.804	.001	.096
รายรับไม่พอกับรายจ่ายที่มี	.063	.200	.221	.790	.222	.064
ขาดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	.133	-.071	.254	.759	.055	.136
มีภาระหน้าที่ทางครอบครัว	.220	.124	-.056	.543	.302	.482
สภาพร่างกายไม่เอื้ออำนวย	.221	.345	.185	.151	.701	.162
ไม่ชอบอาชีพที่ทำ	.302	.141	.251	-.072	.672	.387
มีอาการป่วย หรือเป็นโรคที่ต้องรักษา	.321	.468	.002	.118	.588	.198
งานที่ทำให้เกิดอันตรายต่อร่างกายได้ง่าย	.247	-.019	.490	.393	.572	-.142
อันตรายจากอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน	.305	.158	.433	.127	.518	.170
สถานที่ทำงานไม่มีระบบความปลอดภัย	.394	-.008	.362	.398	.472	-.169
ไม่อยากเป็นลูกจ้าง	.066	.019	.149	.154	.071	.849
เป็นฤดูกาลเก็บเกี่ยว	.190	.289	.192	.078	.145	.676

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

ตารางที่ 5.12 แสดงค่าความแปรผันของแต่ละกลุ่มปัจจัยและค่าน้ำหนักความสำคัญของแต่ละปัจจัย

ที่	กลุ่มปัจจัยแต่ละปัจจัย	ร้อยละของความแปรผัน	น้ำหนักของปัจจัยหลังจากหมุนแกน	น้ำหนักปรับปรุงของปัจจัย*
1	ปัจจัยด้านลักษณะเฉพาะของงานก่อสร้าง	13.792		20.50%
1.1	โยกย้ายสถานที่ทำงานบ่อย		.809	17.72%
1.2	ปริมาณงานมากเกินไปกว่ากำลังคน		.754	16.52%
1.3	จำนวนชั่วโมงในการทำงานไม่แน่นอน		.678	14.85%
1.4	สภาพความเป็นอยู่ที่แออัดของที่พัก		.650	14.24%
1.5	สถานที่ทำงานห่างไกล		.602	13.19%
1.6	งานที่ทำเหนื่อยต้องใช้แรงมาก		.543	11.89%
1.7	ไม่มีวันหยุดหรือวันหยุด		.529	11.59%
2	ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์	12.845		19.10%
2.1	ไม่ชอบเพื่อนร่วมงาน		.831	22.96%
2.2	ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน		.803	22.18%
2.3	ถูกเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงาน		.771	21.30%
2.4	ความสัมพันธ์กับนายจ้าง		.630	17.40%
2.5	นายจ้างไม่ดี		.585	16.16%
3	ปัจจัยด้านจิตใจและการรับรู้	12.783		19.00%
3.1	ไม่ถนัดและขาดประสบการณ์		.655	19.25%
3.2	รู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงาน		.626	18.40%
3.3	ได้งานใหม่		.621	18.25%
3.4	เกิดความเครียดจากการทำงาน		.555	16.31%
3.5	ศาสนา		.502	14.75%
3.6	มีปัญหาในการสื่อสาร		.444	13.05%
4	ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและครอบครัว	10.700		15.91%
4.1	ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานน้อย		.804	27.76%
4.2	รายรับไม่พอกับรายจ่ายที่มี		.790	27.28%
4.3	ขาดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล		.759	26.21%
4.4	มีภาระหน้าที่ทางครอบครัว		.543	18.75%

ตารางที่ 5.12 (ต่อ)

ที่	กลุ่มปัจจัยแต่ละปัจจัย	ร้อยละของ ความแปรผัน	น้ำหนักของปัจจัย หลังจากหมุนแกน	น้ำหนักปรับปรุงของ ปัจจัย*
5	ปัจจัยด้านสภาพร่างกายและความปลอดภัย	9.777		14.53%
5.1	สภาพร่างกายไม่เอื้ออำนวย		.701	19.90%
5.2	ไม่ชอบอาชีพที่ทำ		.672	19.07%
5.3	มีอาการป่วย หรือเป็นโรคที่ต้องรักษา		.588	16.69%
5.4	งานที่ทำให้เกิดอันตรายต่อร่างกายได้ง่าย		.572	16.24%
5.5	อันตรายจากอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน		.518	14.70%
5.6	สถานที่ทำงานไม่มีระบบความปลอดภัย		.472	13.40%
6	ปัจจัยด้านอิสระในอาชีพ	7.369		10.96%
6.1	ไม่อยากเป็นลูกจ้าง		.849	55.67%
6.2	เป็นฤดูกาลเก็บเกี่ยว		.676	44.33%
	รวม	67.266		100%

*น้ำหนักปรับปรุงของปัจจัยคำนวณมาจากร้อยละของความแปรผันหรือน้ำหนักของปัจจัยหลังจากการหมุนแกน

5.5 สรุป

การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัย ซึ่งได้เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 399 ชุด และนำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติประกอบด้วย (1) เปรียบเทียบลำดับความสำคัญของปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างในโครงการก่อสร้าง (2) ตรวจสอบความสัมพันธ์ร่วมระหว่างปัจจัย และ (3) ประยุกต์ใช้วิธีการวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อจัดกลุ่มปัจจัยเข้าด้วยกัน และจากการวิเคราะห์ผลข้อมูลของปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานไทยในโครงการก่อสร้าง ซึ่งประกอบไปด้วย 30 ปัจจัย โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ดังนี้

5.5.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบลำดับของความสำคัญของปัจจัย

จากการเปรียบเทียบลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างในโครงการก่อสร้าง มากที่สุด 5 อันดับแรก จาก 30 ปัจจัย คือ “รายรับไม่พอกับรายจ่ายที่มี” “สภาพความเป็นอยู่ที่แออัดของที่พักอาศัยในบริเวณที่ทำงาน” “ไม่ขาดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในการทำงาน” “เกิดความเครียดจากการทำงาน” และ “ปริมาณงานมากเกินไปกว่ากำลังคน (งานหนัก)” ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน น้อยที่สุด 5 อันดับสุดท้าย คือ “ศาสนา (พิธีกรรม, บวชเรียน ฯลฯ)” “ได้งานใหม่” “นายจ้างไม่ดี” “ไม่ได้รับค่าตอบแทนตามที่ตกลงไว้กับนายจ้าง” และ “ไม่ชอบอาชีพที่ทำ”

5.5.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ร่วมระหว่างปัจจัย

จากการตรวจสอบความสัมพันธ์ร่วมระหว่างปัจจัยทั้ง 30 ปัจจัย พบว่า ปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นมากที่สุดคือ “ไม่อยากเป็นลูกจ้าง” และ “โยกย้ายสถานที่ทำงานบ่อย”

5.5.3 การประยุกต์ใช้วิธีการวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อจัดกลุ่มปัจจัยเข้าด้วยกัน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัย สามารถจัดกลุ่มโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างออกเป็น 6 กลุ่มปัจจัย พร้อมกับค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยแต่ละกลุ่มดังนี้ (1) “ปัจจัยด้านลักษณะเฉพาะของงานก่อสร้าง”, 20.50% (2) “ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์”, 19.10% (3) “ปัจจัยด้านสภาวะจิตใจและการรับรู้”, 19% (4) “ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและครอบครัว”, 15.91% (5) “ปัจจัยด้านสภาพร่างกายและความปลอดภัย”, 14.53% และ (6) “ปัจจัยด้านอิสระในอาชีพ”, 10.96%

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

6.1 สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานในโครงการก่อสร้าง โดยสำรวจความคิดเห็นจากแรงงานก่อสร้างชาวไทยในโครงการก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง โดยได้จัดกลุ่มของปัจจัยออกเป็น 6 กลุ่ม คือ (1) “ปัจจัยด้านลักษณะเฉพาะของงานก่อสร้าง” (2) “ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์” (3) “ปัจจัยด้านสภาพจิตใจและการรับรู้” (4) “ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและครอบครัว” (5) “ปัจจัยด้านสภาพร่างกายและความปลอดภัย” และ (6) “ปัจจัยด้านอิสระในอาชีพ” ซึ่งโครงสร้างของปัจจัยนี้จะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารงาน เพื่อผู้บริหารโครงการก่อสร้างได้เข้าใจถึงความต้องการของแรงงาน และหาแนวทางในการเตรียมความพร้อม การแก้ไขปัญหา การวางแผนในเรื่องของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การศึกษาวิจัยเริ่มจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมจากวารสาร ตำรา อินเทอร์เน็ต และวิทยานิพนธ์ ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง และศึกษาในเรื่องของความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ รวมไปถึงศึกษาเรื่องของการเปลี่ยนงาน เพื่อวางโครงสร้างของปัจจัยโดยอาศัยจากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น จากนั้นได้มีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่มีประสบการณ์ ทำให้ได้ปัจจัยที่มากกว่าการผสมผสานกันระหว่างการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แล้วจึงนำมาปรับปรุงโครงสร้างของปัจจัยและกำหนดรายละเอียดเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความชัดเจน ก่อนการแจกแบบสอบถามจริงได้มีการทดสอบแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบเบื้องต้นเกี่ยวกับความมีเหตุผลของปัจจัย ลักษณะของแบบสอบถาม และหาปัจจัยเพิ่มเติม สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการทดสอบแบบสอบถามกับแรงงานก่อสร้างชาวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน หลังจากการทดสอบได้มีการปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อให้มีความกระชับ ชัดเจน ถูกต้องและตรงประเด็นยิ่งขึ้น แล้วจึงได้แจกแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นในการเปลี่ยนงาน และสำรวจความสำคัญของแต่ละปัจจัย จากแรงงานก่อสร้างชาวไทยในโครงการก่อสร้าง โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 399 คน ไปยัง 10 หน่วยงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแรงงานในสังกัดของบริษัท และผู้รับเหมาก่อสร้าง ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามถูกนำไปวิเคราะห์ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

6.1.1 ผลการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของทุกปัจจัย พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานมากที่สุด 5 อันดับแรก จาก 30 ปัจจัย คือ “รายรับไม่พอกับรายจ่ายที่มี” “สภาพความเป็นอยู่ที่แออัดของที่พักอาศัยในบริเวณที่ทำงาน” “ไม่ขาดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในการทำงาน” “เกิดความเครียดจากการทำงาน” และ “ปริมาณงานมากเกินไปกว่ากำลังคน (งานหนัก)” ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน

น้อยที่สุด 5 อันดับสุดท้าย คือ “ศาสนา (พิธีละหมาด , บวชเรียน ฯลฯ)” “ได้งานใหม่” “นายจ้างไม่ดี” “ไม่ได้รับค่าตอบแทนตามที่ตกลงไว้กับนายจ้าง” และ “ไม่ชอบอาชีพที่ทำ”

6.1.2 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ร่วมระหว่างปัจจัย ที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างในโครงการก่อสร้าง จำนวน 30 ปัจจัย พบว่าปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน แต่ยังสามารถสรุปได้ว่า ทุกปัจจัยยังคงบ่งชี้ถึงการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างได้ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นมากที่สุดคือ “ไม่อยากเป็นลูกจ้าง” และ “โยกย้ายสถานที่ทำงานบ่อย”

6.1.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัย สามารถจัดกลุ่มโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างออกเป็น 6 กลุ่มปัจจัย พร้อมกับค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยแต่ละกลุ่มดังนี้ (1) “ปัจจัยด้านลักษณะเฉพาะของงานก่อสร้าง”, 20.50% (2) “ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์”, 19.10% (3) “ปัจจัยด้านสภาวะจิตใจและการรับรู้”, 19% (4) “ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและครอบครัว”, 15.91% (5) “ปัจจัยด้านสภาพร่างกายและความปลอดภัย”, 14.53% และ (6) “ปัจจัยด้านอิสระในอาชีพ”, 10.96% โดยโครงสร้างปัจจัยแสดงดังรูปที่ 6.1

6.2 ข้อเสนอแนะ

6.2.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

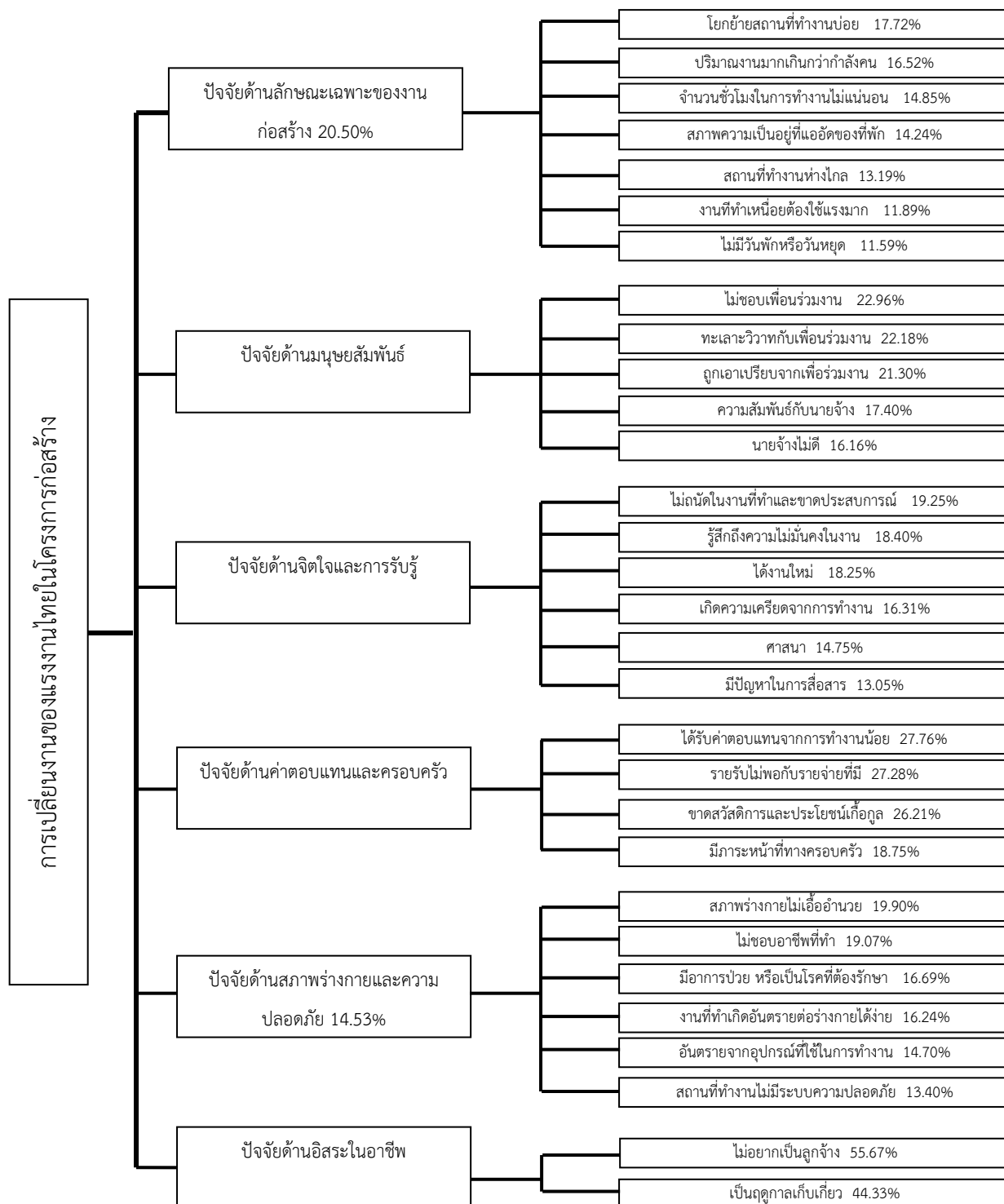
6.2.1.1 เนื่องจากงานวิจัยนี้ได้มีการเก็บข้อมูลมาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานก่อสร้างชาวไทยที่อยู่ในโครงการบ้านจัดสรร ที่พักอาศัย และงานถนน-ทางเดิน ซึ่งใน 1 หน่วยงาน อาจจะมีแรงงานก่อสร้างที่เป็นช่างฝีมือตอบแบบสอบถามอยู่หลายคน ทำให้ความคิดเห็นของแรงงานก่อสร้างเหล่านั้นคล้ายคลึงกัน ซึ่งอาจจะส่งผลให้ค่าความแปรปรวนสะสมมีค่าน้อย ดังนั้นงานวิจัยครั้งต่อไปในอนาคตควรมีการเก็บข้อมูลกับโครงการก่อสร้าง ที่กว้างขวางมากขึ้น

6.2.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานในงานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยได้นำปัจจัยย่อยมาจัดโครงสร้างของปัจจัย ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการแบ่งกลุ่มของปัจจัยว่าปัจจัยใดที่ไม่สามารถแก้ไขได้ เช่น ด้านการเงิน หรือค่าตอบแทน เป็นต้น และปัจจัยที่สามารถแก้ไขได้

6.2.1.3 ปัจจัยในเรื่องของฤดูกาลเก็บเกี่ยวที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง สำหรับการวิจัยในอนาคตควรทำการศึกษาเจาะจงในส่วนของฤดูกาลเก็บเกี่ยวที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน เพราะแรงงานไทยส่วนใหญ่เน้นมาจากภาคเกษตรกรรม ซึ่งถือว่าเป็นอาชีพหลักของประชากรในประเทศไทย เพื่อจะได้ทราบว่าฤดูกาลใดที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน

6.2.2 ข้อเสนอแนะสำคัญโครงการก่อสร้าง

หลังจากที่ได้โครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างในโครงการก่อสร้าง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโครงการก่อสร้างที่จะนำปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างที่ได้จากงานวิจัยนี้ไปช่วยในการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารโครงการก่อสร้างจะได้เข้าใจถึงความต้องการของแรงงาน มีวิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงานหาแนวทางในการป้องกันแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างในขณะที่มีการดำเนินโครงการต่อไป



รูปที่ 6.1 โครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานในโครงการก่อสร้าง และน้ำหนักความสำคัญ

เอกสารอ้างอิง

- [1] กานดา พูนลาภทวี. 2530. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.
- [2] กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544. การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- [3] ชัคติยะ สามี. 2551. อุปสรรคต่อผู้รับเหมาไทยสำหรับการดำเนินธุรกิจก่อสร้างในประเทศกัมพูชา. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิศวกรรมก่อสร้างและการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- [4] จันทรัตน์ บุญเอนก. 2525. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิศวกรรมก่อสร้างและการจัดการ ภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- [5] ดร. พาสนา จุลรัตน์. 2548. ความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน. จิตวิทยาการศึกษา : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- [6] ปิยพันธุ์ แสงทอง. 2549. การจูงใจการทำงานคนงานก่อสร้างในหน่วยงานก่อสร้าง ของจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
- [7] ภารดี บุตรศักดิ์ศรี. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงานในกลุ่มเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- [8] วิยะดา เรืองฤทธิ์. 2545. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการย้ายงานหรือลาออกของบุคลากรคอมพิวเตอร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา คณะศิลปศาสตร์ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- [9] เสนาะ ตีเยาว์ และ คณะ. (2553). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- [10] Barry, Gerhart,. (1990). Journal Applied : Psychology 75
- [11] Dyuti S. Banerjee, Noel Gaston. 2004. Labour market signalling and job turnover revisited. School of Business, Bond University, Gold Coast, Queensland 4229, Australia. Labour Economics, Volume 11 . Pages. 599– 622
- [12] Erling Barth and Harald Dale-Olsen. 2009. Monopsonistic discrimination, worker turnover, and the gender wage gap. Institute for Social Research, P.O. Box 3233 Elisenberg, N-0208 Oslo, Norway. Labour Economics, Volume 16 . Pages. 589–597

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- [13]Harald Dale-Olsen. 2006. Wages, fringe benefits and worker turnover. Institute for Social Research, Postboks 3233 Elisenberg, N-0208 Oslo, Norway. Labour Economics, Volume 13 . Pages. 87–105
- [14]ng, J. and Liston, J. 2003. “Contractor ability criteria: a view from the Thai construction industry.” Construction Management and Economics. 21:267-282.
- [15] Lyman W., Lawler III, Edward E. and Nackman, J.Richard. 1965. Behavior in organization. U.S.A. : Mcgraw-Hill, Inc.,
- [16]Price, James L. 1977. The study of turnover. Iowa : Iowa State University
- [17]Ravikiran Dwivedula and Christophe N. Bredillet. 2010. Profiling work motivation of project workers. Original Research Article International Journal of Project Management, Volume 28 . Pages. 158–165
- [18]Thomas K. Bauer and Stefan Bender. 2004. Technological change, organizational change,and job turnover. Labour Economics, Volume 11. Pages.265– 291Erling

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

การเปลี่ยนงานของแรงงานไทยในโครงการก่อสร้าง
JOB TURNOVER OF THAI WORKERS IN CONSTRUCTION PROJECTS

หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิศวกรรมก่อสร้างและการจัดการ คณะวิศวกรรมศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมก่อสร้างและการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานไทยในโครงการก่อสร้าง

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะถูกใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น และจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีทางเป็นไปได้ที่จะระบุหรืออ้างอิงถึงท่านผู้ตอบแบบสอบถาม และขอรับรองว่าหลังจากที่การศึกษานี้เสร็จสิ้นลง ข้อมูลที่ได้จากท่านจะถูกทำลายทันที เพื่อให้ข้อมูลที่ได้เกิดประโยชน์สูงสุด กรุณาตอบตามความเป็นจริง การตอบแบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน (ก และ ข) ใช้เวลาประมาณ 15-20 นาที

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในการตอบแบบสอบถามของท่าน

ก. ข้อมูลทั่วไป

คำแนะนำในการตอบ: กรุณาเติมค่าในช่องว่างและเขียน ✓ ใน ตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

15 – 29 ปี
 30 – 59 ปี
 60 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์การทำงาน

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 6 เดือน	<input type="checkbox"/> 6 เดือน – 1 ปี
<input type="checkbox"/> 1 – 2 ปี	<input type="checkbox"/> 2 ปี – 5 ปี
<input type="checkbox"/> 5 – 10 ปี	<input type="checkbox"/> 10 ปีขึ้นไป

4. ประเภทของงาน

ช่างไม้ก่อสร้าง (งานโครงสร้าง , ติดตั้งประตูหน้าต่าง)

ช่างก่ออิฐ

ช่างฉาบปูน (ปูพื้น , มุงหลังคา และทาสี)

ช่างอะลูมิเนียม (ติดบาน-กระจก)

ขนหิน ปูน ทราย เกลี่ยหรือปรับพื้นดิน

อื่นๆ ระบุ _____

5. ความรู้สึกในการเปลี่ยนงาน

- ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน
- กำลังลังเลใจ หรือไม่แน่ใจ
- อยากเปลี่ยนงาน

ข. ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานในโครงการก่อสร้าง

คำแนะนำการตอบ: เพื่อแสดงทัศนคติหรือความคิดเห็นที่เกิดจากประสบการณ์ของท่านที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานในโครงการก่อสร้าง กรุณาเขียน ๐ รอบตัวเลข 1-5 ที่กำหนดให้เพียงหนึ่งตัวต่อหนึ่งปัจจัย โดยแต่ละตัวเลขมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง ระดับของสำคัญของปัจจัยนั้นต่ำมาก หรือไม่มีความสำคัญ
- 2 หมายถึง ระดับความสำคัญของปัจจัยนั้นต่ำ
- 3 หมายถึง ระดับความสำคัญของปัจจัยนั้นอยู่ในระดับที่ปานกลาง
- 4 หมายถึง ระดับความสำคัญของปัจจัยนั้นอยู่ในระดับที่สูง
- 5 หมายถึง ระดับความสำคัญของปัจจัยนั้นอยู่ในระดับที่สูงมาก

มีปัจจัยต่าง ๆ ที่แสดงถึง การเปลี่ยนงานของแรงงานไทยในโครงการก่อสร้าง ดังแสดงข้างล่าง ขอให้ท่านเลือกระดับความสำคัญของปัจจัยเหล่านั้นและขอทราบปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่ได้แสดงไว้ ซึ่งท่านคิดว่ามีความสำคัญต่อการเปลี่ยนงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน	ระดับของความสำคัญ สูงมาก.....ต่ำมาก
<p>1. ปัจจัยด้านค่าตอบแทน</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานน้อย ▪ ขาดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในการทำงาน 	<p>5 4 3 2 1</p> <p>5 4 3 2 1</p>
<p>2. ปัจจัยด้านชีวิตความเป็นอยู่และสภาพร่างกาย</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีภาระหน้าที่ทางครอบครัวที่จะต้องกลับไปดูแล ▪ รายรับไม่พอกับรายจ่ายที่มี ▪ สภาพความเป็นอยู่ที่แออัดของที่พักอาศัยในบริเวณที่ทำงาน ▪ มีอาการป่วย หรือเป็นโรคที่ต้องรักษา ▪ สภาพร่างกายไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน 	<p>5 4 3 2 1</p> <p>5 4 3 2 1</p> <p>5 4 3 2 1</p> <p>5 4 3 2 1</p> <p>5 4 3 2 1</p>
<p>3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความปลอดภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ งานที่ทำให้เกิดอันตรายต่อร่างกาย (เจ็บป่วย, บาดเจ็บ และเสียชีวิต) ได้ง่าย ▪ สถานที่ทำงานไม่มีระบบป้องกันความปลอดภัยให้แรงงาน ▪ อันตรายจากอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน 	<p>5 4 3 2 1</p> <p>5 4 3 2 1</p> <p>5 4 3 2 1</p>

ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน	ระดับของความสำคัญ สูงมาก.....ต่ำมาก
<p>4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ นายจ้างไม่ดี ▪ ความสัมพันธ์กับนายจ้าง ▪ ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน ▪ ถูกเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงาน ▪ ไม่ชอบเพื่อนร่วมงาน 	<p>5 4 3 2 1</p> <p>5 4 3 2 1</p> <p>5 4 3 2 1</p> <p>5 4 3 2 1</p> <p>5 4 3 2 1</p>
<p>5. ปัจจัยด้านลักษณะเฉพาะของงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ งานที่ทำเหนื่อยต้องใช้แรงมาก ▪ เวลาในการทำงานไม่แน่นอน ▪ ไม่มีวันหยุดหรือวันพัก ▪ ปริมาณงานมากเกินไปกว่ากำลังคน ▪ มีการโยกย้ายสถานที่ทำงานบ่อย ▪ สถานที่ทำงานห่างไกล 	<p>5 4 3 2 1</p> <p>5 4 3 2 1</p> <p>5 4 3 2 1</p> <p>5 4 3 2 1</p> <p>5 4 3 2 1</p> <p>5 4 3 2 1</p>
<p>6. ปัจจัยด้านส่วนตัว</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ศาสนา (พิธีละหมาด , บวชเรียน) ▪ รู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงานที่ทำ ▪ ไม่ถนัดและขาดประสบการณ์ในงานที่ทำ ▪ มีปัญหาในการสื่อสาร 	<p>5 4 3 2 1</p> <p>5 4 3 2 1</p> <p>5 4 3 2 1</p> <p>5 4 3 2 1</p>

ภาคผนวก ข.

ตารางแสดงข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

ตาราง ข.1 แสดงข้อมูลที่ได้รับรวบรวมจากแบบสอบถาม

ตารางที่ ข.1		ผู้ตอบแบบสอบถามคนที่																																									
หมวด	รายละเอียด	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
ก.	ข้อมูลทั่วไป																																										
	เพศ	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	อายุ	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	
	ประสบการณ์ทำงาน	5	5	5	5	4	5	4	3	6	4	6	5	3	6	6	6	4	4	6	2	5	5	4	4	5	6	5	5	6	5	5	6	5	6	4	5	5	5	5	5	5	
	ประเภทของงาน	6	2	3	3	6	3	5	1	1	6	6	1	5	1	3	1	6	1	3	6	3	3	2	3	1	3	2	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	1	6	3
	ความรู้สึกลงในการเปลี่ยนงาน	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
ข.	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงาน																																										
	ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานน้อย	5	1	5	4	3	4	3	1	3	3	4	4	2	1	3	2	1	4	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	5	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4		
	ขาดสวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ ในการทำงาน	5	1	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	1	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	5	3	5	3		
	มีการเหน็ดเหนื่อยที่ทากรอบครัวที่คงต้องกลับไปดูแล	5	1	1	3	3	5	4	2	3	2	3	4	3	1	4	5	1	4	1	4	2	3	1	4	3	4	3	3	5	1	4	3	5	4	4	3	3	3	3	5	3	
	รายรับไม่พอค่าใช้จ่ายที่มี	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	1	4	5	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5		
	สภาพความเป็นอยู่ที่แออัดของที่พัก	5	3	3	2	3	4	3	5	3	2	1	3	3	1	3	3	1	5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	5	2	
	มีอาการป่วย หรือเป็นโรคที่ติดต่อกัน	5	1	3	1	5	4	5	3	3	1	1	2	3	1	1	4	1	2	1	1	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	4	5	1		
	สภาพร่างกายไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	5	1	1	3	3	3	5	3	3	4	1	2	4	2	1	3	1	2	1	1	4	3	1	3	4	3	3	3	3	1	3	3	2	1	2	4	4	3	5	3		
	งานที่ทำได้อันตรายเป็นอย่างได้ง่าย	5	2	3	4	3	4	5	5	3	5	4	2	3	1	1	1	1	4	1	1	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	5	4
	สถานที่ทำงานไม่มีความปลอดภัย	5	1	3	1	3	4	4	5	4	5	4	3	3	1	1	1	1	4	1	1	3	4	2	4	3	4	3	3	1	3	4	4	3	1	4	4	4	3	4	1		
	อันตรายจากอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน	5	1	2	4	3	3	4	3	4	4	1	3	3	1	1	3	2	4	1	1	4	4	2	4	3	3	3	3	2	2	4	3	1	4	4	4	3	3	5	4		
	นายจ้างไม่ดี	3	1	3	1	3	2	5	3	1	1	1	3	3	5	1	1	1	2	1	1	4	3	4	4	3	3	4	3	1	3	2	1	4	1	2	2	3	3	3	2		
	ไม่ได้รับค่าตอบแทนตามที่ตกลงไว้กับนายจ้าง	5	1	5	4	3	1	4	3	1	1	1	2	4	4	1	1	1	2	1	1	3	3	4	3	3	3	5	3	2	4	1	1	2	1	2	3	3	3	5	3		
	ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน	3	1	3	2	5	1	3	3	2	1	1	3	3	2	1	3	1	2	1	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	2	3	3	2	3	2		
	ถูกเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงาน	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	2	1	5	2	3	1	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	4	3	3	2		
	ไม่ชอบเพื่อนร่วมงาน	3	1	3	1	3	1	3	3	2	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	4	2	3	1		
	งานที่หนักหรือต้องใช้แรงมาก	5	2	4	2	3	4	5	2	2	3	1	4	2	1	3	1	1	5	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	4	4	2	4	2	5	3	3	3	5	2		
	จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวันไม่แน่นอน	5	1	3	3	3	3	3	2	2	3	1	4	2	1	3	5	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2		
	ไม่มีวันหยุดหรือวันหยุด	4	1	2	2	3	4	2	2	3	1	4	4	3	2	4	3	1	3	3	1	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2		
	ปริมาณงานมากกว่ากำลังคน (งานหนัก)	5	1	2	3	5	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	1	5	3	1	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	5	4	3	3	5	3			
	โยกย้ายสถานที่ทำงานบ่อย	4	1	3	3	5	4	3	3	3	3	1	4	4	1	4	2	1	5	1	1	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3			
	สถานที่ทำงานห่างไกล	5	1	2	4	5	4	3	5	3	3	1	4	4	1	4	1	1	1	3	1	3	4	2	3	3	3	3	1	2	4	3	4	4	1	3	2	3	5	4			
	ศาสนา (ศีลธรรม, ขบถ, เวียน ฯลฯ)	3	1	1	1	3	2	3	5	1	2	1	2	4	1	1	1	1	3	1	3	3	5	2	5	3	3	3	1	2	2	1	2	1	3	5	3	4	4	1			
	รู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงาน	3	3	3	3	3	4	4	5	1	3	4	3	4	1	1	3	1	3	4	4	3	1	2	4	4	3	3	3	3	3	4	1	3	1	3	1	4	3	3	3		
	ไม่ถนัดในงานที่ทำและขาดประสบการณ์	3	1	3	2	3	2	4	4	1	2	4	2	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	2	3	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	3	3	3	2			
มีปัญหาในการสื่อสาร	5	1	3	2	3	4	4	3	1	3	1	3	4	1	1	3	1	2	1	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	1	3	1	2	2	3	3	5	2			
ได้งานใหม่	3	1	2	1	3	4	5	1	3	3	4	4	4	4	5	1	1	3	1	1	3	1	4	2	3	3	5	3	1	2	4	3	4	5	3	1	2	3	3	1			
เกิดความเครียดจากการทำงาน	5	5	3	3	3	4	4	2	3	3	5	4	3	2	1	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	4	1	2	3	3	5	3				
ไม่อยากเป็นลูกจ้าง	3	1	1	2	3	5	3	3	3	2	1	5	3	4	4	3	1	1	5	5	3	5	2	5	3	3	3	3	2	5	3	5	4	1	5	3	4	4	2				
ไม่ชอบอาชีพที่ทำ	3	1	1	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	1	1	4	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	2	3	4	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3			
เป็นลูกหลานเกษตรกร (ทำไร่ , ทำนาและทำสวน)	5	1	3	4	5	2	3	3	3	1	1	4	4	1	1	3	1	1	4	1	3	3	3	4	3	3	5	3	3	2	3	4	1	1	3	3	3	5	4				

ตาราง ข.1 (ต่อ)

หมวด	รายละเอียด	ผู้ตอบแบบสอบถามที่																																											
		161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200				
ก.	ข้อมูลทั่วไป																																												
	เพศ	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1
	อายุ	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	
	ประสบการณ์ทำงาน	2	6	5	5	3	3	5	5	5	6	6	5	5	6	6	5	5	6	3	6	4	3	4	6	5	4	2	6	5	5	4	6	4	6	5	6	6	6	4	3	6			
	ประเภทของงาน	6	1	1	3	1	5	2	1	3	3	1	3	3	4	3	6	6	6	4	1	6	6	5	1	4	6	3	5	6	3	6	5	5	3	6	1	4	6	4	3				
	ความรู้สึกในการเปลี่ยนงาน	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
ข.	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงาน																																												
	ได้รับค่าตอบแทนจากรางานน้อย	4	1	4	3	1	2	4	4	2	5	1	3	3	2	5	4	2	1	2	2	2	1	1	4	4	1	4	5	2	3	1	5	1	5	2	2	2	1	2	5				
	ขาดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในการทำงาน	5	5	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	5	2	2	3	2	2	2	1	1	2	5	1	3	5	2	4	2	4	2	5	1	3	3	2	2	5					
	มีการะงับที่ทางครอบครัวที่จะต้องกลับไปดูแล	4	1	4	4	3	3	4	3	3	4	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	1	4	5	1	4	4	2	2	1	5	1	4	2	3	3	1	2	3				
	รายรับไม่พอกับรายจ่ายที่มี	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	5	4	3	2	2	3	2	2	1	4	4	2	4	4	3	3	1	4	1	5	3	3	3	1	2	5				
	สภาพความเป็นอยู่ที่แออัดของที่พัก	2	1	3	3	5	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	1	3	2	1	2	2	4	3	1	4	1	3	5	4	2	1	2	3				
	มีอาการป่วย หรือเป็นโรคที่ต้องรักษา	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	4	3	2	2	3	3	1	2	3	2	1	1	3	1	2	2	4	3	1	2	2				
	สภาพร่างกายไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	1	3	1	3	3	4	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2				
	งานที่เกิดอันตรายต่อร่างกายได้ง่าย	2	1	2	3	5	3	4	2	3	4	1	5	3	2	4	3	1	3	2	3	3	1	1	5	2	2	2	2	1	4	2	3	1	4	1	3	1	1	1	4				
	สถานที่ทำงานไม่มีความปลอดภัย	1	1	3	5	5	3	3	3	5	4	1	5	2	2	4	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	1	2	4	3	5	1	4	1	4	3	3	2	1	2	3				
	อันตรายจากอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน	1	1	3	4	3	3	2	3	4	3	1	4	3	2	3	3	2	1	2	4	4	1	1	5	2	5	2	2	2	4	5	3	1	4	1	4	2	5	2	4				
	นายจ้างไม่ดี	1	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	2	2	2	3	1	1	1	4	4	1	1	3	5	5	3	3	1	2	4	5	3	1	2	2	4	2	5	1	2			
	ไม่ได้รับค่าตอบแทนตามที่ตกลงไว้กับนายจ้าง	1	4	2	3	3	4	5	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	1	1	3	1	2	1	3	5	5	3	2	2	2	4	2	1	2	2	3	2	5	1	2				
	ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2	2	1	1	3	2	3	2	5	3	3	2	3	2	1	3	3	1	1	2	3	3	4	1	1				
	ถูกเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงาน	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	4	2	1	1	2	1	3	1	3	3	3	1	3	2	1	3	3	1	3	2	2	2	3	1	3				
	ไม่ชอบเพื่อนร่วมงาน	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	3	2	2	4	2	1	1	3	1	3	1	4	3	5	2	1	3	2	5	2	2	3	2	3	2	5	1	2				
	งานที่ทำเหนื่อยต้องใช้แรงมาก	1	1	4	3	2	2	3	4	3	3	1	5	3	2	4	3	2	3	1	2	2	1	1	3	2	5	3	1	2	5	5	1	1	3	2	3	2	5	1	5				
	จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวันไม่แน่นอน	1	1	4	3	2	2	3	4	3	3	1	3	3	1	4	3	3	2	3	4	3	1	4	2	4	3	3	3	4	3	3	1	4	3	3	2	3	2	4					
	ไม่มีวันหยุดหรือวันหยุด	1	2	4	4	2	3	3	4	5	3	2	5	3	2	5	1	3	3	2	4	1	2	1	3	4	1	4	2	3	4	1	2	1	5	3	4	2	1	3	5				
	ปริมาณงานมากกว่ากำลังคน (งานหนัก)	1	2	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	2	2	4	2	3	3	2	3	2	3	1	4	4	3	1	3	3	3	4	3	1	4	3	3	2	3	2	4				
	โยกย้ายสถานที่ทำงานบ่อย	1	1	4	4	3	4	3	4	4	3	1	3	2	2	4	2	3	3	2	2	4	3	1	3	2	3	1	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	4				
	สถานที่ทำงานห่างไกล	2	1	4	4	4	3	2	4	4	2	1	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	1	5	2	4	2	3	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	1	3				
	ศาสนา (พิธีกรรม, บวชเรียน ฯลฯ)	3	1	2	5	5	4	3	2	5	3	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	1	3	1	5	1	2	2	2	5	2	1	2	2	1	2	2	1	2	5	2	1		
	รู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงาน	4	1	3	1	5	4	3	3	1	3	1	3	2	2	4	2	2	1	2	1	3	1	1	5	4	5	2	3	2	3	5	3	1	4	2	2	2	5	2	4				
	ไม่ถนัดในงานที่ทำและขาดประสบการณ์	4	2	2	1	4	2	3	3	1	3	1	1	2	3	1	3	3	1	1	3	2	1	1	5	3	5	2	2	4	1	5	2	1	1	3	3	3	5	1	2				
	มีปัญหาในการสื่อสาร	1	1	3	2	3	4	3	3	2	3	1	3	2	4	1	2	3	3	1	3	2	3	1	4	3	5	2	4	3	3	5	4	1	1	3	3	4	5	1	1				
	ได้งานใหม่	1	4	4	2	1	4	5	4	1	3	4	3	2	3	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	4	5	1	3	1	3	5	3	1	2	1	3	3	5	1	2				
	เกิดความเครียดจากการทำงาน	1	2	5	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	2	1	3	4	5	2	2	3	3	5	2	1	4	3	2	3	5	3	4				
	ไม่อยากเป็นลูกจ้าง	5	4	5	5	3	4	3	5	5	2	4	3	2	3	2	3	1	1	2	3	3	1	1	5	5	3	3	3	1	3	3	3	1	2	1	3	3	2	2	2				
	ไม่ชอบอาชีพที่ทำ	1	1	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	2	2	4	3	2	1	1	1	3	1	3	1	1			
	เป็นเหตุถูกถามเกี่ยวกับ (ทำไร่ , ทำนาและทำสวน)	1	1	4	4	3	5	5	3	3	1	3	1	2	3	3	2	1	2	3	3	1	1	5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	1	3	2	3					

ตาราง ข.1 (ต่อ)

หมวด	รายละเอียด	ผู้ตอบแบบสอบถามที่																																							
		201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240
ก.	ข้อมูลทั่วไป																																								
	เพศ	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	
	อายุ	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2
	ประสบการณ์ทำงาน	6	2	3	5	3	6	3	6	5	2	4	6	5	4	5	5	6	6	4	6	6	3	5	4	6	5	2	6	5	4	5	6	5	2	3	6	5	4	3	
	ประเภทของงาน	1	3	4	6	6	6	6	3	3	3	5	1	6	6	3	4	6	1	5	3	1	4	4	6	6	4	4	3	6	3	6	4	1	6	3	4	6	3	6	6
	ความรู้สึกลงใจในการเปลี่ยนงาน	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
ข.	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงาน																																								
	ได้รับคำตบแต่งจากการทำงานน้อย	4	4	2	4	1	1	1	5	3	4	1	4	4	1	3	4	1	2	1	5	4	2	2	4	1	2	4	4	1	3	2	4	4	4	4	2	1	3	2	1
	ขาดสวัสดิการและประโยชน์อื่นในการทำงาน	2	3	2	2	1	3	1	5	3	3	1	2	2	1	3	4	3	2	1	5	2	3	2	2	1	3	4	3	3	4	2	4	2	2	3	2	3	3	2	1
	มีภาระหน้าที่ทางครอบครัวที่จะต้องกลับไปดูแล	4	3	3	3	1	2	1	4	3	3	1	4	3	1	3	5	2	3	1	4	4	3	3	3	1	3	5	3	2	2	3	5	4	3	3	3	2	3	3	1
	รายได้ไม่พอกับรายจ่ายที่มี	4	4	2	4	2	2	2	5	3	4	1	4	3	2	3	4	3	3	1	5	4	2	2	4	1	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	3	2	2
	สภาพความเป็นอยู่ที่แออัดของที่พัก	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	1	3	3	1	3	2	4	3	1	3	3	2	2	3	1	2	2	2	4	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	
	มีอาการป่วย หรือเป็นโรคที่ต้องรักษา	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	4	3	1	2	2	2	4	1	2	4	3	2	3	1	3	2	2	2	1	3	2	4	3	2	2	2	2	3	2
	สภาพร่างกายไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	4	2	3	4	1	2	2	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	
	งานที่ทำเกิดอันตรายต่อร่างกายได้ง่าย	5	2	2	3	1	3	2	4	2	3	1	5	3	1	2	2	3	2	2	4	5	2	2	3	1	2	2	2	3	5	3	2	5	3	2	2	3	2	3	1
	สถานที่ทำงานไม่มีความปลอดภัย	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	1	4	3	1	2	2	3	3	1	4	3	2	2	3	1	2	2	2	3	5	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3
	อันตรายจากอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน	4	3	2	3	1	1	1	5	2	2	1	5	2	5	3	2	1	4	1	4	5	2	2	3	5	2	2	2	1	4	4	2	5	3	2	2	1	3	4	1
	นายจ้างไม่ดี	3	3	1	3	1	2	1	2	2	3	1	4	3	5	2	5	1	4	1	2	3	2	1	3	5	2	5	3	1	2	1	5	3	3	3	1	1	2	1	1
	ไม่ได้รับคำตบแต่งตามที่ตกลงไว้กับนายจ้าง	3	4	1	3	2	1	2	2	1	3	1	3	3	5	2	5	2	3	1	2	3	2	1	3	5	2	5	3	1	2	1	5	3	3	3	1	1	2	1	2
	ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน	5	2	1	2	1	1	3	1	2	2	2	5	2	3	2	3	1	2	1	1	5	2	1	2	3	2	3	2	1	1	2	3	5	2	2	1	1	2	2	3
	ถูกเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงาน	3	1	1	4	3	1	2	3	2	1	1	3	4	3	2	3	1	2	1	3	3	2	1	4	3	2	3	1	1	1	1	3	3	4	1	1	1	2	1	3
	ไม่ชอบเพื่อนร่วมงาน	3	2	1	3	4	1	3	2	3	2	1	3	4	5	3	3	1	3	1	2	3	2	1	4	5	2	3	2	1	1	1	3	3	4	2	1	1	3	1	3
	งานที่ทำเหนื่อยต้องใช้แรงมาก	3	3	1	3	1	3	1	4	3	3	1	3	3	5	3	1	3	2	1	4	3	2	1	3	5	2	1	3	3	5	2	1	3	3	3	1	3	3	2	1
	จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวันไม่แน่นอน	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	1	4	4	3	2	2	3	3	1	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	2	4	3
	ไม่มีวันหยุดหรือวันหยุด	4	4	2	1	2	3	2	5	3	3	1	3	1	1	3	4	3	5	1	5	3	2	2	1	1	2	4	4	3	4	1	4	3	1	4	2	3	3	1	2
	ปริมาณงานมากกว่ากำลังคน งานหนัก	4	1	2	2	3	3	3	4	2	1	1	4	2	3	2	4	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	4	1	3	3	2	4	4	2	1	2	3	2	2	3
	โยกย้ายสถานที่ทำงานบ่อย	4	1	1	2	3	4	3	4	2	1	1	4	2	3	2	2	4	2	1	4	4	2	2	2	3	2	2	1	3	3	4	2	4	2	1	2	3	2	4	3
	สถานที่ทำงานห่างไกล	5	1	1	2	3	3	3	3	4	1	1	4	2	3	3	2	3	3	1	3	5	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	2	5	2	1	1	3	3	2	3
	ศาสนา (พื้ละหมต , บวชเรียน ฯลฯ)	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	3	3	5	2	1	1	1	1	1	3	2	2	3	5	2	1	1	1	2	1	1	3	3	1	2	1	2	1	2
	รู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงาน	4	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	5	2	5	2	4	1	1	1	4	5	2	2	2	5	2	4	2	1	3	3	4	5	2	2	2	1	2	3	1
	ไม่ถนัดในงานที่ทำและขาดประสบการณ์	5	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	5	3	5	2	3	2	4	1	1	5	3	1	2	5	3	3	2	1	1	2	3	5	2	2	1	1	2	2	1
	มีปัญหาในการสื่อสาร	3	2	1	2	3	2	4	1	3	2	1	3	2	5	2	2	3	3	1	1	3	3	1	2	5	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3
	ได้งานใหม่	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	5	2	4	1	3	1	2	1	3	1	2	5	3	4	1	1	3	1	4	1	2	1	1	1	2	1	1
	เกิดความเครียดจากการทำงาน	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	5	2	4	3	2	1	4	3	3	2	2	5	3	4	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2
	ไม่อยากเป็นลูกจ้าง	5	2	2	3	1	1	1	2	2	3	1	5	3	3	2	5	1	3	1	2	5	3	2	3	3	3	5	3	1	3	3	5	5	3	3	2	1	2	3	1
	ไม่ชอบอาชีพที่ทำ	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	3	2	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	2	1	1	1	2	3	1
	เป็นลูกจ้างเกิน (ทำไร่ , ทำนาและทำสวน)	5	3	2	3	1	1	1	3	1	3	1	4	3	3	1	3	1	3	1	3	5	1	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	5	3	3	2	1	1	3	1

ตาราง ข.1 (ต่อ)

หมวด	รายละเอียด	ผู้ตอบแบบสอบถามคนที่																																								
		361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399		
ก.	ข้อมูลทั่วไป																																									
	เพศ	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1		
	อายุ	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1
	ประสบการณ์ทำงาน	5	3	5	6	5	6	4	4	4	4	5	5	4	5	6	4	5	4	4	6	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	6	3	4	5	4			
	ประเภทของงาน	2	6	1	3	2	1	2	6	3	5	3	1	2	3	6	6	2	1	3	6	3	3	5	3	6	2	2	6	1	3	3	1	3	6	1	6	3	3	2		
	ความรู้สึกลงในการเปลี่ยนงาน	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
ข.	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงาน																																									
	ได้รับคำตอบแทนจากการทำงานน้อย	4	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	5	5	4	5	1	5	4	1	3	3	3	2	3	5	4	1	3	5	3	4	3	2	3	3	2		
	ขาดสวัสดิการและประโยชน์ที่อยู่ในการทำงาน	4	4	5	4	2	4	3	5	3	3	2	3	2	1	4	4	4	5	1	5	4	1	3	3	4	2	4	3	3	1	3	5	3	4	3	4	3	3	3		
	มีภาระหน้าที่ทางครอบครัวที่ต้องกลับไปดูแล	2	3	5	4	2	3	3	4	3	4	4	2	3	1	4	1	5	5	2	4	5	2	3	4	3	3	4	3	3	1	3	5	3	4	3	3	3	4	3		
	รายรับไม่พอกับรายจ่ายที่มี	4	3	5	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	1	4	4	1	4	4	3	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3		
	สภาพความเป็นอยู่ที่แออัดของที่พัก	2	2	4	3	2	3	4	3	5	3	3	3	2	1	3	3	2	4	1	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4	5	4	3	3	5	2	3		
	มีอาการป่วย หรือเป็นโรคที่ต้องรักษา	2	3	4	2	2	3	3	2	5	3	3	3	2	1	2	2	1	4	1	3	2	1	5	3	2	3	1	2	1	1	3	4	5	2	3	3	5	3	3		
	สภาพร่างกายไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	1	1	1	3	4	1	2	3	2	3	3	3	4	2	2	1	1	3	4	4	2	1	3	4	3	4		
	งานที่หนักเกินไปหรือต้องยกของได้ง่าย	4	5	5	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	1	3	4	4	5	1	3	3	1	3	3	4	4	3	3	2	1	3	5	4	3	3	4	4	4	4		
	สถานที่ทำงานไม่มีความปลอดภัย	5	4	5	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	2	4	4	5	2	4	3	1	3	4	4	3	4	2	2	1	3	5	4	4	3	4	4	3	3		
	อัตราค่าจ้างถูกปรกติที่ใช้ในการทำงาน	4	3	5	4	5	2	2	3	4	4	3	3	4	1	2	3	2	5	1	2	4	1	4	3	3	3	2	1	1	1	4	5	3	2	2	3	4	3	3		
	นายจ้างไม่ดี	2	2	3	3	4	1	3	3	4	3	3	3	3	1	2	1	3	3	1	3	3	1	3	3	2	3	3	2	4	1	3	3	4	3	1	2	4	3	2		
	ไม่ได้รับคำตอบแทนตามที่ตกลงไว้กับนายจ้าง	2	2	5	3	3	1	3	4	3	3	4	3	3	1	4	4	2	4	1	4	3	1	3	3	2	2	2	4	2	1	3	4	3	4	1	2	3	3	2		
	ทะเลาะวิวาทกันเพื่อร่วมงาน	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	1	2	2	1	3	1	2	1	3	1	1	3	3	2	2	3	1	3	3	3			
	ถูกเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงาน	2	2	4	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	1	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	3	2	2	1	2	3	3	4	2	2	2	4	3	3			
	ไม่ชอบเพื่อนร่วมงาน	2	1	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	2	1	3	3	2	3	3	3	1	1	3	3	4	3	3	1	4	3	3		
	งานที่ทำเหนื่อยต้องใช้แรงมาก	5	2	5	4	4	3	3	2	4	3	3	5	4	1	3	3	4	5	2	3	4	1	3	3	2	4	4	3	2	1	3	5	4	3	4	2	4	3	4		
	จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวันไม่แน่นอน	3	4	4	2	1	3	3	4	2	3	4	2	1	1	3	3	2	5	1	3	2	1	3	3	4	4	3	3	3	1	3	5	3	4	3	4	3	4	4		
	ไม่มีวันหยุดหรือวันหยุด	4	1	4	2	4	4	3	2	3	3	4	2	3	1	2	4	4	4	1	2	3	1	3	3	1	3	4	3	2	1	3	4	3	2	4	1	3	4	3		
	ปริมาณงานมากกว่ากำลังคน (งานหนัก)	2	3	5	4	2	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3	4	5	1	4	4	1	3	2	4	3	4	2	2	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3		
	โยกย้ายสถานที่ทำงานบ่อย	1	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	5	2	4	1	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	1	3	5	3	3	3	3	3	3	3		
	สถานที่ทำงานห่างไกล	2	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	2	4	1	3	3	1	5	1	4	5	1	3	3	5	3	1	3	1	1	3	5	3	4	3	5	3	3	3		
	ศาสนา (พื้ละหมัด , บวชเรียน ฯลฯ)	2	4	3	2	1	1	3	2	3	2	3	3	1	1	4	4	3	2	1	2	2	1	4	3	4	3	3	4	1	1	3	2	3	2	1	4	3	3	4		
	รู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงาน	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	1	2	4	4	1	2	4	1	3	4	3	2	4	2	3	1	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3		
	ไม่ถนัดในงานที่และขาดประสบการณ์	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	4	2	2	1	2	4	3	3	1	2	3	1	3	4	3	4	3	3	1	1	4	3	3	2	1	3	2	3	4		
	มีปัญหาในการสื่อสาร	2	2	5	5	2	1	3	5	2	3	3	3	1	1	3	3	2	5	1	5	5	1	3	3	2	3	2	3	2	2	3	5	3	5	2	2	3	3	3		
	ได้งานใหม่	3	5	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	4	3	4	1	3	2	1	3	5	5	4	2	3	1	1	4	3	3	4	3	5	3	3	4		
	เกิดความเครียดจากการทำงาน	4	3	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	5	1	4	5	1	3	5	3	4	4	3	5	1	5	5	3	4	3	3	2	3	4		
	ไม่ชอบเป็นลูกจ้าง	3	5	3	5	3	1	3	5	3	3	3	2	3	1	1	1	3	3	1	5	5	2	3	2	5	4	3	1	3	1	3	4	3	5	1	5	3	3	4		
	ไม่ชอบอาชีพที่ทำ	2	3	3	4	2	1	4	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	3	3	2	3	1	1	2	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3		
	เป็นลูกจ้างเกินกึ่งวัน (ห้าไร่ , ห้างานและห้าส่วน)	2	3	1	4	2	1	3	5	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	5	5	2	4	3	3	4	3	1	3	1	4	1	2	5	2	2	2	3	3		

ตารางที่ ข.2 แสดงค่าความเชื่อมั่นที่วิเคราะห์ได้จากแบบสอบถาม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	399	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	399	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.937	.938	30

ตารางที่ ข.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
เพศ	399	1	2	1.25	.434
อายุ	399	1	2	1.48	.500
ประสบการณ์ทำงาน	399	2	6	4.75	.999
ประเภทของงาน	399	1	6	3.43	1.885
ความรู้สึกรในการเปลี่ยนงาน	399	1	3	2.17	.810
ข้อ1	399	1	5	3.11	1.186
ข้อ2	399	1	5	3.13	1.107
ข้อ3	399	1	5	2.93	1.184
ข้อ4	399	1	5	3.48	1.114
ข้อ5	399	1	5	2.81	.948
ข้อ6	399	1	5	2.44	1.152
ข้อ7	399	1	5	2.44	1.063
ข้อ8	399	1	5	2.99	1.267
ข้อ9	399	1	5	2.91	1.185
ข้อ10	399	1	5	2.81	1.226
ข้อ11	399	1	5	2.39	1.172
ข้อ12	399	1	5	2.52	1.235
ข้อ13	399	1	5	2.23	.963
ข้อ14	399	1	5	2.37	.952
ข้อ15	399	1	5	2.37	1.011
ข้อ16	399	1	5	2.75	1.233
ข้อ17	399	1	5	2.78	1.026
ข้อ18	399	1	5	2.72	1.089
ข้อ19	399	1	5	2.82	1.025
ข้อ20	399	1	5	2.70	1.079
ข้อ21	399	1	5	2.72	1.181
ข้อ22	399	1	5	2.25	1.148
ข้อ23	399	1	5	2.84	1.141
ข้อ24	399	1	5	2.30	1.078
ข้อ25	399	1	5	2.55	1.137
ข้อ26	399	1	5	2.64	1.309
ข้อ27	399	1	5	3.06	1.109
ข้อ28	399	1	5	2.90	1.294
ข้อ29	399	1	5	2.13	1.016
ข้อ30	399	1	5	2.61	1.206
Valid N (listwise)	399				

ตารางที่ ข.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของความสัมพันธ์ร่วมระหว่างปัจจัย

Correlation Matrix										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ข้อที่ 1	1	.611**	.496**	.642**	.218**	.185**	.168**	.454**	.418**	.281**
ข้อที่ 2	.611**	1	.450**	.650**	.162**	.190**	.286**	.404**	.411**	.253**
ข้อที่ 3	.496**	.450**	1	.489**	.340**	.463**	.433**	.325**	.273**	.304**
ข้อที่ 4	.642**	.650**	.489**	1	.253**	.293**	.398**	.515**	.486**	.397**
ข้อที่ 5	.218**	.162**	.340**	.253**	1	.527**	.429**	.327**	.432**	.267**
ข้อที่ 6	.185**	.190**	.463**	.293**	.527**	1	.681**	.402**	.410**	.449**
ข้อที่ 7	.168**	.286**	.433**	.398**	.429**	.681**	1	.564**	.476**	.568**
ข้อที่ 8	.454**	.404**	.325**	.515**	.327**	.402**	.564**	1	.736**	.580**
ข้อที่ 9	.418**	.411**	.273**	.486**	.432**	.410**	.476**	.736**	1	.495**
ข้อที่ 10	.281**	.253**	.304**	.397**	.267**	.449**	.568**	.580**	.495**	1
ข้อที่ 11	.174**	.245**	.215**	.343**	.026	.350**	.359**	.220**	.210**	.388**
ข้อที่ 12	.347**	.286**	.151	.398**	.135	.293**	.367**	.315**	.206**	.372**
ข้อที่ 13	.184**	.018	.204**	.302**	.266**	.546**	.417**	.199**	.164**	.378**
ข้อที่ 14	.186**	.097	.317**	.347**	.395**	.577**	.543**	.233**	.277**	.365**
ข้อที่ 15	.158**	-.010	.240**	.209**	.312**	.455**	.385**	.151**	.194**	.337**
ข้อที่ 16	.370**	.290**	.227**	.331**	.393**	.325**	.337**	.530**	.513**	.583**
ข้อที่ 17	.306**	.255**	.415**	.237**	.455**	.488**	.421**	.343**	.337**	.401**
ข้อที่ 18	.347**	.337**	.363**	.372**	.329**	.298**	.226**	.303**	.388**	.248**
ข้อที่ 19	.304**	.369**	.503**	.315**	.505**	.406**	.435**	.407**	.489**	.458**
ข้อที่ 20	.252**	.254**	.320**	.318**	.588**	.461**	.451**	.447**	.482**	.513**
ข้อที่ 21	.263**	.267**	.288**	.310**	.378**	.429**	.453**	.457**	.431**	.526**
ข้อที่ 22	.094	.151**	.140**	.182**	.268**	.330**	.415**	.355**	.388**	.375**
ข้อที่ 23	.317**	.338**	.295**	.322**	.140	.212	.251**	.489**	.343**	.386**
ข้อที่ 24	.158**	.137**	.192**	.226**	.067	.365**	.375**	.397**	.216**	.343**
ข้อที่ 25	.201**	.208**	.316**	.227**	.376**	.463**	.469**	.332**	.378**	.421**
ข้อที่ 26	.177**	.368**	.180	.325**	-.011	.239	.293**	.322**	.333**	.269**
ข้อที่ 27	.291**	.251**	.298**	.387**	.097	.158**	.243**	.378**	.337**	.355**
ข้อที่ 28	.225**	.268**	.474**	.227**	.089	.255**	.246**	.081	.125*	.276**
ข้อที่ 29	.077	.162**	.415**	.231**	.373**	.584**	.626**	.451**	.369**	.663**
ข้อที่ 30	.284**	.123*	.331**	.269**	.239**	.371**	.375**	.255**	.202**	.420**

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed), ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ตารางที่ ข.4 (ต่อ)

Correlation Matrix										
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
ข้อที่ 1	.174**	.347**	.184**	.186**	.158**	.370**	.306**	.347**	.304**	.252**
ข้อที่ 2	.245**	.286**	.018	.097	-.010	.290**	.255**	.337**	.369**	.254**
ข้อที่ 3	.215**	.151**	.204**	.317**	.240**	.227**	.415**	.363**	.503**	.320**
ข้อที่ 4	.343**	.398**	.302**	.347**	.209**	.331**	.237**	.372**	.315**	.318**
ข้อที่ 5	.026	.135**	.266**	.395**	.312**	.393**	.455**	.329**	.505**	.588**
ข้อที่ 6	.350**	.293**	.546**	.577**	.455**	.325**	.488**	.298**	.406**	.461**
ข้อที่ 7	.359**	.367**	.417**	.543**	.385**	.337**	.421**	.226**	.435**	.451**
ข้อที่ 8	.220**	.315**	.199**	.233**	.151**	.530**	.343**	.303**	.407**	.447**
ข้อที่ 9	.210**	.206**	.164**	.277**	.194**	.513**	.337**	.388**	.489**	.482**
ข้อที่ 10	.388**	.372**	.378**	.365**	.337**	.583**	.401**	.248**	.458**	.513**
ข้อที่ 11	1	.705**	.461**	.424**	.514**	.355**	.135**	.146**	.271**	.098*
ข้อที่ 12	.705**	1	.551**	.414**	.509**	.349**	.271**	.182**	.310**	.306**
ข้อที่ 13	.461**	.551**	1	.661**	.646**	.189**	.337**	.188**	.304**	.364**
ข้อที่ 14	.424**	.414**	.661**	1	.730**	.265**	.393**	.183**	.356**	.325**
ข้อที่ 15	.514**	.509**	.646**	.730**	1	.387**	.336**	.177**	.323**	.290**
ข้อที่ 16	.355**	.349**	.189**	.265**	.387**	1	.460**	.418**	.485**	.501**
ข้อที่ 17	.135**	.271**	.337**	.393**	.336**	.460**	1	.359**	.612**	.582**
ข้อที่ 18	.146**	.182**	.188**	.183**	.177**	.418**	.359**	1	.487**	.396**
ข้อที่ 19	.271**	.310**	.304**	.356**	.323**	.485**	.612**	.487**	1	.710**
ข้อที่ 20	.098*	.306**	.364**	.325**	.290**	.501**	.582**	.396**	.710**	1
ข้อที่ 21	.220**	.340**	.310**	.187**	.205**	.455**	.479**	.291**	.593**	.620**
ข้อที่ 22	.396**	.434**	.426**	.406**	.506**	.357**	.305**	.047	.366**	.439**
ข้อที่ 23	.308**	.272**	.248**	.240**	.259**	.408**	.249**	.208**	.348**	.266**
ข้อที่ 24	.479**	.497**	.485**	.295**	.471**	.273**	.225**	.099*	.206**	.205**
ข้อที่ 25	.410**	.505**	.436**	.363**	.434**	.427**	.466**	.132**	.492**	.479**
ข้อที่ 26	.438**	.399**	.168**	.208**	.202**	.326**	.201**	.245**	.337**	.314**
ข้อที่ 27	.298**	.288**	.118*	.197**	.154**	.394**	.207**	.216**	.264**	.194**
ข้อที่ 28	.372**	.135**	.158**	.138**	.132**	.137**	.239**	.114*	.329**	.105*
ข้อที่ 29	.265**	.196**	.339**	.436**	.313**	.363**	.454**	.144**	.476**	.466**
ข้อที่ 30	.447**	.430**	.382**	.330**	.317**	.219**	.395**	.143**	.406**	.251**

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed), ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ตารางที่ ข.4 (ต่อ)

Correlation Matrix										
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
ข้อที่ 1	.263**	.094	.317**	.158**	.201**	.177**	.291**	.225**	.077	.284**
ข้อที่ 2	.267**	.151**	.338**	.137**	.208**	.368**	.251**	.268**	.162**	.123*
ข้อที่ 3	.288**	.140**	.295**	.192**	.316**	.180**	.298**	.474**	.415**	.331**
ข้อที่ 4	.310**	.182**	.322**	.226**	.227**	.325**	.387**	.227**	.231**	.269**
ข้อที่ 5	.378**	.268**	.140**	.067	.376**	-.011	.097	.089	.373**	.239**
ข้อที่ 6	.429**	.330**	.212**	.365**	.463**	.239**	.158**	.255**	.584**	.371**
ข้อที่ 7	.453**	.415**	.251**	.375**	.469**	.293**	.243**	.246**	.626**	.375**
ข้อที่ 8	.457**	.355**	.489**	.397**	.332**	.322**	.378**	.081	.451**	.255**
ข้อที่ 9	.431**	.388**	.343**	.216**	.378**	.333**	.337**	.125*	.369**	.202**
ข้อที่ 10	.526**	.375**	.386**	.343**	.421**	.269**	.355**	.276**	.663**	.420**
ข้อที่ 11	.220**	.396**	.308**	.479**	.410**	.438**	.298**	.372**	.265**	.447**
ข้อที่ 12	.340**	.434**	.272**	.497**	.505**	.399**	.288**	.135**	.196**	.430**
ข้อที่ 13	.310**	.426**	.248**	.485**	.436**	.168**	.118*	.158**	.339**	.382**
ข้อที่ 14	.187**	.406**	.240**	.295**	.363**	.208**	.197**	.138**	.436**	.330**
ข้อที่ 15	.205**	.506**	.259**	.471**	.434**	.202**	.154**	.132**	.313**	.317**
ข้อที่ 16	.455**	.357**	.408**	.273**	.427**	.326**	.394**	.137**	.363**	.219**
ข้อที่ 17	.479**	.305**	.249**	.225**	.466**	.201**	.207**	.239**	.454**	.395**
ข้อที่ 18	.291**	.047	.208**	.099*	.132**	.245**	.216**	.114*	.144**	.143**
ข้อที่ 19	.593**	.366**	.348**	.206**	.492**	.337**	.264**	.329**	.476**	.406**
ข้อที่ 20	.620**	.439**	.266**	.205**	.479**	.314**	.194**	.105*	.466**	.251**
ข้อที่ 21	1	.397**	.351**	.326**	.540**	.335**	.252**	.383**	.485**	.433**
ข้อที่ 22	.397**	1	.428**	.534**	.435**	.318**	.152**	.216**	.340**	.267**
ข้อที่ 23	.351**	.428**	1	.545**	.324**	.312**	.456**	.258**	.332**	.283**
ข้อที่ 24	.326**	.534**	.545**	1	.465**	.417**	.358**	.155**	.317**	.264**
ข้อที่ 25	.540**	.435**	.324**	.465**	1	.362**	.421**	.236**	.544**	.422**
ข้อที่ 26	.335**	.318**	.312**	.417**	.362**	1	.345**	.241**	.313**	.139**
ข้อที่ 27	.252**	.152**	.456**	.358**	.421**	.345**	1	.167**	.289**	.261**
ข้อที่ 28	.383**	.216**	.258**	.155**	.236**	.241**	.167**	1	.365**	.563**
ข้อที่ 29	.485**	.340**	.332**	.317**	.544**	.313**	.289**	.365**	1	.451**
ข้อที่ 30	.433**	.267**	.283**	.264**	.422**	.139**	.261**	.563**	.451**	1

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed), ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ตารางที่ ข.5 แสดงค่า KMO and Bartlett's Test of Sphericity

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.860	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	8312.710
	df	435
	Sig.	.000

ตารางที่ ข.6 แสดงค่าความแปรผันของกลุ่มปัจจัย

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	10.921	36.403	36.403	10.921	36.403	36.403	4.137	13.792	13.792
2	2.672	8.905	45.309	2.672	8.905	45.309	3.853	12.845	26.636
3	2.201	7.338	52.647	2.201	7.338	52.647	3.835	12.783	39.419
4	1.644	5.481	58.128	1.644	5.481	58.128	3.210	10.700	50.119
5	1.541	5.136	63.264	1.541	5.136	63.264	2.933	9.777	59.897
6	1.201	4.002	67.266	1.201	4.002	67.266	2.211	7.369	67.266
7	.952	3.173	70.439						
8	.908	3.028	73.467						
9	.890	2.966	76.433						
10	.778	2.594	79.027						
11	.682	2.274	81.301						
12	.608	2.027	83.328						
13	.551	1.836	85.163						
14	.488	1.626	86.789						
15	.460	1.534	88.323						
16	.418	1.394	89.717						
17	.379	1.265	90.982						
18	.359	1.197	92.179						
19	.319	1.063	93.242						
20	.308	1.026	94.268						
21	.259	.863	95.131						
22	.232	.773	95.904						
23	.221	.737	96.641						
24	.200	.667	97.308						
25	.178	.594	97.902						
26	.156	.520	98.422						
27	.136	.454	98.876						
28	.125	.418	99.294						
29	.111	.369	99.663						
30	.101	.337	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 6 components extracted.

ตารางที่ ข.7 แสดงค่าหลังจากหมุนแกน

Rotated Component Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
ข้อ1	.167	.089	.147	.804	.001	.096
ข้อ2	.133	-.071	.254	.759	.055	.136
ข้อ3	.220	.124	-.056	.543	.302	.482
ข้อ4	.063	.200	.221	.790	.222	.064
ข้อ5	.650	.224	-.176	.147	.371	-.033
ข้อ6	.321	.468	.002	.118	.588	.198
ข้อ7	.221	.345	.185	.151	.701	.162
ข้อ8	.247	-.019	.490	.393	.572	-.142
ข้อ9	.394	-.008	.362	.398	.472	-.169
ข้อ10	.305	.158	.433	.127	.518	.170
ข้อ11	-.077	.585	.497	.167	-.043	.305
ข้อ12	.125	.630	.490	.216	-.139	.102
ข้อ13	.169	.803	.118	.027	.163	.106
ข้อ14	.160	.771	-.014	.142	.359	.053
ข้อ15	.204	.831	.159	.003	.095	.025
ข้อ16	.543	.118	.468	.233	.138	-.092
ข้อ17	.678	.216	.060	.133	.179	.241
ข้อ18	.529	.089	.029	.494	-.060	-.030
ข้อ19	.754	.132	.200	.217	.119	.278
ข้อ20	.809	.143	.195	.092	.235	-.006
ข้อ21	.602	.021	.398	.034	.217	.317
ข้อ22	.273	.417	.502	-.116	.190	.009
ข้อ23	.109	.077	.626	.216	.184	.115
ข้อ24	-.017	.435	.655	-.016	.163	.059
ข้อ25	.419	.332	.444	-.044	.204	.259
ข้อ26	.146	.115	.621	.183	-.016	.114
ข้อ27	.052	.005	.555	.285	.157	.121
ข้อ28	.066	.019	.149	.154	.071	.849
ข้อ29	.302	.141	.251	-.072	.672	.387
ข้อ30	.190	.289	.192	.078	.145	.676

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

ภาคผนวก ค.

ผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่



NCCE 17

เอกสารประกอบการประชุม

การประชุมวิชาการ

วิศวกรรมโยธาแห่งชาติ ครั้งที่ 17

17th NATIONAL CONVENTION ON CIVIL ENGINEERING

วิศวกรรมโยธากับการพัฒนาเชิงบูรณาการ

CIVIL ENGINEERING FOR INTEGRATED DEVELOPMENTS



9 - 11 พฤษภาคม 2555

โรงแรม เซ็นทารา แอนด์คอนเวนชันเซ็นเตอร์ อุตรธานี

ร่วมจัดโดย วิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์
 สาขาวิชาวิศวกรรมโยธาและสิ่งแวดล้อม คณะวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร
 ภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน
 คณะวิศวกรรมศาสตร์ กำแพงแสน



การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มในการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างในโครงการก่อสร้าง

FACTORS AFFECTING JOB TURNOVER TENDENCY OF WORKERS IN THE CONSTRUCTION PROJECT

บรรหาร เพชรศศิธร¹, วุฒิชัย ขาติพัฒนานันท์²

¹ นักศึกษาปริญญาโท สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง Jojo_fongdoo@hotmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คอกเตอร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง Vuttich@hotmail.com

บทคัดย่อ: แรงงานก่อสร้างถือเป็นทรัพยากรหลักที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อโครงการก่อสร้าง ถึงแม้ว่าในปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจะนำมาซึ่งการคิดค้นและพัฒนาเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย แต่อย่างไรก็ตามแรงงานคนก็ยังเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อกระบวนการผลิต ซึ่งลักษณะเฉพาะของงานก่อสร้างจะแตกต่างกับลักษณะงานอื่นๆ วัตถุประสงค์ของงานวิจัยจะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มในการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง ศึกษาระดับแนวโน้มในการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง และเปรียบเทียบระดับแนวโน้มในการเปลี่ยนงานของแต่ละปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโครงการก่อสร้าง งานศึกษานี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บวัดแนวโน้มในการเปลี่ยนงาน เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ประเภทของงาน และปัจจัยในการเปลี่ยนงานที่ประกอบไปด้วย ค่าตอบแทน ชีวิตความเป็นอยู่ สภาพร่างกาย สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย ลักษณะนายจ้าง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และปัจจัยอื่นๆ ข้อมูลจากการสำรวจแล้วได้นำข้อมูลทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ ด้วยโปรแกรม SPSS ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ได้ทดสอบความน่าเชื่อถือของสเกลด้วยการหาค่าสถิติ Cronbach's Alpha ซึ่งมีค่า Cronbach $\alpha = 0.915$ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นแรงงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร โดยทำการศึกษาเฉพาะแรงงานไทยจำนวน 399 คน ผลจากการศึกษาพบว่าแนวโน้มในการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานคือปัจจัยด้านค่าตอบแทน จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มในการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างที่มีค่ามากที่สุด 5 อันดับแรกคือ รายรับไม่พอกับรายจ่ายที่มี, ไม่อยากเป็นลูกจ้าง, ขาดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในการทำงาน, ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานน้อย และรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงาน

คำสำคัญ: การเปลี่ยนงาน, แรงงานก่อสร้าง, โครงการก่อสร้าง

¹ บรรหาร เพชรศศิธร



Abstract: Workers are crucial as one of the main resources in any construction project. Despite the advances in technology in the development of modern machinery, labor is still an important factor affecting the production process. Construction itself is also different from others industries. This research studies the factors that influence the job turnover tendency of the construction workers. The result can be used as a guideline in managing workers in construction projects. Questionnaire is used to collect the data in gender, age, work experience, types of work change, and factors which include compensation, living conditions, health, environment and safety, employer, relationships with colleagues, job condition, and other factors. Data from the survey is to bring all the data were analyzed using SPSS to analyze data to test the reliability of the scale with a Cronbach's Alpha statistic has a Cronbach $\alpha = 0.915$. Population based study of construction workers in Bangkok. The Thai workers were only 399 people. The sampling shows the result that construction worker turnover is high and the main factor in the turnover is the compensation. The analysis of the data obtained showed that the factors affecting the outlook for labor in the construction of the most valuable are the top 5. Revenues and expenses are not enough, not want to be employed, the welfare and benefits to work, be paid by working less and sense of insecurity on the job.

Keywords: Job turnover, Workers, Construction project



1. บทนำ

คนหรือแรงงานก่อสร้าง ถือเป็นทรัพยากรหลักที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อโครงการก่อสร้าง ถึงแม้ว่าในปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจะนำมาซึ่งการคิดค้นและพัฒนาเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย แต่อย่างไรก็ตามแรงงานคนก็ยังเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อกระบวนการผลิต ซึ่งลักษณะเฉพาะของงานก่อสร้างจะแตกต่างกับลักษณะงานอื่นๆ อย่างเห็นได้ชัด ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในที่โล่งแจ้ง ระยะเวลาการทำงานไม่สามารถกำหนดได้ชัดเจน สถานที่ทำงานเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และการเปลี่ยนแปลงคำสั่งงาน (Change Order) เป็นต้น สิ่งต่างๆ ในข้างต้นเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการควบคุมปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน โดยแรงงานก่อสร้างเป็นผู้ที่จะได้รับผลกระทบดังกล่าวโดยตรง ปัญหาแรงงานในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างค่อนข้างมีปัญหา เหตุเพราะความไม่แน่นอนของธุรกิจที่มีการแข่งขันด้านราคาสูง ทำให้แรงงานถูกเลิกจ้างได้ง่าย ประกอบกับแรงงานภาคการก่อสร้างแตกต่างจากแรงงานภาคอื่นๆ เพราะอัตราค่าจ้างยังไม่มีมาตรฐาน และผู้ใช้แรงงานยังมีปัญหาด้านลักษณะความเป็นอยู่และการทำงานด้วย

จากการศึกษาข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของแรงงานก่อสร้างพบว่า ภาคอุตสาหกรรมของไทยยังขาดแคลนแรงงานทั้งฝีมือและแรงงานก่อสร้างกว่า 1 ล้านคน โดยอุตสาหกรรมก่อสร้างของไทยมีความต้องการแรงงานจำนวน 3.5-4 ล้านคน แต่ปัจจุบันมีเพียง 2.5 ล้านคนเท่านั้น นอกจากนี้แรงงานส่วนหนึ่งยังไหลไปอยู่ในภาคก่อสร้างหริอการค้าหรือการก่อสร้างภาคเอกชนที่ให้ค่าแรงได้สูงกว่าผู้รับเหมาที่รับงานภาครัฐ[1] ความต้องการแรงงานจำแนกตามประเภทอาชีพ พบว่าอาชีพงานพื้นฐาน แรงงานด้านการประกอบ แรงงานบรรจุภัณฑ์ มีความต้องการแรงงานมากที่สุด และปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงานฝีมือเนื่องจากมีโครงการที่ไปรับงานในต่างประเทศมากขึ้น และได้นำแรงงานเหล่านี้ตามไปด้วย หรือมีการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยที่ฝีมือไปทำงานกับชาว

ต่างประเทศจำนวนมาก ปัจจุบันแรงงานไทยที่ฝีมือมีไม่เพียงพอสำหรับตลาดในประเทศ[2] การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ สาขา กลุ่มอาชีพ ก่อสร้างถือว่ามีความจำเป็นและมีส่วนสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมทั้งด้านมาตรฐานฝีมือของแรงงาน และเอื้อประโยชน์ให้มีแรงงานไหลเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมก่อสร้างมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การกำหนดกลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง 4 ประเภท ได้แก่ กลุ่มสาขาอาชีพช่างไม้ก่อสร้าง ช่างก่อสร้าง ช่างฉาบปูน และช่างอะลูมิเนียม ที่กล่าวมานั้นยังไม่ครอบคลุมลักษณะแรงงานทั้งหมด เนื่องจากงานก่อสร้างมีหลายประเภทตลอดจนผู้ว่าจ้าง และผู้ใช้แรงงาน ยังไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานมากพอ และตลาดแรงงานในปี 2553 มีปัญหาขาดแคลนแรงงานไทยจำนวนมาก และแรงงานที่เหลื่อมมักจะเป็นแรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ แรงงานก่อสร้างในไทยหันไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก และมีจำนวนไม่น้อยที่เดินทางไปทำงานเป็นแรงงานในต่างประเทศ สาเหตุเพราะได้รับค่าจ้าง และผลตอบแทนสูงกว่าในประเทศไทย ทำให้แรงงานไทยไหลออกจากประเทศมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็มีแรงงานต่างด้าวไหลเข้าในประเทศเป็นจำนวนมากเช่นกัน ซึ่งแรงงานต่างด้าวดังกล่าวยังขาดฝีมือในการทำงานอีกด้วย ด้วยเหตุนี้แรงงานต่างด้าวจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาโครงการก่อสร้างต่างๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะมาจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ลาว พม่า และกัมพูชา ซึ่งเมื่อเทียบสัดส่วนกันแล้ว มีแรงงานที่เป็นคนไทยไม่ถึง 10% จึงจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวในการพัฒนาโครงการ อย่างไรก็ตาม ก็ยังพบปัญหาอีกว่า การกีดกันแรงงานต่างด้าวจากทางภาครัฐเนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และมีขั้นตอนการขึ้นทะเบียนที่มีความซับซ้อนยุ่งยาก ทำให้เกิดผลกระทบกับผู้ประกอบการในเรื่องต้นทุนการก่อสร้างที่มีเพิ่มขึ้น ในเรื่องที่ต้องทำการขึ้นทะเบียนให้กับแรงงานต่างด้าว[3] จากการศึกษาที่ผ่านมาจึงได้ข้อสรุปว่าในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยยังขาดแคลนแรงงาน อีกทั้งแรงงานก่อสร้างยังมีอัตรา



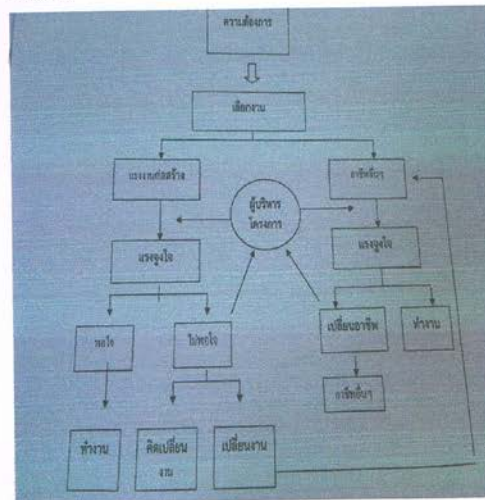
การเปลี่ยนงานสูง พบว่าผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เดือนมิถุนายน ปี2553 เมื่อเทียบกับปี2554 พบว่าแรงงานมีจำนวนลดลงประมาณ 230,000 คน[2] และงานวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงานพบเพียงว่าเป็นการศึกษาในกลุ่มสาขาอาชีพที่ไม่ใช่กลุ่มของแรงงานก่อสร้าง อีกทั้งผลงานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงานของแรงงานก็ไม่สามารถนำมาวัดกับแรงงานไทยได้ เนื่องจากแต่ละประเทศกลุ่มของประชากรมีลักษณะที่แตกต่างกัน ด้วยประเพณีวัฒนธรรม ค่านิยม เช่น สถิติอัตราการว่างงานรายเดือนเปรียบเทียบกับปี พ.ศ. 2551 - 2553[2] จะเห็นได้ว่าในช่วงต้นปี อัตราการว่างงานจะสูงที่สุดและปรับตัวลดลงต่ำสุดในช่วงปลายปี เนื่องจากโครงสร้าง การมีงานทำของแรงงานยังอยู่ในภาคเกษตรกรรม ซึ่งช่วงต้นปีเป็นช่วงนอกฤดูการเกษตร ทำให้มี ผู้ว่างงานจากภาคเกษตรเพิ่มขึ้น ส่วนช่วงปลายปีอัตราการว่างงานลดลง เนื่องจากเป็นช่วงฤดูการเก็บเกี่ยวผลผลิตในภาคเกษตรกรรม และสถานประกอบการจะเร่งผลิตสินค้าและบริการเพื่อจำหน่ายให้ทันในช่วงเทศกาลคริสต์มาส และเทศกาลปีใหม่ทำให้มีการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น จำนวนผู้ว่างงานจึงลดต่ำกว่าช่วงต้นปีและกลางปี เป็นต้น ทำให้เห็นว่าแรงงานก่อสร้างบางส่วนอาจจะมาจากแรงงานในภาคเกษตรกรรมที่ว่างจากช่วงฤดูเก็บเกี่ยว จากปัญหาที่กล่าวมาในช่วงต้น ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาในเรื่องของการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพราะผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารโครงการก่อสร้างในเรื่องของการบริหารคน

และผู้วิจัยได้มีการทบทวนงานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในเรื่องการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง ได้แก่ ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ [4] แรงจูงใจในการทำงาน การเปลี่ยนงาน การลาออก การย้ายงานหรือการหมุนเวียนงาน[5] และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานวิจัยของประเทศไทย ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย[6] ปัจจัยที่มีผลกระทบบต่อแนวโน้มให้เกิดการย้ายงานหรือลาออกของบุคลากรคอมพิวเตอร์[7]

และงานวิจัยในต่างประเทศ ได้แก่ เรื่องสัญญาณตลาดแรงงานและการหมุนเวียนงาน [8] การศึกษาเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการและการเปลี่ยนงานของแรงงานในประเทศนอร์เวย์[9] การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงองค์กรและการหมุนเวียนงาน[10] การเลือกปฏิบัติในการเปลี่ยนงานของแรงงานและช่องว่างค่าจ้างต่างกันทางเพศ[11] โดยการทบทวนงานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยได้พบปัจจัยบางส่วนที่คาดว่าจะจะเป็นสาเหตุในการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง ในเบื้องต้น คือ เรื่องของค่าตอบแทน เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และเรื่องของนายจ้าง เป็นต้น

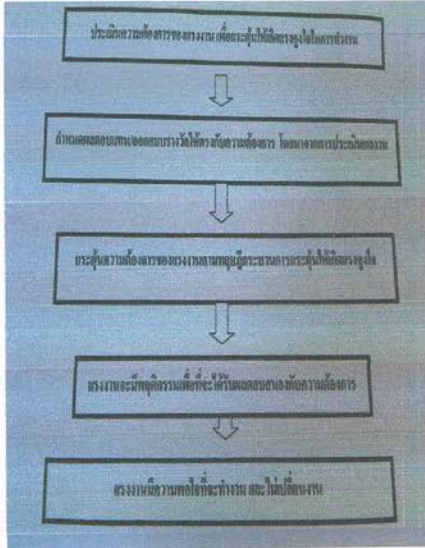
2. ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยได้นำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษามาสร้างเป็นกรอบแนวคิดของปัจจัยแนวโน้มที่ส่งผลต่อเปลี่ยนงานของแรงงานในโครงการก่อสร้าง ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการเปลี่ยนงานของแรงงานในโครงการก่อสร้าง



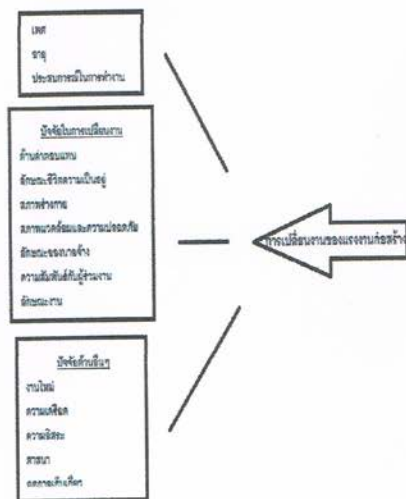
รูปที่ 1 กระบวนการเปลี่ยนงานของแรงงานในโครงการก่อสร้าง

กระบวนการจัดการแรงงานก่อสร้างที่มีประสิทธิภาพในโครงการก่อสร้าง



รูปที่ 2 จัดการแรงงานก่อสร้างที่มีประสิทธิภาพ

และผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อเปลี่ยนงานของแรงงานในโครงการก่อสร้าง



รูปที่ 3 ตัวแปรในงานวิจัย

ผู้วิจัยนำปัจจัยดังกล่าวมาสร้างเป็นแบบสอบถามถึงแนวโน้มในการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง และ

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ผลต่อไป

2.1. การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และผู้ที่มีประสบการณ์ (เจ้าของกิจการ เจ้าของโครงการก่อสร้างและผู้รับเหมา) และแรงงาน เกี่ยวกับความต้องการของแรงงานก่อสร้าง เพื่อที่จะหาปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างเพิ่มเติมในขั้นกำหนดปัจจัย รวมทั้งสอบถามถึงแหล่งที่มาของข้อมูลที่จะใช้ และจะทำให้ข้อมูลนั้นมีความน่าเชื่อถือสูง

2.2. การออกแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการเก็บข้อมูล

การกำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อรวบรวมรายละเอียดต่างๆเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้แรงงานก่อสร้างเปลี่ยนงาน

1. เพื่อทราบแนวโน้มที่ส่งผลในการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง
2. เพื่อศึกษาระดับแนวโน้มในการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง
3. เพื่อทราบข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัย เพื่อนำมาพัฒนาปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง

การกำหนดหัวข้อหรือประเด็นหลักของเนื้อหาในงานวิจัย งานวิจัยนี้ได้กำหนดไว้เป็น 3 ส่วนหลัก โดยเนื้อหาจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รายละเอียดของแต่ละส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามเป็นการถามถึงคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ประเภทของงานที่ทำ และความรู้สึกในการเปลี่ยนงาน ณ ขณะปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแต่ละปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง โดยมระดับความสำคัญ 5 ระดับ คือ 1 หมายถึง ระดับผลของปัจจัยนั้น ต่ำมาก หรือไม่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง 2 หมายถึง ระดับผลของปัจจัยนั้น



ต่ำ ต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง 3 หมายถึง ระดับผลของปัจจัยนั้น ปานกลาง ต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง 4 หมายถึง ระดับผลของปัจจัยนั้น สูง ต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง 5 หมายถึง ระดับผลของปัจจัยนั้น สูง ต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง

2.3. ชนิดของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended response question) เป็นคำถามที่มีการเลือกให้ตอบไว้คงที่ เป็นคำถามที่มีการเรียงลำดับไว้แน่นอน เพื่อให้ผู้ตอบคำถามตอบตามลำดับในแต่ละข้อ

2.4. แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้มาจากการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานก่อสร้างจำนวน 399 คน

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้มาจากการศึกษาวารสารทั้งในประเทศและต่างประเทศ วิทยานิพนธ์ และตำราต่างๆ

3. ประชากร ประกอบด้วยบุคลากรที่เป็นแรงงานก่อสร้างสัญชาติไทย ในโครงการก่อสร้างในเขตกรุงเทพฯ

4. วิธีสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยอาศัยความคิดเห็นจากแรงงานก่อสร้างในโครงการก่อสร้าง ซึ่งใช้การเลือกตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) โดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง สุ่มครั้งที่ 1 จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{N}{1+Ne} \quad (1)$$

2.5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ได้ทำการแจกแบบสอบถามกับแรงงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อตรวจสอบความมีเหตุผลของ

ตัวแบบสอบถาม หลังจากการทดสอบนี้ได้มีการปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อให้มีความกระชับและชัดเจน สอดคล้องกับสาเหตุในการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง โดยขั้นตอนการพัฒนาปัจจัยมีดังนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมของในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

2. วางโครงสร้างของปัจจัยในการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง โดยอาศัยทฤษฎีที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม

3. สัมภาษณ์ผู้ที่มีประสบการณ์ (เจ้าของกิจการหรือเจ้าของโครงการก่อสร้าง) และแรงงาน เกี่ยวกับความต้องการของแรงงานก่อสร้าง

4. ปรับปรุงโครงสร้างของปัจจัยในการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง โดยอาศัยผลจากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีประสบการณ์

2.6. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและการประเมินผลข้อมูล

หลังจากได้ข้อมูลจากการสำรวจแล้วได้นำข้อมูลทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ ด้วยโปรแกรม SPSS ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ได้ทดสอบความน่าเชื่อถือของสเกลด้วยการหาค่าสถิติ Cronbach's Alpha ซึ่งมีค่า Cronbach $\alpha = .915$ แล้วจึงเริ่มทำการวิเคราะห์เพื่อ

1. เปรียบเทียบจัดลำดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง
สมการที่ 2 หาค่าเฉลี่ยของปัจจัย

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n} \quad (2)$$

สมการที่ 3 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{N}} \quad (3)$$

2. ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเพื่อตรวจสอบความมีเหตุผลของทุกปัจจัย



3. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

เปรียบเทียบลำดับผลของปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง ของทั้งหมด 30 ปัจจัย

ตาราง 1. แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่เป็นสาเหตุในการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง จำนวน 30 ปัจจัย

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.
1. ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานน้อย	3.11	1.02
2. ขาดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในการทำงาน	3.29	0.86
3. มีภาระหน้าที่ทางครอบครัวที่จะต้องกลับไปดูแล	3.06	1.14
4. รายรับไม่พอกับรายจ่ายที่มี	3.66	0.97
5. สภาพความเป็นอยู่ที่แออัดของที่พักอาศัยในบริเวณที่ทำงาน	2.83	0.90
6. มีอาการป่วย หรือเป็นโรคที่ต้องรักษา	2.60	1.26
7. สภาพร่างกายไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	2.63	1.06
8. งานที่ทำให้เกิดอันตรายต่อร่างกาย (เจ็บป่วย, บาดเจ็บ และเสียชีวิต) ได้ง่าย	2.89	1.32
9. สถานที่ทำงานไม่มีระบบป้องกันความปลอดภัยให้แรงงาน	2.97	1.25
10. อันตรายจากอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน	3.03	1.07
11. นายจ้างไม่ดี	2.80	1.30
12. ไม่ได้รับค่าตอบแทนตามที่ตกลงไว้กับนายจ้าง	2.66	1.19
13. ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน	2.57	1.04

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.
14. ถูกเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงาน	2.69	0.99
15. ไม่ชอบเพื่อนร่วมงาน	2.51	1.01
16. งานที่ทำเหนื่อยต้องใช้แรงมาก	2.63	1.11
17. จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวันไม่แน่นอน	2.69	0.96
18. ไม่มีวันพักหรือวันหยุด	2.89	0.87
19. ปริมาณงานมากเกินไปกำลังคน (งานหนัก)	3.06	0.97
20. โยกย้ายสถานที่ทำงานบ่อย	2.86	1.06
21. สถานที่ทำงานห่างไกล	2.94	1.24
22. ไม่ชอบอาชีพที่ทำ	2.54	1.27
23. รู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงาน	3.10	1.16
24. ไม่ถนัดในงานที่ทำและขาดประสบการณ์	2.54	1.15
25. มีปัญหาในการสื่อสาร	2.63	1.03
26. ได้งานใหม่	2.86	1.40
27. เกิดความเครียดจากการทำงาน	2.91	0.95
28. ไม่อยากเป็นลูกจ้าง	3.40	1.22
29. ศาสนา (พหิธิละหมาด , บวชเรียน ฯลฯ)	2.37	1.00
30. เป็นฤดูกาลเก็บเกี่ยว(ทำไร่ทำนาและทำสวน)	2.89	1.16

ระดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง มีค่าสูงที่สุด 5 อันดับแรก คือ "รายรับไม่พอกับรายจ่ายที่มี" "ไม่อยากเป็นลูกจ้าง" "ขาดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในการทำงาน" "ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานน้อย" และ "รู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงาน"



ตาราง 2. แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัย 5 อันดับแรกของแรงงานก่อสร้างกลุ่มที่มีความรู้สึกอยากเปลี่ยนงาน จากทั้งหมด 30 ปัจจัย

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย
รายรับไม่พอกับรายจ่ายที่มี	3.68
ขาดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในการทำงาน	3.63
ไม่อยากเป็นลูกจ้าง	3.53
ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานน้อย	3.21
ปริมาณงานมากเกินไปกว่ากำลังคน (งานหนัก)	3.11

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการเปลี่ยนงานของกลุ่มแรงงานที่มีความรู้สึกอยากเปลี่ยนงานที่มีค่าสูงสุด 5 อันดับแรก คือ "รายรับไม่พอกับรายจ่ายที่มี" "ขาดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในการทำงาน" "ไม่อยากเป็นลูกจ้าง" "ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานน้อย" และ "ปริมาณงานมากเกินไปกว่ากำลังคน"

ตาราง 3. แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัย 5 อันดับแรกของแรงงานก่อสร้างกลุ่มที่มีความรู้สึกกำลังล้าใจหรือไม่แน่ใจที่จะเปลี่ยนงาน จากทั้งหมด 30 ปัจจัย

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย
รายรับไม่พอกับรายจ่ายที่มี	4
งานที่ทำให้เกิดอันตรายต่อร่างกาย (เจ็บป่วย, บาดเจ็บ และเสียชีวิต) ได้ง่าย	3.78
รู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงาน	3.67
สภาพร่างกายไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	3.44
สถานที่ทำงานห่างไกล	3.43

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการเปลี่ยนงานของกลุ่มแรงงานที่มีความรู้สึกอยากเปลี่ยนงานที่มีค่าสูงสุด 5 อันดับแรก คือ "รายรับไม่พอกับรายจ่ายที่มี" "งานที่ทำให้เกิดอันตรายต่อร่างกายได้ง่าย" "รู้สึกถึงความไม่

มั่นคงในงาน" "สภาพร่างกายไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน" และ "สถานที่ทำงานห่างไกล"

ตาราง 4. แสดงค่าเฉลี่ยระดับของปัจจัย 5 อันดับแรกของแรงงานก่อสร้างกลุ่มที่มีความรู้สึกไม่คิดจะเปลี่ยนงาน จากทั้งหมด 30 ปัจจัย

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย
ไม่อยากเป็นลูกจ้าง	3.86
ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานน้อย	3.29
นายจ้างไม่ดี	3.27
รู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงาน	3.25
รายรับไม่พอกับรายจ่ายที่มี	3.14
มีภาระหน้าที่ทางครอบครัวที่จะต้องกลับไปดูแล	3.12

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการเปลี่ยนงานของกลุ่มแรงงานที่มีความรู้สึกไม่อยากเปลี่ยน มีค่าสูงสุด 5 อันดับแรก คือ "ไม่อยากเป็นลูกจ้าง" "ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานน้อย" "นายจ้างไม่ดี" "รู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงาน" "รายรับไม่พอกับรายจ่ายที่มี" และ "มีภาระหน้าที่ทางครอบครัวที่จะต้องกลับไปดูแล"

4. สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มในการเปลี่ยนงานและปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง โดยการสำรวจความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องในโครงการก่อสร้าง(แรงงาน) จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างพบว่าแนวโน้มในการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการเปลี่ยนงานของแรงงานมากที่สุด คือ "รายรับไม่พอกับรายจ่ายที่มี" ซึ่งจะเห็นได้ว่าสาเหตุในการเปลี่ยนงานอยู่ในกลุ่มปัจจัยในเรื่องของด้านค่าตอบแทน ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าค่าตอบแทนในการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจในการเปลี่ยนของแรงงานก่อสร้าง ดังนั้นผลจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับ



ผู้บริหารโครงการก่อสร้างได้ทราบถึงว่าเรื่องของปัจจัย
ในเรื่องค่าตอบแทนเป็นแนวโน้มที่ส่งผลให้เกิดการ
เปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้าง ผู้บริหารจะได้เข้าใจถึง
ความต้องการของแรงงานและหาแนวทางในการป้อง
แก้ไขปัญหาการเปลี่ยนงานของแรงงานก่อสร้างใน
ขณะที่มีการดำเนินโครงการ

เอกสารอ้างอิง

- [1] สภาอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย, 2554. ปัญหาขาด
แรงงานก่อสร้าง. [ออนไลน์]
- [2] กองวิจัยตลาดแรงงาน, 2554. สถานการณ์
ตลาดแรงงาน ไตรมาส 2, กรมการจัดหางาน
2554
- [3] นายกฤษดา จันทร์จรัสแสงเลขาธิการสมาคม
อุตสาหกรรมก่อสร้างไทย ในพระบรม-ราชูปถัมภ์
(2553) และ นายกิตติพล ปราโมช ณ อยุธยา.
“พลิกวิกฤติแรงงานก่อสร้างไทย”. หนังสือพิมพ์โก
บอล บิซิเนส. [ออนไลน์]
- [4] ดร. พาสณา จุฬรัตน์, 2548. จิตวิทยาการศึกษา.
ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- [5] เสนาะ ดิเฮอร์ และ คณะ, 2553. การบริหารงาน
บุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- [6] จันทร์ดี บุญเอนก, 2525. ปัจจัยที่มีผลต่อความ
พึงพอใจในการทำงานของบุคลากรใน
อุตสาหกรรมก่อสร้างไทย. วิทยานิพนธ์
วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรม
ก่อสร้างและการจัดการ ภาควิชาวิศวกรรมโยธา
คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระ
จอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- [7] วิยะดา เรืองฤทธิ์, 2545. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ
การย้ายงานหรือลาออกของบุคลากร
คอมพิวเตอร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา คณะศิลป
ศาสตร์ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- [8] Dyuti S. Banerjee, Noel Gaston, 2004. Labour
market signalling and job turnover revisited.
School of Business, Bond University, Gold Coast,
Queensland 4229, Australia. Labour Economics,
Volume 11 : Pages. 599– 622.
- [9] Harald Dale–Olsen, 2006 Wages, fringe benefits
and worker turnover. Institute for Social
Research, Postboks 3233 Elisenberg, N–0208
Oslo, Norway. Labour Economics, Volume 13 :.
Pages. 87–105.
- [10] Thomas K. Bauer and Stefan Bender, 2004.
Technological change, organizational change, and
job turnover. Labour Economics, Volume 11 :
Pages. 265– 291 Erling.
- [11] Erling Barth and Harald Dale–Olsen, 2009.
Monopsonistic discrimination, worker turnover,
and the gender wage gap. Institute for Social
Research, P.O. Box 3233 Elisenberg, N–0208
Oslo, Norway. Labour Economics, Volume 16 :
Pages. 589–597.

ประวัติผู้เขียน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายบรรหาร เพชรศิธร
วัน เดือน ปีเกิด	1 มีนาคม 2527 ที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ที่อยู่	บ้านเลขที่ 99/449 ถนนนนทรี แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร 10120
ประวัติการศึกษา	2550 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2551 – ปัจจุบัน	ตำแหน่งกรรมการผู้จัดการบริษัท กนกพลก่อสร้าง แอนด์ คอนซัลแตนท์ จำกัด