

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานก่อสร้าง กรณีศึกษาโครงการก่อสร้างในจังหวัดสมุทรสาคร Construction Labor Shortage Problems: a Case Study of Construction Projects in Samutsakhon Province

ยศวัฒน์ วชิรวิระพงศ์* และ ภาณุวัฒน์ แตระกุล

หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารงานวิศวกรรมก่อสร้าง มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

19/1 ถนนเพชรเกษม แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160

*ติดต่อ: S6745810008@sau.ac.th, 063-9933880

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างในโครงการก่อสร้าง กรณีศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร โดยมุ่งวิเคราะห์สาเหตุ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบ ตลอดจนแนวทางในการแก้ไขปัญหา การวิจัยใช้รูปแบบการศึกษาเชิงสำรวจ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโครงการ วิศวกร ผู้ควบคุมงาน และผู้รับเหมาในพื้นที่ผ่านแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ผลการศึกษพบว่า สาเหตุสำคัญของการขาดแคลนแรงงาน ได้แก่ การพึ่งพาแรงงานต่างด้าวในสัดส่วนสูง การขาดแคลนแรงงานฝีมือเฉพาะทาง สภาพการจ้างงานที่ไม่ดึงดูดแรงงานไทย และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรวัยแรงงาน ปัญหาดังกล่าวส่งผลให้โครงการก่อสร้างเกิดความล่าช้า ต้นทุนการก่อสร้างเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพการดำเนินงานลดลง และเพิ่มความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงาน ข้อเสนอแนะจากการศึกษา คือ ควรมีการพัฒนาทักษะแรงงานผ่านการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงสวัสดิการและสภาพการทำงานให้เหมาะสม ส่งเสริมแรงงานไทยเข้าสู่อุตสาหกรรมก่อสร้าง และนำเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรมาใช้ในการลดการพึ่งพาแรงงานคน ผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานในโครงการก่อสร้างและสนับสนุนการกำหนดนโยบายด้านแรงงานในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การขาดแคลนแรงงาน, อุตสาหกรรมก่อสร้าง, จังหวัดสมุทรสาคร, การบริหารโครงการ

Abstract

This study aims to investigate the problem of labor shortages in construction projects, with a case study in Samut Sakhon Province, Thailand. The research focuses on analyzing the causes, contributing factors, impacts, and possible solutions to the labor shortage issue. A survey research methodology was employed, collecting data from project managers, engineers, site supervisors, and contractors in the study area through questionnaires and in-depth interviews. The data were analyzed using descriptive statistics. The findings reveal that the primary causes of labor shortages include a high dependence on migrant workers, a lack of skilled labor, unattractive employment conditions for Thai workers, and demographic changes in the working-age population. These issues have resulted in project delays, increased construction costs, reduced operational efficiency, and higher safety risks on construction sites. The study recommends continuous skill development and training programs, improvement of welfare and working

conditions, promotion of Thai workforce participation in the construction sector, and the adoption of technology and machinery to reduce reliance on manual labor. The results of this research can serve as a guideline for labor management in construction projects and support effective labor policy formulation at the local level.

Keywords: labor shortage, construction industry, Samutsakhon Province, project management

1. บทนำ

อุตสาหกรรมก่อสร้างของประเทศไทยถือเป็นหนึ่งในภาคเศรษฐกิจที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งในด้านการสร้างโครงสร้างพื้นฐาน อาคารที่อยู่อาศัย และโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเติบโตของเศรษฐกิจโดยรวม อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างกำลังเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานฝีมือ ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น งานโครงสร้าง งานเหล็กเสริม งานปูน งานระบบไฟฟ้า และงานตกแต่งภายใน จังหวัดสมุทรสาครเป็นหนึ่งในพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญของประเทศ มีการก่อสร้างโครงการประเภทอาคารพาณิชย์ โรงงานอุตสาหกรรม และที่อยู่อาศัยอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยแรงงานจำนวนมากจากทั้งในประเทศและต่างประเทศ อย่างไรก็ตาม แรงงานในพื้นที่ดังกล่าวส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวจากประเทศเมียนมา กัมพูชา และลาว ซึ่งประสบปัญหาการหมุนเวียนสูงและขาดความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลให้หลายโครงการเกิดความล่าช้า คุณภาพงานลดลง และต้นทุนสูงขึ้น นอกจากนี้ ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ความไม่มั่นคงของรายได้ และสภาพลักษณะของอาชีพก่อสร้างที่ไม่ดึงดูดแรงงานรุ่นใหม่ ล้วนเป็นสาเหตุสำคัญของการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมนี้ หลังจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในช่วงปี 2563-2565 ยิ่งทำให้สถานการณ์เลวร้ายลงเนื่องจากมีการปิดแคมป์คนงานและจำกัดการเดินทางของแรงงานต่างด้าว ทำให้แรงงานจำนวนมากออกจากระบบอย่างถาวร การศึกษาปัญหาการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างในจังหวัดสมุทรสาครจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้เข้าใจ

ถึงสาเหตุเชิงโครงสร้าง ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนแนวทางในการจัดการแรงงานที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน เพื่อให้ภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพในระยะยาว

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างในจังหวัดสมุทรสาคร
- 2) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของการขาดแคลนแรงงานที่มีต่อการดำเนินโครงการก่อสร้าง
- 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารจัดการแรงงานก่อสร้างที่เหมาะสมและยั่งยืนในอนาคต

3. ขอบเขตของการวิจัย

- 1) ด้านเนื้อหา การศึกษาครอบคลุมปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการบริหารจัดการที่มีผลต่อการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง รวมถึงแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม
- 2) ด้านพื้นที่ โครงการก่อสร้างที่ดำเนินอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร เช่น โครงการโรงงานอุตสาหกรรม โครงการหมู่บ้านจัดสรร และโครงการอาคารพาณิชย์
- 3) ด้านเวลา ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคมถึงมิถุนายน พ.ศ. 2569
- 4) ด้านกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้รับเหมาวิศวกรโครงการ และแรงงานก่อสร้าง รวมจำนวน 120 คน

4. สมมติฐานการวิจัย

- 1) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เช่น ค่าจ้างและสวัสดิการ มีผลต่อการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างอย่างมีนัยสำคัญ
- 2) ปัจจัยด้านสังคม เช่น ภาพลักษณ์อาชีพและความมั่นคงในงาน มีผลต่อการตัดสินใจของแรงงานในการเข้าสู่อุตสาหกรรมก่อสร้าง
- 3) การจัดการแรงงานที่มีประสิทธิภาพช่วยลดผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงานได้

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสาเหตุและผลกระทบของการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร
- 2) ได้แนวทางการบริหารจัดการแรงงานที่เหมาะสมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในโครงการก่อสร้าง
- 3) ภาครัฐสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการวางแผนเชิงนโยบายด้านแรงงานก่อสร้าง
- 4) ผู้ประกอบการสามารถใช้ผลวิจัยนี้ในการปรับปรุงระบบบริหารจัดการแรงงานเพื่อลดอัตราการขาดแคลน
- 5) เป็นองค์ความรู้สำหรับนักวิจัยและนักศึกษาในการศึกษาต่อยอดในอนาคต

6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงงานก่อสร้าง

แรงงานก่อสร้าง หมายถึง กลุ่มแรงงานที่ประกอบอาชีพในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง ซึ่งครอบคลุมแรงงานทั่วไป (Unskilled Labor) และแรงงานฝีมือ (Skilled Labor) เช่น ช่างปูน ช่างไฟฟ้า ช่างไม้ ช่างเหล็ก และช่างประปา เป็นต้น บุคคลที่ประกอบอาชีพในกระบวนการก่อสร้างอาคารหรือสิ่งปลูกสร้าง โดยใช้กำลังกาย ความรู้ และทักษะเฉพาะทางในการผลิต ปรับปรุง ซ่อมแซม หรือรื้อถอนสิ่งก่อสร้าง เพื่อให้เกิดผลงานตามแบบทางวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม [1] แรงงานกลุ่มนี้ทำงานในลักษณะ “โครงการตามสัญญา” (Project-Based Employment) ซึ่งมีระยะเวลาจ้างงานจำกัดและมีความไม่แน่นอนสูงเมื่อเทียบกับแรงงานในภาคการผลิตหรือบริการ แรงงาน

ก่อสร้างถือเป็น แรงงานภาคอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น (Labor-Intensive Industry) ซึ่งแตกต่างจากอุตสาหกรรมการผลิตทั่วไป เพราะลักษณะงานก่อสร้างมีการเปลี่ยนแปลงหน้างานตลอดเวลา ต้องอาศัยแรงงานที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้กับสภาพแวดล้อม

6.2 ลักษณะสำคัญของแรงงานก่อสร้าง

แรงงานก่อสร้างมีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากแรงงานในภาคอื่น ๆ ดังนี้

- 1) ต้องใช้แรงกายและทักษะเฉพาะสูงงานก่อสร้างต้องอาศัยความแม่นยำและการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เสี่ยง ต้องอาศัยกำลังกายและทักษะเชิงเทคนิคสูง เช่น การก่ออิฐ ฉาบปูน เทคอนกรีตรวมถึงต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุ เช่น ที่สูง หรือพื้นที่จำกัด ซึ่งทำให้แรงงานต้องมีความอดทนและความระมัดระวังเป็นพิเศษ
- 2) ลักษณะการจ้างไม่ถาวรมักเป็นการจ้างชั่วคราวตามระยะเวลาโครงการ แรงงานก่อสร้างส่วนใหญ่ทำงานในลักษณะชั่วคราวตามระยะเวลาของโครงการ เมื่อโครงการแล้วเสร็จ แรงงานจะต้องหางานใหม่ จึงมีความไม่มั่นคงในอาชีพสูง
- 3) มีโอกาสในการพัฒนาอาชีพจำกัด ขาดระบบเลื่อนขั้นหรือฝึกอบรมที่เป็นมาตรฐานแรงงานจำนวนมากไม่มีระบบเลื่อนขั้นหรือการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ การเติบโตในอาชีพจึงขึ้นอยู่กับประสบการณ์หรือความสัมพันธ์กับผู้รับเหมา
- 4) มีความไม่มั่นคงทางรายได้สูง ขึ้นอยู่กับฤดูกาลและการเริ่มโครงการใหม่ รายได้ของแรงงานขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจ สภาพอากาศ และช่วงเวลาของโครงการ ช่วงฤดูฝนหรืองานชะลอ มักมีรายได้ลดลง ส่งผลให้แรงงานขาดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
- 5) โครงสร้างแรงงานหลากหลายเชื้อชาติ โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น เมียนมา ลาว และกัมพูชา แรงงานต่างด้าวมิบทบาทสำคัญในภาคก่อสร้างของไทย

เนื่องจากแรงงานไทยบางส่วนไม่ต้องการทำงานหนักในสภาพแวดล้อมที่เสี่ยง ทำให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น เมียนมา ลาว และกัมพูชา เข้ามาทำงานแทน ซึ่งต้องอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานและนโยบายการจ้างงานข้ามชาติ [2]

6) ความยืดหยุ่นและการเรียนรู้จากประสบการณ์ แรงงานก่อสร้างมักเรียนรู้จากการทำงานจริง (Learning by Doing) มีความยืดหยุ่นสูงและสามารถปรับตัวกับเทคนิคใหม่ ๆ ได้รวดเร็ว แม้ไม่มีพื้นฐานการศึกษาในระบบ

6.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานก่อสร้าง

1) การศึกษาปัญหาการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างจำเป็นต้องอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมแรงงาน แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้อธิบายสาเหตุของการเข้าสู่หรือออกจากอาชีพก่อสร้างรวมถึงแนวทางในการพัฒนาและรักษาแรงงานให้อยู่ในระบบอุตสาหกรรมก่อสร้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

6.4 บทบาทของแรงงานก่อสร้างต่อเศรษฐกิจไทย

แรงงานก่อสร้างเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากภาคก่อสร้างมีส่วนช่วยขับเคลื่อนภาคอสังหาริมทรัพย์ อุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง และโครงสร้างพื้นฐาน [4] ระบุว่าแรงงานในภาคก่อสร้างมีจำนวนมากกว่า 2.8 ล้านคน หรือคิดเป็น 7.5% ของกำลังแรงงานทั้งหมดในประเทศ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของแรงงานกลุ่มนี้ในระบบเศรษฐกิจโดยรวม ความสำคัญของแรงงานก่อสร้างในระบบเศรษฐกิจไทย แรงงานก่อสร้างถือเป็นแรงงานที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย เนื่องจากภาคก่อสร้างเป็นภาคการผลิตที่เกี่ยวข้องกับการสร้างโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร ที่อยู่อาศัย และสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม [1] ในเชิงเศรษฐกิจภาคก่อสร้างมีส่วนสำคัญในการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) โดยข้อมูลจาก [3] ระบุว่าภาคก่อสร้างมีส่วน

ประมาณ 6.1% ของ GDP ไทย และมีแรงงานกว่า 2.8 ล้านคน หรือคิดเป็น ประมาณ 7–8% ของกำลังแรงงานทั้งหมดในประเทศ

6.5 ปัญหาการขาดแคลนแรงงานก่อสร้าง

สถานการณ์การขาดแคลนแรงงานก่อสร้างเป็นหนึ่งในปัญหาเชิงโครงสร้างที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่ออุตสาหกรรมก่อสร้างของประเทศไทย โดยเฉพาะหลังปี 2563 เป็นต้นมา ภาคก่อสร้างเผชิญปัญหาการหายไของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ทำให้โครงการจำนวนมากเกิดความล่าช้า ต้นทุนสูงขึ้น และคุณภาพงานลดลง ปัญหานี้สามารถวิเคราะห์เป็นประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้ จำนวนแรงงานลดลงอย่างต่อเนื่อง [4] ระบุว่าแรงงานไทยในภาคก่อสร้างลดลงปีละประมาณ 3–5% โดยสาเหตุหลักได้แก่

- 1) แรงงานไทยเลือกทำงานภาคบริการหรือโรงงานซึ่งมีความมั่นคงมากกว่า
- 2) ความเสี่ยงจากอุบัติเหตุ ทำให้แรงงานหลีกเลี่ยงงานก่อสร้าง
- 3) รายได้ไม่แน่นอนเพราะระบบค่าจ้างส่วนใหญ่เป็นรายวัน
- 4) ผลลัพธ์คือภาคก่อสร้างไม่สามารถจัดหาช่างฝีมือทดแทนแรงงานเดิมได้ทัน

6.6 แนวทางการบริหารจัดการแรงงานก่อสร้าง

ตัวอย่างโปรแกรมฝึกอบรม (ภายในประเทศ)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินโครงการ “ช่างฝีมือสู่มืออาชีพ” ซึ่งประกอบด้วยหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น 3 สาขาหลัก ได้แก่

- 1) ช่างก่ออิฐ-ฉาบปูน (60 ชั่วโมง)
- 2) ช่างไฟฟ้าเบื้องต้น (72 ชั่วโมง)
- 3) ช่างติดตั้งสุขภัณฑ์ (48 ชั่วโมง)

ผลการประเมินโครงการ (2566) พบว่าผู้เข้าอบรมกว่าร้อยละ 85 มีโอกาสกลับเข้าทำงานก่อสร้างอีกครั้งภายใน 3 เดือนหลังจบหลักสูตร

7. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างในจังหวัดสมุทรสาคร รวมถึงผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโครงการก่อสร้างและแนวทางการจัดการแรงงานที่เหมาะสม ลักษณะของการวิจัยนี้เป็นการศึกษาภาคสนาม (Field Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้รับเหมาก่อสร้าง วิศวกรโครงการ และแรงงานก่อสร้างในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณที่สามารถนำมาวิเคราะห์เชิงสถิติได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ

- การวิจัยนี้อิงแนวคิด Positivist Paradigm (แนวคิดเชิงปฏิฐานนิยม) ซึ่งเชื่อว่าปรากฏการณ์ทางสังคม เช่น ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน สามารถวัดและวิเคราะห์ได้ด้วยข้อมูลเชิงตัวเลขที่เป็นรูปธรรม (Empirical Data)

- งานวิจัยใช้แนวทาง Deductive Approach (อุปนัยกลับ) โดยเริ่มจากการศึกษาทฤษฎี กำหนดสมมติฐาน สร้างแบบสอบถาม ทดสอบเชิงสถิติ และสรุปผลเชิงสาเหตุ ดังนั้นลักษณะของการวิจัยนี้คือ

- 1) เชิงปริมาณ (Quantitative Research)
- 2) เชิงสำรวจ (Survey Research)
- 3) มีกรอบสมมติฐานชัดเจน (Hypothesis-driven)
- 4) ใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

7.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บข้อมูลดำเนินการดังนี้

- 1) การเตรียมการก่อนเก็บข้อมูลขออนุญาตหน่วยงานหรือผู้รับเหมาก่อสร้างในพื้นที่ ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์การวิจัยและขอความยินยอมจากผู้ตอบ
- 2) การเก็บข้อมูลภาคสนาม แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และผ่าน Google Form ใช้เวลาเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม – มิถุนายน พ.ศ. 2569 ตรวจสอบความครบถ้วนก่อนนำไปวิเคราะห์

3) การตรวจสอบข้อมูลหลังเก็บคัดกรองแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออกป้อนข้อมูลลงโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (เช่น SPSS)

4) ระยะเวลาเก็บข้อมูล เดือนมีนาคม-มิถุนายน 2569

5) เครื่องมือ แบบสอบถาม (Online + Paper)

6) ช่องทางแจกด้วยตนเองในไซต์ก่อสร้างส่งผ่านผู้ควบคุมงานให้แรงงานตอบแจกออนไลน์ผ่าน Google Form สำหรับวิศวกรและผู้รับเหมา

7) การควบคุมคุณภาพข้อมูลตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามก่อนนำเข้าวิเคราะห์ รหัสข้อมูล (Coding) และเก็บในฐานข้อมูล SPSS

7.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ใช้เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์ และความคิดเห็นต่อปัจจัยต่าง ๆ

- ร้อยละ (Percentage) เพื่อแสดงสัดส่วน
- ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อแสดงแนวโน้ม
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เพื่อวัดการกระจายของข้อมูล

ตัวอย่างตาราง การแจกแจงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตัวอย่างตาราง การแจกแจงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศชาย	85	70.8
เพศหญิง	35	29.2
รวม	120	100

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังแสดงในตารางที่

2

ตารางที่ 2 ประเภทของการทดสอบสมมุติฐานของการวิจัย

ประเภทของการทดสอบ	จุดประสงค์	ตัวอย่างการใช้
ANOVA (F-test)	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม	ความเห็นต่อค่าจ้างระหว่างกลุ่มตำแหน่งงานต่าง ๆ
Pearson's Correlation	ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	ความสัมพันธ์ระหว่าง "ค่าจ้าง" กับ "การคงอยู่ในงาน"

7.3 สรุปกระบวนการวิจัย

ภาพรวมของระเบียบวิธีวิจัยสามารถสรุปเป็นขั้นตอนดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ภาพรวมของระเบียบวิธีวิจัย

ลำดับขั้นตอน	รายละเอียดกิจกรรม	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
1	ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย
2	พัฒนาแบบสอบถาม	ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ
3	ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (IOC, Cronbach's Alpha)	ยืนยันความถูกต้องและความเชื่อมั่น
4	เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 120 คน	ได้ข้อมูลครบถ้วนพร้อมวิเคราะห์
5	วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ	ได้ผลการวิจัยที่มีนัยสำคัญ
6	สรุปและอภิปรายผล	เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหางานก่อสร้าง

8. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง "ปัญหาการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างกรณีศึกษาโครงการก่อสร้างในจังหวัดสมุทรสาคร" เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโครงการ วิศวกร ผู้ควบคุมงาน และผู้รับเหมา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุการขาดแคลนแรงงาน
- 3) ผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงาน
- 4) แนวทางในการแก้ไขปัญหา

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโครงการ วิศวกร ผู้ควบคุมงาน และผู้รับเหมาในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร

8.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน พบว่า

- 1) เพศชาย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33
- 2) เพศหญิง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

สะท้อนว่าอุตสาหกรรมก่อสร้างยังเป็นอุตสาหกรรมที่มีแรงงานเพศชายเป็นส่วนใหญ่

8.2 ผลการวิเคราะห์สาเหตุการขาดแคลนแรงงาน

ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุการขาดแคลนแรงงาน อยู่ในระดับ "มาก" (ค่าเฉลี่ยรวม = 4.46, S.D. = 0.73) ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุการขาดแคลนแรงงาน

ปัจจัย	Mean	S.D.	ระดับ
ปัญหาสภาพการขาดแคลนแรงงาน	4.13	0.73	มาก
ปัญหาสาเหตุของการขาดแคลนแรงงาน	4.11	0.70	มาก
ปัญหาผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงาน	4.41	0.61	มากที่สุด
แนวทางการแก้ไขและพัฒนาแรงงานก่อสร้าง	4.46	0.63	มากที่สุด

ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “การพึ่งพาแรงงานต่างด้าว” แสดงให้เห็นว่าเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายหรือการเคลื่อนย้ายแรงงาน จะส่งผลกระทบต่อโครงการทันที รองลงมาคือ “การขาดแรงงานฝีมือ” ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพงานและระยะเวลาดำเนินโครงการ

8.3 ผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงาน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” (Mean = 4.54, S.D. = 0.63) ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ภาพรวมผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบ

ผลกระทบ	Mean	S.D.	ระดับ
การขาดแคลนแรงงานทำให้โครงการล่าช้า	4.54	0.59	มากที่สุด
ต้นทุนโครงการเพิ่มสูงขึ้นจากการขาดแคลนแรงงาน	4.44	0.63	มากที่สุด
คุณภาพงานก่อสร้างได้รับผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงาน	4.31	0.61	มากที่สุด
ทำให้การบริหารจัดการโครงการมีความยุ่งยากมากขึ้น	4.35	0.60	มากที่สุด

- 1) โครงการล่าช้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับสถานการณ์จริงในพื้นที่
- 2) ต้นทุนค่าแรงเพิ่มสูง เนื่องจากต้องแข่งขันจ้างแรงงาน
- 3) บางโครงการต้องเร่งงาน ส่งผลต่อความปลอดภัย

8.4 แนวทางการแก้ไขปัญหา

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางแก้ไข พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” (Mean = 4.53, S.D. = 0.67) ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ภาพรวมผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางแก้ไข

แนวทาง	Mean	S.D.	ระดับ
ภาครัฐควรจัดโครงการฝึกอบรมแรงงานก่อสร้างอย่างต่อเนื่อง	4.43	0.60	มากที่สุด
ผู้ประกอบการควรมีการพัฒนาฝีมือแรงงานในองค์กร	4.46	0.63	มากที่สุด
ควรเพิ่มแรงจูงใจด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	4.53	0.61	มากที่สุด
ควรประชาสัมพันธ์อาชีพก่อสร้างให้คนรุ่นใหม่สนใจมากขึ้น	4.42	0.67	มากที่สุด

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาทักษะแรงงานและการปรับปรุงสวัสดิการ เป็นแนวทางที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าคุณค่ามากที่สุด

9. สรุปผลการวิเคราะห์

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างในจังหวัดสมุทรสาครมีสาเหตุหลักจากการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวและการขาดแคลนแรงงานฝีมือ ส่งผลให้โครงการล่าช้าและต้นทุนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ แนวทางสำคัญในการแก้ไขคือการพัฒนาทักษะแรงงานปรับปรุงสวัสดิการ และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในงานก่อสร้าง

- 1) ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในจังหวัดสมุทรสาครมีความรุนแรงในระดับมากถึงมากที่สุด

2) สาเหตุหลักคือการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวและการขาดแรงงานฝีมือ

3) ผลกระทบสำคัญที่สุดคือโครงการล่าช้าและต้นทุนเพิ่มขึ้น

4) แนวทางที่เหมาะสมคือการพัฒนาทักษะแรงงานและปรับปรุงสวัสดิการ

5) ประสิทธิภาพการทำงานมีผลต่อมุมมองเกี่ยวกับปัญหาอย่างมีนัยสำคัญ

[3] สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. (2567). รายงานเศรษฐกิจแรงงานภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างกระทรวงการคลัง.

[4] สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). รายงานแรงงานในภาคก่อสร้างประเทศไทย พ.ศ. 2567. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

[5] จารุพรรณ ศรีวัฒนะ. (2565). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[6] ชูเกียรติ เกียรติชัย. (2564). การวิจัยเชิงปริมาณสำหรับงานบริหารธุรกิจก่อสร้าง. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

10. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

10.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ภาครัฐควรจัดโครงการฝึกอบรมแรงงานก่อสร้างในระดับพื้นที่

2) ผู้ประกอบการควรปรับปรุงค่าจ้างและสวัสดิการให้เหมาะสม

3) ควรส่งเสริมระบบอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการตลาด

4) สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีก่อสร้าง เช่น ระบบก่อสร้างสำเร็จรูป (Precast)

5) จัดทำฐานข้อมูลแรงงานก่อสร้างในระดับจังหวัด

ประวัติผู้เขียนบทความ



ยศววัฒน์ วชิรวิระพงศ์

นักศึกษา ระดับปริญญาโท หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารงานวิศวกรรมกรรมการก่อสร้าง มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์



ดร. ภาณุวัฒน์ แตระกุล

อาจารย์ประจำหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารงานวิศวกรรมกรรมการก่อสร้าง มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Email: panuwatt@sau.ac.th

10.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) พัฒนานโยบายแรงงานข้ามชาติให้มีความต่อเนื่องและชัดเจน

2) ส่งเสริมแรงงานไทยเข้าสู่อุตสาหกรรมผ่านแรงจูงใจด้านภาษีหรือเงินสนับสนุน

3) ยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน

11. เอกสารอ้างอิง

[1] กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2566). รายงานสถานการณ์แรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย ปี 2566. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน.

[2] กรมแรงงาน. (2566). สถิติแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ปีงบประมาณ 2566. สืบค้นจาก <https://www.mol.go.th>