

ปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาใน
งานก่อสร้างภาคเอกชน: กรณีศึกษาแรงงานพม่าและกัมพูชา
**FACTORS DETERMINING CONTRACTORS' DECISIONS TO EMPLOY
MIGRANT WORKERS IN THE PRIVATE CONSTRUCTION SECTOR:
A CASE OF MYANMAR AND CAMBODIAN LABOR**

เทวกุล จันท์ขามป้อม¹ และ วรธนะ ประภาภรณ์²

^{1,2}อาจารย์, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
วิทยาเขตขอนแก่น 150 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000,

¹tawakun.ch@rmuti.ac.th, ²wantana.pa@rmuti.ac.th

Tewakun Chankampom¹ and Wantana Prapaporn²

^{1,2}Lecturer, Department of Civil Engineering, Faculty of Engineering,

Rajamangala University of Technology Isan, Khon Kaen Campus, 150 Sri Chan Road,
Nai Mueang Subdistrict, Mueang District, Khon Kaen 40000 Thailand,

¹tawakun.ch@rmuti.ac.th, ²wantana.pa@rmuti.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างเชิงลำดับชั้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาในโครงการก่อสร้างภาคเอกชนของประเทศไทย โดยมุ่งเน้นแรงงานสัญชาติเมียนมาและกัมพูชา ซึ่งเป็นกำลังแรงงานหลักของอุตสาหกรรมก่อสร้าง งานวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 216 ราย ซึ่งเป็นวิศวกร ผู้รับเหมา และผู้ควบคุมงานในโครงการก่อสร้างภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ข้อมูลถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับสอง โดยใช้โปรแกรม AMOS ผลการวิจัยพบว่า โมเดลการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์มาตรฐานทางสถิติ และสามารถอธิบายการตัดสินใจของผู้รับเหมาได้ด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจ้างงาน ด้านกฎหมาย ด้านต้นทุนแรงงาน ด้านลักษณะและอุปนิสัยของแรงงาน และด้านเศรษฐกิจ โดยปัจจัยด้านการจ้างงานมีอิทธิพลสูงที่สุด รองลงมาคือด้านกฎหมาย ด้านต้นทุนแรงงาน ด้านลักษณะและอุปนิสัยของแรงงาน และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของ

ผู้รับเหมาไม่ได้พิจารณาเพียงมิติด้านต้นทุนแรงงาน แต่เป็นกระบวนการเชิงพหุปัจจัยที่ผสมผสานความยืดหยุ่นในการบริหารแรงงาน การปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมาย และประสิทธิภาพในการบริหารโครงการเข้าด้วยกัน ผลการวิจัยนี้ช่วยยืนยันเชิงประจักษ์ถึงบทบาทเชิงโครงสร้างของปัจจัยด้านการจ้างงานและกฎหมายที่มีต่อการตัดสินใจของผู้รับเหมาในบริบทอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย และสามารถใช้เป็นกรอบอ้างอิงเชิงวิชาการสำหรับการพัฒนาโยบายและแนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างภาคเอกชนได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: การตัดสินใจของผู้รับเหมา, แรงงานต่างด้าว, อุตสาหกรรมก่อสร้าง, การจ้างแรงงาน, แรงงานพม่าและกัมพูชา

ABSTRACT

This study analyzes the hierarchical structure of factors influencing contractors' decisions to employ migrant workers in Thailand's private construction sector, with particular emphasis on Myanmar and Cambodian labor. A quantitative research approach was employed using a questionnaire survey of 216 engineers, contractors, and site supervisors involved in private construction projects in Bangkok and its metropolitan areas. The data were analyzed using second-order confirmatory factor analysis (CFA) in AMOS. The results indicate that the proposed decision-making model fits the empirical data well and that contractors' decisions can be explained by five key dimensions: employment, laws, labor costs, labor characteristics, and economic conditions. Employment-related factors exert the most decisive influence, followed by legal, cost, labor characteristic, and economic factors. The findings suggest that contractors' decisions are not driven solely by labor costs but reflect a multidimensional decision-making process that integrates labor flexibility, legal compliance, and project efficiency. This study provides empirical evidence on the structural roles of employment and legal factors and offers practical insights for migrant labor management in Thailand's private construction sector.

KEYWORDS: Contractors' Decision, Migrant Workers, Construction Industry, Labor Employment, Myanmar and Cambodian Labor

1. บทนำ

อุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นหนึ่งในภาคเศรษฐกิจสำคัญของประเทศไทย ที่มีบทบาทต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในภาคเอกชนที่มี

การลงทุนโครงการก่อสร้างขนาดกลางและขนาดใหญ่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว [1] อย่างไรก็ตาม ปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือและแรงงานระดับล่างในภาคก่อสร้างได้ทวีความรุนแรงขึ้น เนื่องจากแรงงานไทยจำนวนมากหันไปประกอบอาชีพในภาคบริการหรือภาคอุตสาหกรรมอื่นที่มีสภาพการทำงานและรายได้ที่มั่นคงกว่า [2] เพื่อทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน ผู้รับเหมาก่อสร้างจำนวนมากจึงหันมาใช้แรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น เมียนมา กัมพูชา และลาว ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา [3] ข้อมูลจากกระทรวงแรงงาน [4] ระบุว่า แรงงานต่างด้าวในภาคก่อสร้างมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 28 ของแรงงานทั้งหมดในภาคนี้ โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานสัญชาติเมียนมาและกัมพูชา

อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านแรงงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านต้นทุน แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในการจ้างงาน รวมถึงกฎระเบียบด้านกฎหมายแรงงานและการบริหารจัดการในสถานประกอบการ [5] การทำความเข้าใจปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจดังกล่าวจึงมีความสำคัญ ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงนโยบาย เพราะจะช่วยให้ผู้บริหารโครงการก่อสร้างและหน่วยงานภาครัฐสามารถกำหนดแนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดความเสี่ยงจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคต ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้มุ่งวิเคราะห์ ปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาในภาคก่อสร้างเอกชน โดยมุ่งเน้นกรณีของแรงงานสัญชาติพม่าและกัมพูชา ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานหลักในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยในปัจจุบัน เพื่อให้ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางการจัดการแรงงานที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย

2. การทบทวนวรรณกรรม

การตัดสินใจเลือกใช้แรงงานในโครงการก่อสร้างเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพงาน ระยะเวลา และต้นทุนของโครงการ ผู้รับเหมาจำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยหลายมิติ งานวิจัยที่ผ่านมาได้ชี้ให้เห็นว่าความพร้อมใช้งานของแรงงาน จำนวนแรงงานที่สามารถเข้าถึงได้ รวมถึงความต่อเนื่องของการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้รับเหมาพิจารณาก่อนตัดสินใจจ้างแรงงาน [6] ในขณะเดียวกัน ต้นทุนแรงงานถือเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อกำไรและการบริหารต้นทุนของโครงการ อัตราค่าแรง ค่าล่วงเวลา ค่าใช้จ่ายแฝงในการจัดการแรงงาน และความคุ้มค่างระหว่างแรงงานทักษะสูงกับแรงงานทั่วไป ล้วนเป็นเหตุผลที่กำหนดการเลือกแรงงานในแต่ละประเภท [7,8] นอกจากนี้ ลักษณะส่วนบุคคลและอุปนิสัยของแรงงาน เช่น วินัย ความตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ และประสิทธิภาพการทำงาน มีผลต่อความราบรื่นของโครงการ การเลือกแรงงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสามารถเพิ่มผลผลิตภาพ ลดงานซ้ำ และทำให้งานส่งมอบได้ตามกำหนด [9] ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เช่น ภาวะตลาดแรงงาน เงินเฟ้อ อัตราจ้างงาน และการหมุนเวียนแรงงาน ส่งผลต่อความสามารถในการเข้าถึงแรงงานและการตั้งค่าแรงงานในโครงการ โดยเฉพาะในบริบทประเทศ

ไทยที่แรงงานไทยในภาคก่อสร้างมีจำนวนลดลง การใช้แรงงานต่างด้าวจึงเป็นทางเลือกสำคัญ [10] ในขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านกฎหมายและข้อกำหนดด้านเอกสารแรงงาน รวมถึงความปลอดภัยในการทำงาน เป็นเงื่อนไขสำคัญที่ผู้รับเหมาต้องพิจารณาเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานของผู้ว่าจ้าง [11] จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งหมดนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานของผู้รับเหมา สามารถจัดเป็น 5 มิติหลัก ได้แก่ ด้านการจ้างงาน ด้านต้นทุน ด้านลักษณะและอุปนิสัยของแรงงาน ด้านเศรษฐกิจ และด้านกฎหมาย ซึ่งจะแสดงรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานในมุมมองของผู้รับเหมา

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	อ้างอิง
ด้านการจ้างงาน (Employment)	Va1: อัตราค่าจ้างเหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ	[12]
	Va2: งานที่คนไทยหลีกเลี่ยง เช่น งานเสี่ยงอันตราย งานร้อน	[13]
	Va3: การขาดแคลนแรงงานไทยในประเทศ	[14]
	Va4: ความจำเป็นในการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว เพื่อให้การดำเนินงานราบรื่น	[15]
	Va5: ความเต็มใจในการทำงานหนัก หรือการทำงานล่วงเวลา	[16]
ด้านต้นทุน (Cost)	Vb1: ค่าแรงของแรงงานต่างด้าวต่ำกว่าการจ้างแรงงานไทย	[17,18]
	Vb2: สามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงาน	[17,19]
	Vb3: การจ่ายค่าแรงรายวันช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในบางช่วงเวลา	[17,20]
	Vb4: ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มกำลังคนในช่วงเวลางานที่เร่งด่วน	[21]
ด้านลักษณะและ อุปนิสัย (Characteristic)	Vc1: มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สามารถทำงานที่ต้องใช้แรงกายได้ดี	[22]
	Vc2: สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	[23]
	Vc3: มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	[24]
	Vc4: สามารถพัฒนาทักษะและมีมือได้เมื่อทำงานไปนานๆ	[25]
	Vc5: มีความอดทนและขยันในการทำงาน	[25,26]
	Vc6: มีความพร้อมในการทำงาน เช่น เวลาทำงานมีความยืดหยุ่น ความพร้อมในการเดินทาง	[27]

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานในมุมมองของผู้รับเหมา (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	อ้างอิง
ด้านเศรษฐกิจ (Economy)	Vd1: ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ	[28,29]
	Vd2: ผลกระทบต่อคุณภาพงานก่อสร้างในเชิงเศรษฐกิจ	[30]
	Vd3: สภาวะเศรษฐกิจถดถอยทำให้เกิดการลดจำนวน แรงงาน	[31]
ด้านกฎหมาย (Laws)	Ve1: กฎหมายแรงงานและการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว เช่น ภาษี ค่าธรรมเนียมต่างๆ	[32]
	Ve2: ข้อบังคับเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย	[32,33]
	Ve3: มาตรการป้องกันการลักลอบจ้างแรงงานผิดกฎหมาย อย่างเข้มงวด	[32]
	Ve4: ไม่มีการใช้แรงงานผิดกฎหมายหรือบังคับใช้แรงงาน	[32]

3. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาในภาคก่อสร้างเอกชน โดยเน้นศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการบริหารจัดการ ได้แก่ ด้านการจ้างงาน ด้านต้นทุนแรงงาน ด้านลักษณะและอุปนิสัยแรงงาน ด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยสนับสนุนด้านกฎหมายแรงงานต่างด้าว โดยมุ่งวิเคราะห์ว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการตัดสินใจของผู้รับเหมาในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าและกัมพูชาในโครงการก่อสร้างภาคเอกชนมากน้อยเพียงใด โดยดำเนินการในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมากในโครงการก่อสร้างภาคเอกชน และเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมการก่อสร้างเชิงพาณิชย์ในประเทศไทย

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ วิศวกร ผู้รับเหมา และผู้ควบคุมงานในภาคก่อสร้างเอกชนที่มีประสบการณ์ในการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าและกัมพูชา กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยคัดเลือกผู้รับเหมาที่ดำเนินโครงการก่อสร้างเอกชนในพื้นที่ศึกษา ทั้งในระดับโครงการขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ จำนวนไม่น้อยกว่า 200 ราย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถนำไปวิเคราะห์เชิงสถิติได้อย่างมีนัยสำคัญ

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือผู้รับเหมาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้างในโครงการก่อสร้างภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทั้งนี้ จำนวนประชากรที่แท้จริงไม่สามารถระบุได้อย่างแน่ชัด เนื่องจากลักษณะของอุตสาหกรรมก่อสร้างมีความหลากหลายและมีการเปลี่ยนแปลงของผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นจำนวนโครงการ ขนาดของผู้ประกอบการ หรือรูปแบบการจ้างแรงงาน จึงเป็นข้อจำกัดในการกำหนดขนาดประชากรที่แน่นอน เมื่อจำนวนประชากรไม่ทราบแน่ชัด นักวิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักเกณฑ์ที่เป็นที่ยอมรับในงานวิจัยเชิงสำรวจ และสอดคล้องกับข้อเสนอแนะด้านระเบียบวิธีวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงยืนยันลำดับสอง โดยทั่วไปมีข้อเสนอแนะให้ใช้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 200 หน่วย เพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความถูกต้องและเสถียรเพียงพอ

ในการศึกษาครั้งนี้ นักวิจัยสามารถรวบรวมแบบสอบถามได้จำนวนทั้งสิ้น 216 ชุด ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้สำหรับงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ทั้งยังสอดคล้องกับแนวทางในวรรณกรรมที่ระบุว่ากลุ่มตัวอย่างขนาดประมาณ 200 [34] หน่วยสามารถให้พลังทางสถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์เบื้องต้น เช่น การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) นอกจากนี้ การกำหนดจำนวนตัวอย่างขั้นต่ำดังกล่าวยังเหมาะสมกับบริบทของงานก่อสร้าง ซึ่งมักประสบปัญหาในการเข้าถึงผู้ตอบแบบสอบถาม และมีลักษณะของประชากรที่ไม่แน่นอน ส่งผลให้แนวคิดด้าน ความพอเหมาะ (Pragmatic sufficiency) เป็นแนวทางที่เหมาะสมมากกว่าการยึดตามสูตรเชิงทฤษฎีอย่างเคร่งครัด

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งออกแบบเพื่อวัดตัวแปรที่มีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และใช้มาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้จริงในภาคสนาม ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อให้มั่นใจว่าแบบสอบถามมีความถูกต้อง ครบถ้วนประเด็นที่ต้องการศึกษา และมีความเชื่อถือได้ โดยกระบวนการตรวจสอบประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

(1) การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านประเมินความเหมาะสมของแต่ละข้อคำถาม และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) [35]

ซึ่งกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ต้องมากกว่า 0.50 ผลการประเมินพบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า IOC เท่ากับ 0.667 แสดงว่าเนื้อหาของข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

(2) การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Testing)

สำหรับข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ค่า IOC ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรจำนวน 30 ราย ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่างจริง แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยจำนวน 30 รายเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำที่เหมาะสมตามหลักสถิติ เนื่องจากเชื่อว่าจะทำให้ข้อมูลมีการกระจายตัวที่เข้าใกล้รูปแบบโค้งปกติ (Normal Curve) [36] การประเมินความเชื่อมั่นใช้มาตราประเมินแบบลำดับ (Ordinal Scale) ผ่านมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) และน้อยที่สุด (1)

ในการหาค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) [37] โดยแปลงค่าสู่ช่วงเพื่อเพิ่มความแม่นยำ ผลการทดสอบพบว่าค่า Alpha Coefficient เท่ากับ 0.869 ซึ่งจัดอยู่ในระดับสูงมาก แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ดีและเหมาะสมสำหรับนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัย

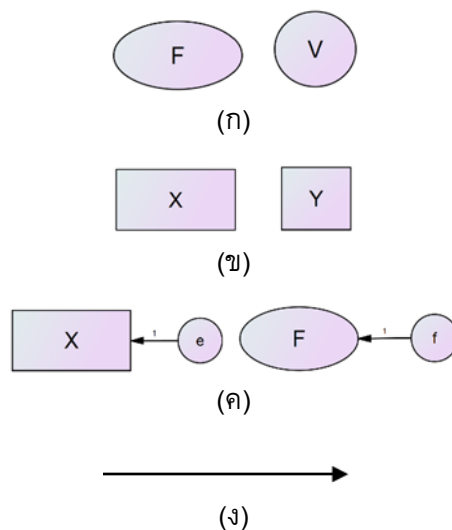
4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบ Google Forms ซึ่งเป็นวิธีการที่มีความสะดวก รวดเร็ว และช่วยให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้หลากหลายและทั่วถึงมากยิ่งขึ้น วิธีการดังกล่าวเหมาะสมกับลักษณะของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มุ่งเน้นการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากภายในระยะเวลาอันจำกัด ทั้งยังช่วยลดข้อจำกัดด้านระยะทางและเวลาในการติดต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

การเก็บข้อมูลมุ่งเน้นการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในภาคก่อสร้าง โดยแบบสอบถามได้รับการออกแบบตามกรอบแนวคิดการวิจัย (Research Framework) และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถวัดตัวแปรที่สนใจได้อย่างครอบคลุมและเที่ยงตรง เนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งออกเป็นส่วนต่าง ๆ เช่น ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ บทบาทหน้าที่ในโครงการก่อสร้าง รวมถึงความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าว โดยครอบคลุมกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ หัวหน้างาน ผู้ควบคุมแรงงาน และหัวหน้าช่าง การเผยแพร่แบบสอบถามดำเนินการผ่านช่องทางออนไลน์ ได้แก่ อีเมล และแพลตฟอร์มสื่อออนไลน์ เพื่อเพิ่มอัตราการตอบกลับและกระจายแบบสอบถามไปยังผู้ตอบที่มีบทบาทหลากหลายภายในภาคก่อสร้าง ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจะถูกตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำมาวิเคราะห์เชิงสถิติ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ถูกต้อง น่าเชื่อถือ และสะท้อนสภาพจริงของอุตสาหกรรมก่อสร้าง

4.4 การสร้างแบบจำลอง

- (1) วัดตัวแปรแฝงซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถเก็บข้อมูลได้โดยตรง แต่เป็นตัวแปรที่ได้ข้อมูลจากตัวแปรสังเกตได้ซึ่งจะใช้สัญลักษณ์วงรีหรือวงกลม ตามรูปที่ 1(ก)
- (2) วัดตัวแปรสังเกตได้ซึ่งเป็นตัวแปรที่เก็บข้อมูลได้โดยตรงจากกลุ่มตัวอย่าง สัญลักษณ์ที่แสดงถึงตัวแปรสังเกตได้ คือสี่เหลี่ยมผืนผ้าหรือสี่เหลี่ยมจัตุรัสก็ได้ ตามรูปที่ 1(ข)
- (3) วัดตัวแปรความคลาดเคลื่อนในการวัด (Measurement error) ของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ จะใช้สัญลักษณ์วงกลมและมีตัวอักษร e ในตัวแปรแฝง ส่วนในตัวแปรสังเกตได้จะมีตัวอักษร f ตามรูปที่ 1(ค)
- (4) วาดลูกศรเส้นตรงเชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หรือคำหันท้องค์ระกอบ (Factor loading) ตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ ตามรูปที่ 1(ง)
- (5) ใส่ค่าพารามิเตอร์ในแต่ละโมเดลที่ถูกกำหนดเป็น “1” จำนวนโมเดลละหนึ่งค่า
- (6) เพิ่มตัวแปรอันดับที่ 2 จะใช้สัญลักษณ์วงรี หลังจากนั้นลากเส้นจากตัวแปรอันดับที่ 2 ไปยังวงรีโมเดลย่อย
- (7) ระบุชื่อตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ จะได้โมเดลที่ใช้สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันอันดับที่ 2



รูปที่ 1 สัญลักษณ์ตัวแปรแฝง (ก) ตัวแปรสังเกตได้ (ข) ตัวแปรความคลาดเคลื่อน (ค) และลูกศรความสัมพันธ์ (ง) ที่ปรากฏในโมเดล

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

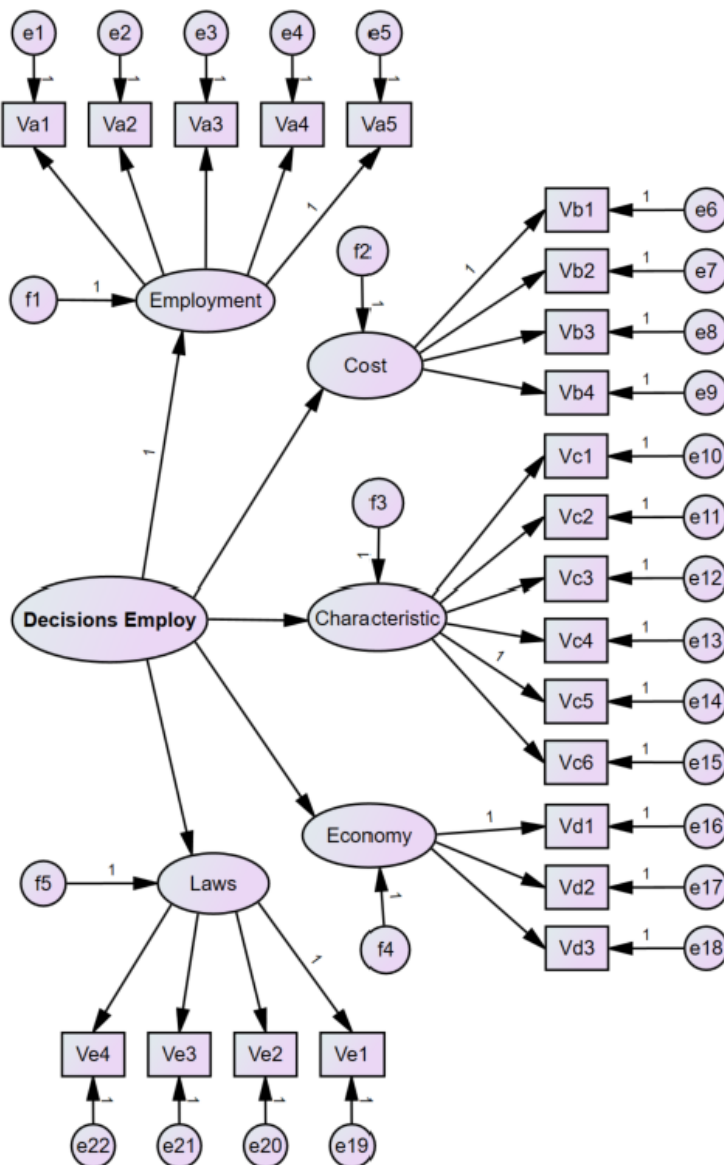
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second-Order Confirmatory Factor Analysis: CFA) เป็นกระบวนการทางสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างองค์ประกอบย่อย (First-Order Factors) และองค์ประกอบระดับสูง (Second-Order Factor) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อยืนยันว่าองค์ประกอบย่อยดังกล่าวอยู่ภายใต้โครงสร้างแฝงเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ และสามารถอธิบายโครงสร้างของแนวคิดหลักได้อย่างถูกต้องตามทฤษฎีในการศึกษานี้ องค์ประกอบระดับสูงคือ “การตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าว” โดยมีองค์ประกอบย่อยที่ต้องการตรวจสอบประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านการจ้างงาน (2) ปัจจัยด้านต้นทุนแรงงาน (3) ปัจจัยด้านลักษณะและอุปนิสัยของแรงงาน (4) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และ (5) ปัจจัยด้านกฎหมาย ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อประเมินว่าองค์ประกอบใดมีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันเพียงใดต่อการตัดสินใจดังกล่าว ซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองดำเนินการโดยสร้างโมเดลโครงสร้างที่เชื่อมโยงองค์ประกอบย่อยทั้ง 5 เข้ากับองค์ประกอบระดับสูง พร้อมทั้งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนให้กับตัวแปรแฝงแต่ละตัวตามหลักการจำลองโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ทั้งนี้ ได้กำหนดสัญลักษณ์ตัวแปรแฝงสำหรับองค์ประกอบย่อยตั้งแต่ f1 ถึง f5 เพื่อใช้ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่จำเป็นสำหรับการประเมินความสอดคล้องของโมเดล

โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองที่ได้จัดทำขึ้น ถูกนำไปประเมินความสอดคล้องเชิงโครงสร้างระหว่างองค์ประกอบย่อยและองค์ประกอบหลัก โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องของโมเดลตามมาตรฐานทางสถิติ เพื่อยืนยันว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นสามารถอธิบายโครงสร้างเชิงแนวคิดของการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวได้อย่างเหมาะสมตามทฤษฎีและข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งโมเดลที่พัฒนาขึ้นดังกล่าวแสดงไว้ในรูปที่ 2

4.6 การปรับโมเดล

การปรับโมเดล (Model Modification Indexes: MI) ซึ่งเกิดจากความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าจากเครื่องมือวัด สามารถดำเนินการได้ทันทีโดยไม่ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างของโมเดลตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อมีการปรับโมเดลแล้ว ต้องตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลเพื่อยืนยันความเหมาะสมของโมเดลที่พัฒนา โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ ได้แก่ (1) ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square) ต้องมีค่าต่ำกว่าค่าเกณฑ์ที่กำหนด หรือค่าดัชนีไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square) ต้องน้อยกว่า 2 (2) ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดล (Goodness of Fit Indices) ได้แก่ ค่า GFI, AGFI, CFI, TLI และ NFI ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.90 และ (3) ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า (Error of Approximation) ได้แก่ RMSEA, RMR

และ SRMR ต้องมีค่าน้อยกว่า 0.05 นอกจากนี้ ค่าพารามิเตอร์ของโมเดลการวัดและโมเดลสมการโครงสร้างทุกเส้นทางต้องมีความแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($|t| > 1.96$) และมีทิศทางที่สอดคล้องกับทฤษฎี จึงจะสรุปได้ว่าโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และสามารถนำไปใช้ตีความผลการวิจัยได้อย่างเหมาะสม



รูปที่ 2 โมเดลปัจจัยเชิงยืนยันลำดับที่ 2 ของการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าว

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้มั่นใจว่ามีความเหมาะสมต่อการวิเคราะห์ พบว่าไม่มีข้อมูลสูญหายในระดับที่กระทบต่อผลลัพธ์ และไม่พบค่าผิดปกติรุนแรง ทั้งค่า skewness และ kurtosis ของตัวแปรทุกตัวอยู่ในช่วง ± 2 สะท้อนว่าการกระจายตัวของข้อมูลอยู่ในเกณฑ์ใกล้เคียงปกติ สอดคล้องกับเกณฑ์ของ [34] ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันอันดับสองชี้ให้เห็นว่าโครงสร้างโมเดลสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยทั้งห้า ได้แก่ ปัจจัยด้านการจ้างงาน ต้นทุนแรงงาน ลักษณะและอุปนิสัยของแรงงาน ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านกฎหมาย ได้อย่างเหมาะสม โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยย่อยอยู่ในช่วง 0.609-0.918 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.001$ แสดงว่าปัจจัยทั้งห้ามีอิทธิพลเชิงบวกและเป็นองค์ประกอบสำคัญของการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในภาคก่อสร้าง

สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยใช้โปรแกรม AMOS ซึ่งเป็นเทคนิคที่ใช้ยืนยันความสอดคล้องขององค์ประกอบย่อยภายใต้โครงสร้างใหญ่ตามกรอบทฤษฎี ได้ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression Weights) ของปัจจัยทั้งห้า และตัวแปรร้อย จำนวน 22 ตัว ซึ่งผลสรุปในตารางที่ 2

ผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของโมเดลได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ค่าสถิติไคสแควร์ = 2032.451 ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ = 1.156 สถิติทดสอบ P-value = 0.077 ดัชนี NFI = 0.905 ดัชนี GFI = 0.901 ดัชนี CFI = 0.984 Standardized RMR = 0.032 และ RMSEA = 0.039 โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ relative Chi-Square มีค่าน้อยกว่า 2 ดัชนี RMSEA และ RMR มีค่าน้อยกว่า 0.05 และดัชนี GFI, NFI, TLI และ CFI มีค่ามากกว่า 0.90 [38] ซึ่งถือว่าโมเดลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือเรียกว่า Model Fit จึงสรุปได้ว่า การตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาในภาคก่อสร้างเอกชน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ โดยที่ด้านการจ้างงาน มีความสำคัญสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านกฎหมาย, ด้านต้นทุน, ด้านลักษณะและอุปนิสัย และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ ดังแสดงตามตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบพบว่า 1) ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสูงสุดด้านการจ้างงาน คือ Va3 รองลงมา คือ Va1, Va4, Va5 และ Va2 ตามลำดับ 2) ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสูงสุดด้านต้นทุน คือ Vb4 รองลงมา คือ Vb1, Vb2 และ Vb3 ตามลำดับ 3) ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสูงสุดด้านลักษณะและอุปนิสัย คือ Vc5 รองลงมา คือ Vc6, Vc4, Vc3, Vc1 และ Vc2 ตามลำดับ 4) ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสูงสุดด้านเศรษฐกิจ คือ Vd3 รองลงมา คือ Vd2 และ Vd1 ตามลำดับ 5) ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสูงสุดด้านกฎหมาย คือ Ve2 รองลงมา คือ Ve4, Ve3 และ Ve1 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าว

ตัวแปรแฝง ตัวแปรป่งชี้	ด้านการจ้างงาน (Employment)		ด้านต้นทุน (Cost)		ด้านลักษณะ และอุปนิสัย (Characteristic)		ด้านเศรษฐกิจ (Economy)		ด้านกฎหมาย (Laws)		R ²
	β_i	S.E.	β_i	S.E.	β_i	S.E.	β_i	S.E.	β_i	S.E.	
Va1	0.783	0.100									0.612
Va2	0.609	0.136									0.371
Va3	0.786	-									0.619
Va4	0.755	0.127									0.570
Va5	0.742	0.143									0.550
Vb1			0.785	0.124							0.617
Vb2			0.781	0.094							0.610
Vb3			0.728	0.105							0.530
Vb4			0.873	-							0.763
Vc1					0.791	0.091					0.626
Vc2					0.760	0.104					0.578
Vc3					0.817	0.069					0.667
Vc4					0.834	-					0.695
Vc5					0.915	0.091					0.838
Vc6					0.903	0.113					0.531
Vd1							0.865	-			0.747
Vd2							0.868	0.067			0.753
Vd3							0.918	0.071			0.843
Ve1									0.795	0.094	0.633
Ve2									0.845	0.058	0.714
Ve3									0.823	0.076	0.677
Ve4									0.837	-	0.701

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยหลักที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าว

ตัวแปรแฝง	การตัดสินใจเลือกใช้แรงงาน		R ²
	β_i	S.E.	
1 ด้านการจ้างงาน (Employment)	0.930	0.164	0.864
2 ด้านต้นทุน (Cost)	0.825	0.139	0.726
3 ด้านลักษณะและอุปนิสัย (Characteristic)	0.785	-	0.616
4 ด้านเศรษฐกิจ (Economy)	0.624	0.176	0.289
5 ด้านกฎหมาย (Laws)	0.835	0.187	0.698

6. บทสรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาในอุตสาหกรรมก่อสร้างภาคเอกชน โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับสอง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 67 มีอายุอยู่ในช่วงวัยแรงงานตอนต้นถึงตอนกลาง ร้อยละ 60.2 โดยมีตำแหน่งงานหลักเป็นวิศวกรและมีประสบการณ์ทำงานในโครงการก่อสร้างไม่เกิน 6 ปี สะท้อนให้เห็นว่า การตัดสินใจด้านการใช้แรงงานส่วนใหญ่อยู่ภายใต้การพิจารณาของบุคลากรสายเทคนิคที่มีบทบาทโดยตรงในหน่วยงานโครงการ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับสองแสดงให้เห็นว่า โมเดลการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์มาตรฐานทางสถิติ โดยการตัดสินใจดังกล่าวสามารถอธิบายได้ด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจ้างงาน ด้านกฎหมาย ด้านต้นทุน ด้านลักษณะและอุปนิสัยของแรงงาน และด้านเศรษฐกิจ ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดมีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบหลัก พบว่า ด้านการจ้างงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสูงที่สุดต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าว รองลงมาคือด้านกฎหมาย ด้านต้นทุน ด้านลักษณะและอุปนิสัยของแรงงาน และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าผู้รับเหมาให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น ความพร้อมในการทำงาน และรูปแบบการจ้างงานเป็นหลัก ควบคู่ไปกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและการควบคุมต้นทุนโครงการ

ในระดับตัวบ่งชี้พบว่า ปัจจัยย่อยในแต่ละองค์ประกอบมีบทบาทแตกต่างกัน โดยด้านการจ้างงาน ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับความเหมาะสมและประสิทธิภาพในการใช้แรงงานมีน้ำหนักสูงสุด ขณะที่ด้านต้นทุน ตัวบ่งชี้ด้านค่าใช้จ่ายแรงงานโดยรวมมีความสำคัญมากกว่า

รายการต้นทุนย่อยอื่น ด้านลักษณะและอุปนิสัยของแรงงานสะท้อนถึงความขยัน อดทน และความรับผิดชอบในการทำงาน ส่วนด้านเศรษฐกิจและด้านกฎหมาย ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับสภาพเศรษฐกิจโดยรวมและความชัดเจนของกฎระเบียบแรงงานมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจของผู้ประกอบการ

ผลการวิจัยครั้งนี้ยืนยันว่า การตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในภาคก่อสร้างเอกชนเป็นกระบวนการเชิงพหุปัจจัยที่ต้องพิจารณาทั้งมิติด้านการจัดการแรงงาน ต้นทุน กฎหมาย และบริบททางเศรษฐกิจ งานวิจัยนี้ช่วยให้เข้าใจถึงลำดับความสำคัญของผู้รับเหมาที่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น ความพร้อมในการทำงาน และการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ควบคู่ไปกับการควบคุมต้นทุนโครงการและคุณสมบัติของแรงงานในบริบททางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป แม้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งวิศวกรและมีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 6 ปี แต่ในบริบทโครงการก่อสร้าง วิศวกรประจำโครงการมักมีบทบาทสำคัญในการเสนอแนะ ควบคุม และประสานงานด้านแรงงาน รวมถึงมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาคัดเลือกแรงงานในระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้ การตัดสินใจขั้นสุดท้ายอาจอยู่ในระดับผู้บริหารโครงการหรือเจ้าของกิจการ ซึ่งถือเป็นข้อจำกัดของการวิจัยครั้งนี้

7. การตีความผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาในภาคก่อสร้างเอกชนเป็นผลลัพธ์ของการพิจารณาปัจจัยหลายมิติร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่มองแรงงานเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ต่อความสำเร็จของโครงการ [23,39] การที่โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับสองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่ากรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาสามารถอธิบายพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้รับเหมาได้อย่างเหมาะสม

ผลการศึกษาที่พบว่าปัจจัยด้านการจ้างงานมีความสำคัญสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้รับเหมาให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นของแรงงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน และความสามารถในการรองรับแผนงานที่มีข้อจำกัดด้านเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dainty et al [40] ที่ระบุว่าความพร้อมและความสามารถในการจัดสรรแรงงานเป็นปัจจัยหลักในการควบคุมประสิทธิภาพโครงการก่อสร้าง ในบริบทประเทศไทยงานวิจัยของ Sae-ngow and Suksom [41] พบว่าการบริหารแรงงานในโครงการก่อสร้างมักเน้นความยืดหยุ่นของรูปแบบการจ้างมากกว่าความมั่นคงด้านสัญญาจ้างในระยะยาว

ปัจจัยด้านกฎหมายซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบในลำดับรองลงมา สะท้อนถึงการตระหนักรู้ของผู้รับเหมาต่อข้อจำกัดและความเสี่ยงจากการบังคับใช้กฎหมายแรงงานต่างด้าวที่เข้มงวดขึ้น ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานศึกษาของ International Labour Organization [42] ที่ชี้ให้เห็นว่า

การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้ประกอบการในภาคก่อสร้าง ขณะเดียวกันงานวิจัยของ Kongchasing and Sua-iam [43] ระบุว่าผู้รับเหมามีแนวโน้มหลีกเลี่ยงความเสี่ยงด้านกฎหมาย เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของโครงการและต้นทุนแฝงที่เพิ่มขึ้น

ในด้านต้นทุน ผลการวิจัยสะท้อนว่าผู้รับเหมายังคงให้ความสำคัญกับการควบคุมค่าใช้จ่ายแรงงานในภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐศาสตร์แรงงานที่มองต้นทุนแรงงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของต้นทุนโครงการ [12] อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าการตัดสินใจได้พิจารณาเพียงค่าแรงโดยตรง แต่รวมถึงต้นทุนแฝง เช่น ประสิทธิภาพการทำงานและการลดการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Adrian [44] ที่เสนอว่า การจัดการแรงงานที่มีประสิทธิภาพสามารถลดต้นทุนโครงการในระยะยาวได้

ผลการตีความด้านลักษณะและอุปนิสัยของแรงงานบ่งชี้ว่า คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เช่น ความขยัน ความอดทน และความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Choudhry et al [45] ที่ระบุว่าทัศนคติและพฤติกรรมแรงงานมีผลต่อคุณภาพงานและความปลอดภัยในไซต์ก่อสร้าง ในบริบทของประเทศไทย งานของ Chuasuwan [46] พบว่า ผู้ควบคุมงานให้ความสำคัญกับลักษณะเชิงพฤติกรรมของแรงงานมากกว่าทักษะเฉพาะด้านในบางประเภทงานก่อสร้าง

สำหรับปัจจัยด้านเศรษฐกิจซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบต่ำที่สุด ผลการวิจัยสะท้อนว่าสภาพเศรษฐกิจโดยรวมทำหน้าที่เป็นปัจจัยเชิงบริบทมากกว่าปัจจัยกำหนดโดยตรง สอดคล้องกับงานของ Shen et al [39] ที่ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยมหภาคทางเศรษฐกิจส่งผลต่อการวางแผนกำลังคนในระยะยาวมากกว่าการตัดสินใจในระดับโครงการ อย่างไรก็ตาม ความผันผวนทางเศรษฐกิจยังคงมีบทบาทต่อการกำหนดนโยบายแรงงานและระดับความเสี่ยงที่ผู้รับเหมาสามารถยอมรับได้

โดยสรุป การตีความผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในภาคก่อสร้างเอกชนของประเทศไทยเป็นผลจากการบูรณาการปัจจัยด้านการจัดการแรงงาน กฎหมาย ต้นทุน และคุณลักษณะของแรงงานเข้าด้วยกันภายใต้บริบททางเศรษฐกิจ งานวิจัยนี้ช่วยเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้ด้วยการนำเสนอหลักฐานเชิงประจักษ์จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ซึ่งช่วยอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และสามารถใช้เป็นกรอบอ้างอิงเชิงวิชาการสำหรับการพัฒนานโยบายและแนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยต่อไป

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ควรขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมแรงงานจากประเทศอื่นๆ เช่น ลาว หรือ เวียดนาม เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านประสิทธิภาพและปัจจัยการเลือกจ้างในแต่ละกลุ่ม

8.2 ควรศึกษาเชิงลึกด้านผลกระทบทางเศรษฐกิจ หรือผลผลิตจากการใช้แรงงานต่างด้าวในระยะยาว เพื่อให้เห็นผลเชิงนโยบายชัดเจนขึ้น

8.3 การวิจัยต่อไปอาจใช้วิธีผสม (Mixed Methods) เพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้รับเหมาและแรงงาน เพื่อให้เข้าใจปัจจัยเชิงพฤติกรรมและวัฒนธรรมมากขึ้น

References

- [1] National Statistical Office. The labor force survey 2023. Bangkok, Thailand: National Statistical Office; 2023. (In Thai).
- [2] Bank of Thailand. Thailand economic report 2022. Bangkok: Bank of Thailand; 2022. (In Thai).
- [3] International Labour Organization. Migrant workers and the Thai construction sector: situation and challenges. Geneva: ILO; 2022.
- [4] Ministry of Labour. Report on the situation of migrant workers in Thailand 2024. Bangkok: Department of Employment, Foreign Workers Administration Division; 2024. (In Thai).
- [5] Chantavanich S, Vungsiriphisal P, Laodumrongchai S. Cross-border labor migration in the Greater Mekong Subregion. Bangkok: Asian Research Center for Migration, Chulalongkorn University; 2020.
- [6] Jarkas AM, Bitar CG. Factors affecting construction labor productivity in Kuwait. Journal of Construction Engineering and Management 2012;138(7):811-20.
- [7] Chan DW, Kumaraswamy MM. A comparative study of causes of time overruns in Hong Kong construction projects. International Journal of Project Management 1997;15(1):55-63. doi: 10.1016/S0263-7863(96)00039-7.
- [8] Thomas HR, Završki I. Construction baseline productivity: theory and practice. Journal of Construction Engineering and Management 1999;125(5):295-303.
- [9] Zakeri M, Olomolaiye PO, Holt GD, Harris FC. A survey of constraints on Iranian construction operatives' productivity. Construction Management and Economics 1996;14(5):417-26.
- [10] Tipayalai K. Impact of international labor migration on regional economic growth in Thailand. Journal of Economic Structures 2020;9:15.
- [11] Teo EA, Ling FY, Chong AF. Framework for project managers to manage construction safety. International Journal of Project Management 2005;23(4):329-41.
- [12] McConnell CR, Brue SL. Economics: principles, problems, and policies. 17thed. New York: McGraw-Hill; 2008.

- [13] Anderson B, Blinder S. Who counts as a migrant? definitions and their consequences [Internet]. 4thed. Oxford: Migration Observatory, Centre on Migration, Policy and Society (COMPAS), University of Oxford. 2015 [cited 2025 Feb 25]. Available from: http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk/wp-content/uploads/2016/04/Briefing-Who_Counts_as_a_Migrant.pdf.
- [14] Borjas GJ. Labor economics. 6thed. New York: McGraw-Hill; 2013.
- [15] Fix M, Papademetriou DG, Batalova J, Terrazas A, Lin SY, Mittelstadt M. Immigration and the global recession. Washington, DC: Migration Policy Institute; 2009.
- [16] Locke EA, Latham GP. What should we do about motivation theory? six recommendations for the twenty-first century. Academy of Management Review 2004;29(3):388-403.
- [17] Martin PL. Migration, trade and remittances: low- and high-skilled workers. Remittances Review 2016;1(1):37-52.
- [18] Martin PL. Promise unfulfilled: unions, immigration and the farm workers. Ithaca: Cornell University Press; 2003.
- [19] Ruhs M, Anderson B. Who needs migrant workers? labour shortages, immigration, and public policy. Oxford: Oxford University Press; 2010.
- [20] Chan DWM, Kumaraswamy MM. An evaluation of construction time performance in the building industry. Building and Environment 1996;31(6):569-78.
- [21] Theodore N, Valenzuela A Jr, Meléndez E. La esquina (the corner): day laborers on the margins of New York's formal economy. WorkingUSA 2006;9(4):407-23.
- [22] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Migration and the labor markets in Asia: recent trends and policies. Paris: OECD Publishing; 2002.
- [23] Loosemore M, Dainty A, Lingard H. Human resource management in construction projects: strategic and operational approaches. London: Taylor & Francis; 2003.
- [24] Chan APC, Chan APL. Key performance indicators for measuring construction success. Benchmarking: An International Journal 2004;11(2):203-21.
- [25] Becker GS. Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. 3rded. Chicago: University of Chicago Press; 1993.
- [26] Piore MJ. Birds of passage: migrant labor and industrial societies. Cambridge: Cambridge University Press; 1979.
- [27] Castles S, Miller MJ. The age of migration: International population movements in the modern world. 4thed. Basingstoke: Palgrave Macmillan; 2009.

- [28] Canton H. Organisation for economic co-operation and development (OECD). In: The Europa directory of international organizations 2021. London: Routledge; 2021. p. 677-87.
- [29] Carranza E, Farole T, Gentilini U, Morgandi M, Packard T, Santos I, et al. Managing the employment impacts of the COVID-19 crisis: policy options for relief and restructuring [Internet]. Washington, DC: World Bank; 2020 [cited 2025 Jun 6]. Available from: <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/76a1cc4c-be04-59d4-b72b-c11da5ca4857/content>.
- [30] Horta IM, Camanho AS, Moreira Da Costa J. Performance assessment of construction companies: a study of factors promoting financial soundness and innovation in the industry. *International Journal of Production Economics* 2012;137(1):84-93.
- [31] Verick S, Islam I. The great recession of 2008–2009: causes, consequences and policy responses. Bonn: IZA Institute; 2010.
- [32] Holzer H. Immigration policy and less skilled workers in the United States. Washington, D.C.: Migration Policy Institute. 2011 [cited 2025 Jun 10]. Available from: <http://www.migrationpolicy.org/pubs/Holzer-January2011.pdf>.
- [33] World Bank. Migration and development: a role for the World Bank group. Washington, DC: World Bank; 2016.
- [34] Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE. Multivariate data analysis. 8thed. Hampshire: Cengage Learning EMEA; 2019.
- [35] Turner RC, Carlson L. Indexes of item-objective congruence for multidimensional items. *International Journal of Testing* 2003;3(2):163-71.
- [36] Nunnally JC, Bernstein IH. Psychometric theory. 3rded. New York: McGraw-Hill; 1994.
- [37] Cronbach LJ. Essentials of psychological testing. 3rded. New York: Harper & Row; 1970.
- [38] Schumacker RE, Lomax RG. A beginner's guide to structural equation modeling. 4thed. New York: Routledge; 2016.
- [39] Shen L, Tam VWY, Tam L, Ji Y. Project feasibility study: the key to successful implementation of sustainable and socially responsible construction management practice. *Journal of Cleaner Production* 2010;18(3):254-9.
- [40] Dainty A, Green S, Bagilhole B. People and culture in construction: contexts and challenges. In: Dainty A, Green S, Bagilhole B, editors. People and culture in construction: a reader. London: Taylor & Francis; 2007. p. 3-25

- [41] Sae-ngow M, Suksom S. The management of foreign workers of the construction business in Thailand. Journal of MCU Buddhapanya Review 2024;9(4):330-42. (In Thai)
- [42] International Labour Organization. Recruitment of migrant workers in Asia: Policies, practices and challenges. Geneva: ILO Regional Office for Asia and the Pacific; 2018.
- [43] Kongchasing N, Sua-iam G. The main issue working with migrant construction labor: A case study in Thailand. Engineering, Construction and Architectural Management 2022;29(4):1715-30.
- [44] Adrian JJ. Construction productivity: measurement and improvement. Champaign, IL: Stipes Publishing; 2004.
- [45] Choudhry RM, Fang D, Lingard H. Measuring safety climate of a construction company. Journal of Construction Engineering and Management 2009;135(9):890-9.
- [46] Chuasuwan S. The study of the factors affecting lower labor productivity in construction [Master of science]. Nakhon Pathom: Silpakorn University; 2010. (In Thai)

ประวัติผู้เขียนบทความ



ดร.เทวกุล จันทรชามบ่อม ปัจจุบันดำรงตำแหน่งอาจารย์ประจำ
สาขาวิชา วิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลอีสาน โทรศัพท์ 093-4474646 E-mail: tawakun.ch@rmuti.ac.th



ผศ.ดร.วรรณะ ประภากรณ์ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งอาจารย์ประจำ
สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคล อีสาน โทรศัพท์ 083-6777796 E-mail: wantana.pa@rmuti.ac.th

Article History:

Received: December 16, 2025

Revised: March 30, 2026

Accepted: April 9, 2026