

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะแบ่งการเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วนคือ

1. วิเคราะห์ข้อมูลของนายจ้าง ผู้ประกอบกิจการก่อสร้าง โดยจะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ลักษณะทั่วไปของธุรกิจ สภาพการจ้างแรงงานของธุรกิจ
2. วิเคราะห์ข้อมูลของวิศวกร หรือ หัวหน้าช่างผู้ควบคุมงานก่อสร้างเกี่ยวกับ การกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างของแรงงานระดับฝีมือต่างๆ
3. วิเคราะห์ข้อมูลของลูกจ้าง เกี่ยวกับสภาพทางสังคม อัตราค่าจ้างและสวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

#### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลของนายจ้างผู้ประกอบกิจการก่อสร้าง

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ส่งแบบสอบถามให้นายจ้างของธุรกิจก่อสร้างจำนวน 53 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด 53 ชุด (100%) ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 53 ชุดนี้ เป็นตำแหน่งผู้จัดการ 33 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 รองผู้จัดการจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 วิศวกรจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และบุคคลอื่นที่เป็นตัวแทนของนายจ้างได้แก่ ผู้จัดการแผนกบุคคล สมุห์บัญชี ผู้ช่วยผู้จัดการและเจ้าของกิจการ จำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 15.1 (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 แสดงตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้จัดการ	33	62.3
2. รองผู้จัดการ	10	18.9
3. วิศวกร	2	3.8
4. อื่นๆ	8	15.1
<b>รวม</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

เมื่อพิจารณาถึงระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม (ดังตารางที่ 2) จะเห็นว่า มีระดับการศึกษาทุกระดับชั้น ตั้งแต่ประถมศึกษาจนถึงปริญญาโทผู้ตอบแบบสอบถามในระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด 21 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 ผู้ตอบมีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และระดับปวส. มีจำนวนเท่ากัน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 17 และผู้ตอบมีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา น้อยที่สุด 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การทำงานมากน้อยตามลำดับดังนี้ มีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี มากที่สุดจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 51 ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 26.4 ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ 18.9 และมีผู้ มีประสบการณ์ทำงานนานกว่า 20 ปีจำนวนน้อยที่สุด 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 (ดังตารางที่ 3)



ตารางที่ 2 แสดงถึงระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ปริญญาโท	4	7.5
2. ปริญญาตรี	21	39.6
3. ปวส.	8	15.1
4. ปวช.	9	17
5. มัธยมหรือต่ำกว่า	11	20.8
<b>รวม</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 3 แสดงถึงประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่เกิน 5 ปี	27	50.9
2. 6 - 10 ปี	14	26.4
3. 11 - 20 ปี	10	18.9
4. มากกว่า 20 ปี	2	3.8
<b>รวม</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 4 แสดงถึงจำนวนวงเงินที่รับเหมาก่อสร้าง

วงเงินที่รับเหมาก่อสร้าง	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่เกิน 10 ล้านบาท	31	58.5
2. 11 - 50 ล้านบาท	17	32.1
3. 51 - 100 ล้านบาท	2	3.7
4. มากกว่า 100 ล้านบาท	3	5.7
<b>รวม</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ในกิจการก่อสร้าง 53 กิจการนั้น หากจะกำหนดให้กิจการที่สามารถรับเหมาก่อสร้างในวงเงินไม่เกิน 10 ล้านบาท เป็นกิจการก่อสร้างขนาดเล็ก ซึ่งมีจำนวนมากที่สุด 31 แห่งคิดเป็นร้อยละ 58.5 กิจการก่อสร้างที่รับเหมาก่อสร้าง 11-50 ล้านบาท เป็นกิจการก่อสร้างขนาดกลาง ซึ่งมีจำนวนมารองลงมา 17 แห่งคิดเป็นร้อยละ 32.1 กิจการก่อสร้างที่สามารถรับเหมาก่อสร้างในวงเงินระหว่าง 51-100 ล้านบาท เป็นกิจการก่อสร้างขนาดค่อนข้างใหญ่ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด 2 แห่งคิดเป็นร้อยละ 3.7 และกิจการก่อสร้างที่มีวงเงินรับเหมามากกว่า 100 ล้านบาท เป็นกิจการก่อสร้างขนาดใหญ่ ซึ่งมีจำนวน 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5.7

จะเห็นได้ว่า กลุ่มธุรกิจก่อสร้างที่เป็นตัวอย่างในการศึกษาเป็นกิจการก่อสร้างขนาดเล็กเป็นส่วนใหญ่ และรองลงมาเป็นกิจการขนาดกลาง ส่วนกิจการก่อสร้างขนาดค่อนข้างใหญ่และขนาดใหญ่นั้นมีเป็นส่วนน้อย

ตารางที่ 5 แสดงถึงการจำแนกประเภทงานก่อสร้าง

ประเภทงานก่อสร้าง	จำนวน
1. งานก่อสร้างชลประทาน	5
2. งานก่อสร้างโครงสร้างอาคาร	48
3. งานก่อสร้างสะพาน	11
4. งานก่อสร้างประปา	12
5. งานก่อสร้างถนน	9

จากตารางจะเห็นว่า ธุรกิจก่อสร้างมีการดำเนินการก่อสร้างในงานก่อสร้างประเภทใดบ้าง มากน้อยเพียงใด จึงสามารถพิจารณาข้อมูลจากค่าฐานนิยมได้ว่าการดำเนินงานก่อสร้างโครงสร้างอาคารมากที่สุด

ส่วนงานก่อสร้างที่ดำเนินงานรองลงมาตามลำดับได้แก่ งานก่อสร้างโครงสร้างอาคาร งานก่อสร้างสะพาน งานก่อสร้างถนน และน้อยที่สุดคืองานก่อสร้างชลประทาน

หากจะทำการพิจารณาขนาดของธุรกิจก่อสร้าง จะดำเนินงานก่อสร้างประเภทใดมากน้อยเพียงใด ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวงเงินรับเหมาและประเภทงานก่อสร้าง

ประเภทงานก่อสร้าง วงเงินรับเหมา	ชลประทาน	โครงสร้าง อาคาร	สะพาน	ถนน	ประปา
1. ไม่เกิน 10 ล้านบาท	1	29	7	4	11
2. 11 - 50 ล้านบาท	2	14	2	3	1
3. 51 - 100 ล้านบาท	-	2	-	-	-
4. มากกว่า 100 ล้านบาท	2	3	2	2	-
<b>รวม</b>	<b>5</b>	<b>48</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>12</b>

จากตาราง เมื่อพิจารณาว่า กิจการขนาดเล็กและขนาดใหญ่ จะมีการดำเนินงานก่อสร้างประเภทใด มากน้อยเท่าไรนั้น จะสามารถจัดเรียงลำดับประเภทงานที่กิจการก่อสร้างดำเนินงานมากที่สุด จนถึงน้อยที่สุดในแต่ละขนาดของธุรกิจ พบว่า ในกิจการขนาดเล็กมีการดำเนินงานก่อสร้างประเภทต่างๆมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้

1. งานก่อสร้างโครงสร้างอาคาร
2. งานก่อสร้างประปา
3. งานก่อสร้างสะพาน
4. งานก่อสร้างถนน
5. งานก่อสร้างชลประทาน

ในกิจการขนาดกลาง จะดำเนินงานก่อสร้างดังนี้

1. งานก่อสร้างโครงสร้างอาคาร
2. งานก่อสร้างถนน
3. งานก่อสร้างสะพาน และงานก่อสร้างชลประทาน

#### 4. งานก่อสร้างประปา

กิจการก่อสร้างขนาดใหญ่ สามารถจัดลำดับประเภทงานก่อสร้างดังนี้

1. งานก่อสร้างโครงสร้างอาคาร
2. งานก่อสร้างถนน งานก่อสร้างสะพาน และงานก่อสร้างชลประทาน

ส่วนในกิจการก่อสร้างขนาดค่อนข้างใหญ่ จะดำเนินงานก่อสร้างโครงสร้างอาคารเพียงประเภทเดียว

สรุปได้ว่า ในธุรกิจก่อสร้างของจังหวัดเชียงใหม่ไม่ว่าจะเป็นกิจการขนาดเล็ก กลาง หรือ ขนาดใหญ่ จะดำเนินงานก่อสร้างโครงสร้างอาคารมากที่สุด

#### ตารางที่ 7 แสดงการแบ่งงานให้แก่ผู้รับเหมาช่วง

การแบ่งงานให้ผู้รับเหมาช่วง	จำนวน	ร้อยละ
1. แบ่ง	30	56.6
2. ไม่แบ่ง	23	43.4
รวม	53	100

จากตารางจะเห็นว่าธุรกิจก่อสร้างจำนวน 30 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 56.6 ได้มีการแบ่งงานให้ผู้รับเหมาช่วง และไม่ได้แบ่งงานให้ผู้รับเหมาช่วงทำ 23 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 43.4 จากข้อมูลจะเห็นว่า การที่ธุรกิจแบ่งงานให้ผู้รับเหมาช่วงทำมีจำนวนค่อนข้างมากนั้น จากการศึกษาและการสัมภาษณ์ พบว่า เนื่องจาก

1. ธุรกิจก่อสร้างนั้นไม่มีความชำนาญเพียงพอในส่วนงานก่อสร้างบางแขนง การแบ่งงานให้แก่ผู้รับเหมาช่วงที่มีความชำนาญเฉพาะ จะสามารถ



1. ธุรกิจก่อสร้างนั้นไม่มีความชำนาญเพียงพอในส่วนงานก่อสร้างบางแขนง การแบ่งงานให้แก่ผู้รับเหมาช่วงที่มีความชำนาญเฉพาะ จะสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายได้มากกว่า
2. โครงการก่อสร้างที่ดำเนินการเป็นโครงการใหญ่และมีกำหนดระยะเวลาจำกัด จึงต้องมีการแบ่งงานบางส่วนให้ผู้รับเหมาช่วงไปดำเนินการ
3. มีการก่อสร้างงานหลายโครงการในเวลาเดียวกัน จึงต้องแบ่งงานบางส่วนไปให้แก่ผู้รับเหมาช่วงทำ

ถ้าพิจารณาว่าธุรกิจก่อสร้างขนาดเล็ก ขนาดใหญ่มีการแบ่งงานให้ผู้รับเหมาช่วงทำแตกต่างกันอย่างไรนั้น จะพิจารณาได้ในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวงเงินรับเหมาของธุรกิจและการแบ่งงานให้แก่ผู้รับเหมาช่วงทำ

วงเงินรับเหมา	การแบ่งงานให้ผู้รับเหมาช่วง	
	แบ่ง	ไม่แบ่ง
1. ไม่เกิน 10 ล้านบาท	15	16
2. 11 - 50 ล้านบาท	10	7
3. 51 - 100 ล้านบาท	2	-
4. มากกว่า 100 ล้านบาท	3	-
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>23</b>

จากตารางแสดงว่า กิจการก่อสร้างขนาดเล็กทั้งหมด 31 กิจการมี 15 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 48.4 แบ่งงานให้ผู้รับเหมาช่วงทำที่เหลือ 16 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 51.6 ไม่ได้แบ่งงานให้ผู้รับเหมาช่วง ในกิจการก่อสร้างขนาดกลาง จำนวน 10 กิจการคิดเป็น ร้อยละ 41.2 ไม่แบ่งงานให้ผู้รับเหมาช่วงทำ และ กิจการก่อสร้างขนาดใหญ่ และค่อนข้างใหญ่ทั้งหมด มีการแบ่งงานให้ผู้รับเหมาช่วง



จึงสรุปได้ว่าในกิจการก่อสร้างขนาดใหญ่และขนาดค่อนข้างใหญ่จะมีการแบ่งงานให้ผู้รับเหมาช่วงทำ ส่วนในกิจการก่อสร้างขนาดกลางจะมีการแบ่งงานให้ผู้รับเหมาช่วงทำมากเช่นกัน แต่มีบ้างที่ไม่แบ่งงานให้แก่ผู้รับเหมาช่วงทำและในกิจการก่อสร้างขนาดเล็กนั้นยังไม่สามารถสรุปได้ เนื่องจากมีการแบ่งงานและไม่แบ่งงานในระดับที่ใกล้เคียงกันมาก

ตารางที่ 9 แสดงถึงการเป็นผู้รับเหมาช่วง

การเป็นผู้รับเหมาช่วง	จำนวน	ร้อยละ
1. เป็น	28	52.8
2. ไม่เป็น	25	47.2
รวม	53	100

จากตารางจะเห็นว่า มีกิจการก่อสร้างจำนวน 28 กิจการคิดเป็นร้อยละ 52.8 เป็นผู้รับเหมาช่วง และที่เหลือ 25 กิจการคิดเป็นร้อยละ 47.2 จะเห็นว่า การเป็นหรือไม่เป็นผู้รับเหมาช่วงมีอัตราใกล้เคียงกัน แต่หากจะพิจารณาว่าธุรกิจก่อสร้างขนาดใหญ่ และขนาดเล็กเป็นผู้รับเหมาช่วงมากน้อยอย่างไร หรือไม่นั้นอาจจะพิจารณາตารางที่ 10 ประกอบคือ

ตารางที่ 10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวงเงินรับเหมาและการเป็นผู้รับเหมาช่วง

การเป็นผู้รับเหมาช่วง วงเงินรับเหมา	เป็น	ไม่เป็น
1. ไม่เกิน 10 ล้านบาท	20	11
2. 11 - 50 ล้านบาท	8	9
3. 51 - 100 ล้านบาท	-	2
3. มากกว่า 100 ล้านบาท	-	3
<b>รวม</b>	<b>28</b>	<b>25</b>

จะเห็นว่าในกิจการก่อสร้างขนาดเล็กทั้งหมด 31 กิจการมี 20 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 64.5 เป็นผู้รับเหมาช่วง และอีก 11 กิจการคิดเป็นร้อยละ 35.5 ไม่เป็นผู้รับเหมาช่วง และในกิจการก่อสร้างขนาดกลางจำนวน 17 กิจการมี 9 กิจการคิดเป็นร้อยละ 52.8 ไม่เป็นผู้รับเหมาช่วง ที่เหลือ 8 กิจการ คิดเป็น ร้อยละ 47.1 เป็นผู้รับเหมาช่วงด้วย ส่วนกิจการก่อสร้างขนาดค่อนข้างใหญ่ และขนาดใหญ่ ทั้งหมดจะไม่เป็นผู้รับเหมาช่วง

จากตารางที่ 7 ถึง 10 สรุปได้ว่า ธุรกิจก่อสร้างขนาดใหญ่และขนาดค่อนข้างใหญ่ไม่เป็นผู้รับเหมาช่วง แต่จะมีการแบ่งงานให้แก่ผู้รับเหมาช่วงทำ ในธุรกิจก่อสร้างขนาดกลาง จะมีทั้งกิจการที่แบ่งงานให้ผู้รับเหมาช่วงทำ และเป็น ผู้รับเหมาช่วงเองด้วย ในอัตราที่ใกล้เคียงกัน ส่วนในกิจการก่อสร้างขนาดเล็กนั้น ส่วนใหญ่เป็นผู้รับเหมาช่วง

ต่อไปนี้เป็นผลการพิจารณาถึงสภาพการจ้างแรงงานของธุรกิจก่อสร้างซึ่งสภาพการจ้างแรงงานนี้ถือได้ว่าเป็นระเบียบข้อบังคับ หรือธรรมเนียมปฏิบัติของนายจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องต่างๆ ได้แก่ การกำหนดวันและเวลาในการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ ประโยชน์และบริการอื่นๆ ฯลฯ ธุรกิจแต่ละประเภทจะมีการกำหนดสภาพการจ้างแรงงานแตกต่างกันตามความเหมาะสมของธุรกิจนั้นๆ

**ตารางที่ 11 แสดงถึงการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง  
( เฉพาะลูกจ้างรายวัน )**

การจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
1. มี	23	43.3
2. ไม่มี	30	56.7
<b>รวม</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

เมื่อนายจ้างกับลูกจ้างได้ตกลงทำงานด้วยกันแล้ว ย่อมถือว่าทั้งสองมีความพอใจในสภาพการจ้างที่ได้กำหนดนั้น แต่เมื่อได้ทำงานไประยะหนึ่ง ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจ ในสภาพการจ้างที่ได้ตกลงกันไว้ตั้งแต่แรก ก็สามารถที่จะขอเปลี่ยนแปลงได้โดยผ่านขบวนการเจรจาต่อรองตามวิถีทางของกฎหมายได้

จากตารางจะเห็นว่ากิจการก่อสร้าง 30 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 56.7 ไม่มีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และอีก 23 กิจการร้อยละ 43.3 ได้จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่ยังไม่จัดทำข้อตกลงที่ถูกต้องตามกฎหมาย และเมื่อพิจารณาว่า ธุรกิจก่อสร้างขนาดใหญ่ยังไม่จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่นั้น จะสามารถอธิบายได้ในตารางที่

ตารางที่ 11.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวงเงินรับเหมากับการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

วงเงินรับเหมา	การจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง			
	มี	ไม่มี	รวม	ร้อยละ
1. ไม่เกิน 10 ล้านบาท	11	20	31	58.5
2. 11 - 50 ล้านบาท	8	9	17	32.1
3. 51 - 100 ล้านบาท	1	1	2	3.8
4. 100 ล้านบาทขึ้นไป	3	-	3	5.6
<b>รวม</b>	<b>23</b>	<b>30</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

จากตาราง จะเห็นว่า ธุรกิจก่อสร้างขนาดเล็กที่มีวงเงินรับเหมาไม่เกิน 10 ล้านบาท ได้จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจำนวน 11 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 35.5 ไม่จัดทำข้อตกลงจำนวน 20 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 64.5 ร้อยละ 47.1 ของกิจการก่อสร้างขนาดกลางที่จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและอีก 9 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 52.9 ของกิจการก่อสร้างขนาดกลาง ไม่จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ส่วนในกิจการก่อสร้างขนาดค่อนข้างใหญ่ มีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในอัตราส่วนที่เท่ากัน และในกิจการก่อสร้างขนาดใหญ่ทั้งหมดมีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ดังนั้นจะเห็นได้ว่ากิจการก่อสร้างขนาดกลางและขนาดเล็กมีแนวโน้มที่จะไม่จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมาก เมื่อเปรียบเทียบกับกิจการขนาดใหญ่และขนาดค่อนข้างใหญ่

หากจะพิจารณาว่า ธุรกิจก่อสร้างจะมีการกำหนดระยะเวลาในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมากน้อยเท่าไรนั้น จะพิจารณาในตารางที่ 11.2

ตารางที่ 11.2 แสดงถึงระยะเวลาของการทำข้อตกลง

ระยะเวลาของการทำข้อตกลง	จำนวน	ร้อยละ
1. 1 ปี	1	4.4
2. 3 ปี	-	-
3. จ้างให้ทำงานจนกว่าจะเสร็จ เรียบร้อย	22	95.6
4. ทั้งหมด	-	-
5. อื่นๆ	-	-
รวม	23	100

จากตารางจะเห็นว่ามิกิจการก่อสร้างจำนวน 22 กิจการคิดเป็นร้อยละ 95.6 ของกิจการก่อสร้างที่มีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จะไม่กำหนดระยะเวลาในข้อตกลงไว้แน่นอน มีเพียงจำนวนน้อยมากที่กำหนดระยะเวลาของข้อตกลงไว้

จึงพอสรุปได้ว่า ธุรกิจก่อสร้างส่วนใหญ่ไม่มีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หากจะมีการจัดทำข้อตกลง ก็มีได้กำหนดระยะเวลาในข้อตกลงไว้แน่นอน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทำขึ้น จึงมีลักษณะคล้ายคลึงกับการทำสัญญาจ้างทำของ ซึ่งนายจ้างสามารถที่จะหลีกเลี่ยงกฎหมายในเรื่องการให้การคุ้มครองเกี่ยวกับสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนถึงการคุ้มครองในเรื่องค่าตอบแทนด้วย

ตารางที่ 12 แสดงการจัดทำทะเบียนลูกจ้าง

การจัดทำทะเบียนลูกจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
1. มี	36	67.9
2. ไม่มี	17	32.1
รวม	53	100

จากตารางจะเห็นว่ามีการก่อสร้าง 36 กิจการคิดเป็นร้อยละ 67.9 มีการจัดทำทะเบียนลูกจ้าง ส่วนอีก 17 กิจการคิดเป็นร้อยละ 32.1 เป็นกิจการที่ไม่จัดทำทะเบียนลูกจ้าง

จะเห็นได้ว่า แม้ว่าทะเบียนลูกจ้างซึ่งถือว่าเป็นเอกสารที่สำคัญอย่างหนึ่งที่กฎหมายกำหนดไว้ ให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดทำไว้ เพื่อจัดเป็นหลักฐานไว้ยืนยันข้อเท็จจริง ในเรื่อง กำหนดการจ้าง อัตราค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทน เช่น ค่าชดเชย หรือค่าทดแทน เพราะเมื่อเกิดปัญหาขึ้น ก็จะสามารถนำมาเป็นหลักฐานยืนยันต่อเจ้าหน้าที่ แต่ก็ยังมีกิจการก่อสร้างบางรายไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมาย

ตารางที่ 13 แสดงถึงการจ้างทำงานล่วงเวลา

การจ้างทำงานล่วงเวลา	จำนวน	ร้อยละ
1. มี	31	58.5
2. ไม่มี	22	41.5
<b>รวม</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

จากตารางแสดงให้เห็นว่า กิจการก่อสร้างมีการจ้างทำงานล่วงเวลา จำนวน 31 กิจการคิดเป็นร้อยละ 58.5 ที่เหลือจำนวน 22 กิจการคิดเป็นร้อยละ 41.5 ไม่มีการจ้างทำงานล่วงเวลา สำหรับกิจการก่อสร้างที่มีการจ้างทำงานล่วงเวลาจะมีการจ่ายค่าจ้างเป็นจำนวนเท่าใด จะพิจารณาได้ตามตารางที่ 13.1 และ 13.2

ตารางที่ 13.1 แสดงถึงการจ่ายค่าจ้างล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

ค่าจ้างล่วงเวลาในการทำงานปกติ	จำนวน	ร้อยละ
1. 1 เท่าครึ่งของค่าจ้างปกติ	20	64.5
2. เท่ากับค่าจ้างปกติ	11	35.5
<b>รวม</b>	<b>31</b>	<b>100</b>



จากตารางพบว่า กิจกรรมก่อสร้างที่มีการจ้างทำงานล่วงเวลา 31 กิจกรรมจะจ่ายค่าจ้างล่วงเวลาในวันทำงานปกติเท่ากับ 1 เท่าครึ่งของค่าจ้างปกติ เป็นจำนวนถึง 20 กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 64.5 และจะจ่ายค่าจ้างล่วงเวลาในวันทำงานปกติเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานปกติ จำนวน 11 กิจกรรมคิดเป็นร้อยละ 35.5 ของกิจกรรมที่มีการจ้างทำงานล่วงเวลา

จะเห็นว่า กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างเป็นอัตรา 1 เท่าครึ่งของค่าจ้างปกติ จึงเห็นได้ว่ามีกิจกรรมก่อสร้างบางส่วนไม่ได้ปฏิบัติตามข้อบังคับของกฎหมาย

### ตารางที่ 13.2 แสดงการจ่ายค่าจ้างล่วงเวลาในวันหยุด

ค่าจ้างล่วงเวลาในวันหยุด	จำนวน	ร้อยละ
1. 3 เท่าของค่าจ้างปกติ	5	16.1
2. เท่ากับค่าจ้างปกติ	26	83.9
<b>รวม</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

จากตารางเห็นว่าในกิจกรรมก่อสร้างที่มีการจ้างทำงานล่วงเวลา 31 กิจกรรม มีกิจกรรมที่จ่ายค่าจ้างล่วงเวลาในวันหยุดเท่ากับค่าจ้างปกติถึง 26 กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 83.9 และมีกิจกรรมที่จ่ายค่าจ้างล่วงเวลาในวันหยุดเป็นอัตรา 3 เท่าของค่าจ้างปกติ ในจำนวนน้อยเพียง 5 กิจกรรมคิดเป็นร้อยละ 16.1

จะเห็นว่ากฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างล่วงเวลาในวันหยุดเป็นอัตรา 3 เท่าของค่าจ้างปกติ จึงเห็นได้ว่ากิจกรรมก่อสร้างส่วนใหญ่ไม่ได้จ่ายค่าจ้างล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้ และมีนายจ้างเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ปฏิบัติตามข้อบังคับของกฎหมาย



ตารางที่ 14 แสดงถึงการจ่ายค่าแรงจูงใจ

การจ่ายค่าแรงจูงใจ	จำนวน	ร้อยละ
1. มี	27	50.9
2. ไม่มี	26	49.1
<b>รวม</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

จากตารางเห็นว่า มีกิจการก่อสร้างจำนวน 27 กิจการคิดเป็นร้อยละ 50.9 มีการจ่ายค่าแรงจูงใจ และอีก 26 กิจการคิดเป็นร้อยละ 49.1 ไม่มีการจ่ายค่าแรงจูงใจ เป็นที่น่าสังเกตว่าอัตราส่วนของธุรกิจก่อสร้างที่มีการจ่ายค่าแรงจูงใจและไม่มีการจ่ายค่าแรงจูงใจมีจำนวนเกือบครึ่งต่อครึ่ง กิจการที่จ่ายค่าแรงจูงใจ ใช้วิธีคิดต่างๆกันโดยคิดตามค่าจ้าง ตามปริมาณ โดยคิดค่าจ้างตาม

ตารางที่ 14.1 แสดงวิธีการคิดค่าแรงจูงใจ

วิธีการคิดค่าแรงจูงใจ	จำนวน	ร้อยละ
1. คิดตามปริมาณงานที่ลูกจ้างทำ	16	59.3
2. คิดตามคุณภาพของงานที่ทำ	10	37.0
3. คิดตามปริมาณของเสีย	1	3.7
4. คิดตามเวลาที่ประหยัด	-	-
5. อื่นๆ	-	-
<b>รวม</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

ปริมาณงานที่ลูกจ้างทำได้จำนวน 16 กิจการคิดเป็นร้อยละ 59.3 ของกิจการที่มีการจ่ายค่าแรงจูงใจ และมี 10 กิจการคิดเป็นร้อยละ 37 คิดตามคุณภาพของงานที่ทำ ส่วนการจ่ายค่าแรงจูงใจที่คิดตามปริมาณของเสียนั้นมีน้อยมากจำนวน 1 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 3.7 ของกิจการที่จ่ายค่าแรงจูงใจ

การจ่ายค่าแรงจูงใจเป็นการจ่ายค่าจ้างที่มีความมุ่งหมายที่จะให้ลูกจ้างทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมากกว่าระดับปกติ โดยนายจ้างจะทำการจ่ายจูงใจให้แก่ลูกจ้างรายบุคคล หรือ กลุ่มงานก็ได้ ดังตารางที่ 14.2

ตารางที่ 14.2 แสดงถึงการจ่ายค่าแรงจูงใจให้แก่ลูกจ้าง

การจ่ายค่าแรงจูงใจให้แก่ลูกจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
1. ให้เป็นรายบุคคล	16	59.3
2. จ่ายให้เป็นกลุ่มงาน	11	40.7
รวม	27	100

จากตารางจะเห็นว่าในกิจการก่อสร้างที่มีการจ่ายค่าแรงจูงใจ 27 กิจการมี 16 กิจการคิดเป็นร้อยละ 59.3 จ่ายค่าแรงจูงใจให้แก่ลูกจ้างเป็นรายบุคคล และจำนวน 11 กิจการคิดเป็นร้อยละ 40.7 จ่ายค่าแรงจูงใจให้เป็นกลุ่มงาน

จึงพอสรุปได้ว่าธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่นอกจากจะมีการจ่ายค่าจ้างปกติแล้วยังมีการกำหนดแผนการจ่ายค่าจ้างจูงใจให้แก่ลูกจ้างในอัตราส่วนเท่าๆกัน การจ่ายค่าจ้างจูงใจส่วนใหญ่จะคิดตามปริมาณงานที่ลูกจ้างทำได้เป็นหลัก และมีการคิดตามคุณภาพของงานที่ทำบ้าง การจ่ายค่าจ้างจูงใจมักนิยมจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นรายบุคคล มากกว่าจ่ายให้เป็นกลุ่มงาน

ตารางที่ 15 แสดงถึงระยะเวลาของการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

ระยะเวลาที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
1. ทุก 3 วัน	2	3.8
2. ทุก 7 วัน	14	26.4
3. ทุก 10 วัน	5	9.4
4. ทุก 15 วัน	29	54.7
5. จ่ายทุกวัน	3	5.7
รวม	53	100

จากตารางจะเห็นว่า กิจการก่อสร้างมีการกำหนดการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทุก 15 วัน มากที่สุดจำนวน 29 กิจการคิดเป็นร้อยละ 54.7 รองลงมาจ่ายทุก 7 วัน จำนวน 14 กิจการคิดเป็นร้อยละ 26.4 นอกเหนือจากนั้นมีการกำหนดระยะเวลาจ่ายค่าจ้าง ทุกวัน ทุก 3 วัน และทุก 10 วัน จำนวนน้อยไม่เกินร้อยละ 10

จะเห็นได้ว่าแม้ว่านายจ้างจะมีการกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างไว้ระยะเวลาเท่าไร จะต้องจ่ายค่าจ้างไม่เกินระยะเวลาหนึ่งเดือนคือ ไม่น้อยกว่าเดือนละครึ่งซึ่งก็ถือได้ว่านายจ้างในกิจการก่อสร้างกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไว้โดยไม่ขัดกับกฎหมาย แต่มักจะนิยมจ่ายค่าจ้างทุก 15 วัน และ 7 วัน เป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 16 แสดงถึงการจัดบริการรถรับ - ส่งลูกจ้าง

การจัดรถรับ - ส่ง	จำนวน	ร้อยละ
1. มี	31	58.5
2. ไม่มี	22	41.5
รวม	53	100

จากตารางพบว่ามีกิจการก่อสร้าง 31 กิจการคิดเป็นร้อยละ 58.5 มีบริการจัดรถรับ - ส่ง ลูกจ้างมาทำงาน และอีก 22 กิจการคิดเป็นร้อยละ 41.5 ไม่มีบริการจัดรถรับ - ส่ง ลูกจ้าง

ตารางที่ 17 แสดงการจัดที่นักราอาศัยให้ลูกจ้าง

การจัดที่นักราอาศัย	จำนวน	ร้อยละ
1. มี	37	69.8
2. ไม่มี	16	30.2
รวม	53	100

จากตารางพบว่ามีกิจการก่อสร้างจำนวน 37 กิจการคิดเป็นร้อยละ 69.8 ได้จัดที่นักราอาศัยให้แก่ลูกจ้าง และที่เหลือจำนวน 16 กิจการคิดเป็นร้อยละ 30.2 ไม่มีสวัสดิการที่นักราอาศัยให้ จะเห็นได้ว่าการที่ธุรกิจก่อสร้างส่วนใหญ่มีการจัดที่นักราอาศัยให้แก่ลูกจ้างอาจเนื่องมาจาก มีการจ้างแรงงานต่างถิ่นเข้ามาทำงาน และโครงการก่อสร้างบางโครงการอาจอยู่ในห้องที่ซึ่งลูกจ้างไม่สามารถเดินทาง

ทางไปกลับได้ นายจ้างจึงจัดที่พักอาศัยให้ลูกจ้างทำงานจนเสร็จสิ้นโครงการ ส่วนธุรกิจก่อสร้างที่ไม่จัดที่พักอาศัยให้ลูกจ้างนั้นอาจมีนโยบายจ้างแรงงานในท้องถิ่นเข้าทำงาน

### ตารางที่ 18 การจัดเลี้ยงอาหารกลางวันให้แก่ลูกจ้าง

การจัดเลี้ยงอาหารกลางวัน	จำนวน	ร้อยละ
1. มี	6	11.2
2. ไม่มี	47	88.8
<b>รวม</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

จากตารางเห็นว่า กิจการก่อสร้างจำนวน 47 กิจการคิดเป็นร้อยละ 88.8 ไม่จัดเลี้ยงอาหารกลางวันให้แก่ลูกจ้าง และมีเพียง 6 กิจการคิดเป็นร้อยละ 11.2 ที่มีการจัดเลี้ยงอาหารกลางวันให้แก่ลูกจ้าง

จึงพอสรุปได้ว่าธุรกิจก่อสร้างส่วนใหญ่ไม่มีนโยบายการจัดเลี้ยงอาหารกลางวันให้แก่ลูกจ้าง

ศูนย์วิจัยทรัพยากรมนุษย์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตารางที่ 19 แสดงถึงการจ่ายค่ารักษาพยาบาลเมื่อประสบอันตรายจากการทำงาน**

การจ่ายค่ารักษาพยาบาล	จำนวน	ร้อยละ
1. มี	52	98.1
2. ไม่มี	1	1.9
<b>รวม</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

จากตารางจะเห็นว่า กิจการก่อสร้างจำนวนมากถึง 52 กิจการคิดเป็น ร้อยละ 98.1 มีการจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายจากการทำงานให้นายจ้าง และมีกิจการก่อสร้างที่ไม่มีค่ารักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายจากการทำงาน จำนวนน้อยมากจำนวน 1 กิจการคิดเป็นร้อยละ 1.9

จึงขอสรุปได้ว่า ธุรกิจก่อสร้างส่วนใหญ่เกือบทุกกิจการมีสวัสดิการด้านรักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน

ค่ารักษาพยาบาลถือเป็นสวัสดิการแรงงานอย่างหนึ่งซึ่งเป็นหน้าที่ของนายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง และค่ารักษาพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งของเงินทดแทนซึ่งตามกฎหมายนายจ้างจะต้องรับผิดชอบจ่ายให้ในวงเงินไม่เกิน 2 หัสนบาท โดยนายจ้างจะเป็นผู้จ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยตรง หรืออาจจ่ายผ่านโดยกองทุนเงินทดแทนของรัฐซึ่งนายจ้างเป็นสมาชิก



ตารางที่ 20 แสดงการจ่ายเงินเข้ากองทุนเงินทดแทน

การจ่ายเงินเข้ากองทุน เงินทดแทน	จำนวน	ร้อยละ
1. มี	11	20.8
2. ไม่มี	42	79.2
รวม	53	100

จากตารางเห็นว่า กิจการก่อสร้างจำนวนถึง 42 กิจการคิดเป็นร้อยละ 79.2 ไม่ได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน และมีกิจการก่อสร้างจำนวน 11 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 20.8 มีการจ่ายเงินเข้ากองทุนเงินทดแทน

สรุปได้ว่าธุรกิจก่อสร้างส่วนใหญ่ ไม่ได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนทดแทน ซึ่งเป็นหน้าที่ตามกฎหมายของนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน เพื่อเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างว่าจะได้รับเงินช่วยเหลืออย่างแน่นอนเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง ดังนั้นการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเข้ากองทุนเงินทดแทน อาจเป็นช่องทางที่นายจ้างสามารถเอาเปรียบลูกจ้างโดยไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดไว้

## 2. การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของวิศวกร

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ จะพิจารณาความเห็นจากวิศวกร หรือหัวหน้าช่างผู้ควบคุมงานก่อสร้าง หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการว่าจ้าง และจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง โดยจะพิจารณาถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างจำแนกตามตำแหน่งงานและระดับฝีมือรวมทั้งเหตุผลของการกำหนดอัตราค่าจ้าง ซึ่งจะหมายถึงการพิจารณาว่าปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างมากน้อยอย่างไร นอกจากนั้นยังพิจารณาถึงความเห็นในการกำหนดตำแหน่งงานตามระดับฝีมือเพื่อใช้ประกอบการศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งรายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นชายจำนวน 62 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าช่างผู้ควบคุมงานก่อสร้าง คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมาร้อยละ 32.3 เป็นวิศวกร และบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ้างงานและการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.9 บุคคลเหล่านี้ได้แก่ เจ้าของกิจการ รองผู้จัดการ สมุหบัญชี และหัวหน้าแผนกบุคคล (ดังตารางที่ 21)

ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่พบว่ามิประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี และ 6-10 ปี ในจำนวนเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 40.3 ส่วนผู้มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีน้อยคิดเป็นร้อยละ 3.2 (ดังตารางที่ 22)

ตารางที่ 21 แสดงถึงตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. วิศวกร	20	32.3
2. หัวหน้าช่าง	34	54.8
3. อื่นๆ	8	12.9
<b>รวม</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 22 แสดงถึงประสพการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ประสพการณ์	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่เกิน 5 ปี	25	40.3
2. 6 - 10 ปี	25	40.3
3. 11 - 20 ปี	10	16.1
4. มากกว่า 20 ปี	2	3.2
<b>รวม</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 23 แสดงความเห็นต่อการจัดระดับฝีมือของช่างไม้

ความเห็น	กึ่งฝีมือ		ฝีมือ		ฝีมือระดับสูง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่มี	-	-	-	-	8	12.9
2. มี	62	100	62	100	54	87.1
<b>รวม</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

จากตารางจะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างได้ลงความเห็นว่าคุณภาพฝีมือช่างไม้ควรมีการจัดระดับฝีมือเป็นช่างไม้ระดับกึ่งฝีมือ และระดับฝีมือ สำหรับช่างไม้ฝีมือระดับสูงนั้นร้อยละ 87.1 เห็นว่าคุณภาพ ฝีมือน้อยคิดเป็นร้อยละ 12.9 เห็นว่าไม่ควรมี

จะเห็นได้ว่าการจัดระดับในแรงงานช่างไม้ออกเป็น ระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ และฝีมือระดับสูง

ตารางที่ 24 แสดงความเห็นต่อการจัดระดับฝีมือช่างปูน

ระดับฝีมือ ความเห็น	กึ่งฝีมือ		ฝีมือ		ฝีมือระดับสูง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่มี	1	1.6	-	-	11	17.7
2. มี	61	98.4	62	100	51	82.3
รวม	62	100	62	100	62	100

จากตารางกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ควรมีแรงงานช่างปูนระดับกึ่งฝีมือคิดเป็นร้อยละ 98.4 มีเพียงร้อยละ 1.6 เห็นว่าไม่ควรมี และกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นว่าควรมีแรงงานช่างปูนระดับฝีมือ ส่วนในระดับฝีมือระดับสูงนั้น ร้อยละ 82.3 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าควรมี ร้อยละ 17.7 มีความเห็นว่าไม่ควรมี

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ในแรงงานช่างปูนจะมีแรงงานตั้งแต่ระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ และระดับฝีมือระดับสูง

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25 แสดงความเห็นต่อการจัดระดับฝีมือของช่างสี

ความเห็น \ ระดับฝีมือ	กึ่งฝีมือ		ฝีมือ		ฝีมือระดับสูง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่มี	6	9.7	-	-	48	77.4
2. มี	56	90.3	62	100	14	22.6
<b>รวม</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

จากตารางกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 90.3 มีความเห็นว่าควรมีแรงงานช่างสีระดับกึ่งฝีมือ มีเพียงร้อยละ 9.7 ที่เห็นว่าไม่ควรมี กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเห็นควรรีให้มีแรงงานช่างสีระดับฝีมือ และร้อยละ 77.4 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าไม่ควรมีช่างสีระดับฝีมือระดับสูง มีเพียงร้อยละ 22.6 เห็นว่าควรมีช่างสีระดับฝีมือระดับสูงในงานก่อสร้าง

ดังนั้นจะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นควรรีให้มีแรงงานช่างสีระดับกึ่งฝีมือและระดับฝีมือ และเห็นว่าไม่ควรจัดให้มีแรงงานช่างสีฝีมือระดับสูงในแรงงานก่อสร้าง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 26 แสดงความเห็นต่อการจัดระดับฝีมือช่างกระเบื้อง

ความเห็น \ ระดับฝีมือ	กึ่งฝีมือ		ฝีมือ		ฝีมือระดับสูง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่มี	14	22.6	1	1.6	37	59.7
2. มี	48	79.4	61	98.4	25	40.3
รวม	62	100	62	100	62	100

จะเห็นว่าร้อยละ 79.4 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าควรจัดให้มีแรงงานช่างกระเบื้องระดับกึ่งฝีมือ มีร้อยละ 22.6 เห็นว่าไม่ควรมี ในช่างกระเบื้องระดับฝีมือพบว่าร้อยละ 98.4 ของกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าควรให้มีแรงงานในระดับนี้ และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 1.6 และพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไม่ควรจัดให้มีช่างกระเบื้องฝีมือระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 59.7 ที่เหลือร้อยละ 40.3 มีความเห็นว่าควรจัดให้มี

ดังนั้นจะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในการจัดระดับฝีมือของช่างกระเบื้องระดับกึ่งฝีมือและระดับฝีมือ ส่วนในระดับฝีมือระดับสูงความเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มไม่เห็นด้วยมากกว่าเห็นด้วยให้มี (59.7 > 40.3)

ตารางที่ 27 แสดงความเห็นต่อการจัดระดับฝีมือของช่างเหล็ก

ระดับฝีมือ ความเห็น	กึ่งฝีมือ		ฝีมือ		ฝีมือระดับสูง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่มี	5	8.1	-	-	54	87.1
2. มี	57	91.9	62	100	8	12.9
รวม	62	100	62	100	62	100

จากตารางเห็นว่าร้อยละ 91.9 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าควรจัดให้มีแรงงานช่างเหล็กระดับกึ่งฝีมือ มีเพียงร้อยละ 8.1 ที่ไม่เห็นด้วย และกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีความเห็นว่าไม่ควรมีช่างเหล็กระดับฝีมือในงานก่อสร้าง และมีเพียงร้อยละ 12.9 ที่เห็นว่าในงานก่อสร้างควรมีแรงงานช่างเหล็กฝีมือระดับสูง

จะเห็นได้ว่าการจัดระดับฝีมือของช่างเหล็กมีแรงงานช่างเหล็กระดับกึ่งฝีมือและระดับฝีมือในงานก่อสร้างเท่านั้น

ตารางที่ 28 แสดงความเห็นต่อการจัดระดับฝีมือช่างเชื่อม

ระดับฝีมือ ความเห็น	กึ่งฝีมือ		ฝีมือ		ฝีมือระดับสูง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่มี	15	24.2	-	-	23	37.1
2. มี	47	75.8	62	100	39	62.9
รวม	62	100	62	100	62	100



จากตารางจะเห็นว่า ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างให้มีช่างเชื่อมระดับ  
กึ่งฝีมือคิดเป็นร้อยละ 75.8 ส่วนอีกร้อยละ 24.2 ไม่เห็นด้วย กลุ่มตัวอย่าง  
ทั้งหมดให้ความเห็นว่าควรให้มีแรงงานช่างเชื่อมระดับฝีมือ ร้อยละ 62.9 ของ  
กลุ่มตัวอย่างเห็นควรให้มีช่างเชื่อมฝีมือระดับสูง และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 37.1  
ไม่เห็นด้วยกับการมีช่างเชื่อมฝีมือระดับสูงในงานก่อสร้าง

จะเห็นได้ว่าการจัดระดับฝีมือของช่างเชื่อมในงานก่อสร้างดังนี้คือ  
ระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ และระดับฝีมือระดับสูง

ตารางที่ 29 แสดงความเห็นต่อการจัดระดับฝีมือของช่างประปา

ระดับฝีมือ ความเห็น	กึ่งฝีมือ		ฝีมือ		ฝีมือระดับสูง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่มี	-	-	-	-	42	67.7
2. มี	62	100	62	100	20	32.3
รวม	62	100	62	100	62	100

จากตารางจะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เห็นด้วยกับการมีแรงงาน  
ช่างประปา ระดับกึ่งฝีมือ และระดับฝีมือ ในแรงงานฝีมือระดับสูง กลุ่มตัวอย่างเห็น  
ว่าไม่ควรจัดให้มีช่างประปาฝีมือระดับสูง ร้อยละ 67.7 และที่เหลือร้อยละ 32.3  
เห็นควรให้มีแรงงานช่างประปาฝีมือระดับสูง

จะเห็นได้ว่าการจัดระดับฝีมือของช่างประปาในงานก่อสร้างมี 2 ระดับ  
คือระดับกึ่งฝีมือ และระดับฝีมือ

ตารางที่ 30 แสดงความเห็นต่อการจัดระดับฝีมือของช่างไฟฟ้า

ความเห็น	กึ่งฝีมือ		ฝีมือ		ฝีมือระดับสูง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่มี	5	8.1	-	-	16	25.8
2. มี	57	91.9	62	100	46	74.2
<b>รวม</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

จากตารางเห็นว่า ร้อยละ 91.9 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ควรจัดให้มีแรงงานระดับฝีมือในช่างไฟฟ้า มีจำนวนเพียงร้อยละ 8.1 ที่ไม่เห็นด้วย สำหรับแรงงานระดับฝีมือ กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นว่า ควรให้มีแรงงานช่างไฟฟ้าในระดับนี้ และร้อยละ 74.2 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าควรให้มีแรงงานช่างไฟฟ้าฝีมือระดับสูงในงานก่อสร้าง มีส่วนน้อยร้อยละ 25.8 ไม่เห็นด้วยในการจัดให้มีช่างไฟฟ้าในระดับฝีมือระดับสูง

ดังนั้นจะเห็นว่าแรงช่างไฟฟ้าในงานก่อสร้างจะมีตั้งแต่ ระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ และระดับฝีมือระดับสูง

ตารางที่ 31 แสดงค่าจ้างสูงสุด - ต่ำสุด ค่าจ้างเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของลูกจ้างไร้ฝีมือ

กรรมกร	ค่าจ้างเฉลี่ย (บาท/วัน)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	จำนวน
ชาย	54.63	3.23	45	65	62
หญิง	48.29	4.77	40	60	62

จากตารางจะเห็นว่า ค่าจ้างเฉลี่ยของกรรมกรหรือแรงงานไร้ฝีมือชาย เท่ากับ 54.63 บาท ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.23 โดยมีช่วงของค่าจ้างต่ำสุด - สูงสุด เท่ากับ 45 - 65 บาท ค่าจ้างเฉลี่ยของกรรมกรหญิง น้อยกว่ากรรมกรชายเท่ากับ 48.29 บาท ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.77 โดยมีช่วงค่าจ้างต่ำสุด - สูงสุด เท่ากับ 40-60 บาท

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานที่ต้องการทดสอบไว้ว่าอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำโดยเฉลี่ยที่ธุรกิจก่อสร้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย ผลจากการสำรวจพบว่าค่าจ้างเฉลี่ยของกรรมกรชายและหญิง ซึ่งเป็นค่าจ้างขั้นต่ำที่นายจ้างให้แก่แรงงานไร้ฝีมือน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย จึงยอมรับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 32 แสดงค่าจ้างเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าจ้างต่ำสุด - สูงสุด ของแรงงานกึ่งฝีมือชาย จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย (x) (บาท/วัน)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	จำนวน
1. ช่างไม้	74.25	8.72	60	100	60
2. ช่างปูน	77.98	9.42	60	110	60
3. ช่างกระเบื้อง	80.38	12.40	60	115	53
4. ช่างเหล็ก	72.53	8.86	55	90	57
5. ช่างเชื่อม	81.74	10.81	65	100	46
6. ช่างประปา	79.59	12.61	60	110	56
7. ช่างสี	73.93	9.57	55	95	56
8. ช่างไฟฟ้า	81.79	15.0	60	120	53

จากตารางจะเห็นว่าค่าจ้างเฉลี่ย และช่วงห่างของค่าจ้างของแรงงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ นั้น มีความแตกต่างกัน หากจะพิจารณาค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานชายในระดับกึ่งฝีมือจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดดังนี้คือ

- ค่าจ้างเฉลี่ยของ 1. ช่างไฟฟ้า (ชาย) เท่ากับ 81.79 บาท/วัน
- 2. ช่างเชื่อม (ชาย) เท่ากับ 81.74 บาท/วัน
- 3. ช่างกระเบื้อง (ชาย) เท่ากับ 80.38 บาท/วัน
- 4. ช่างประปา (ชาย) เท่ากับ 79.59 บาท/วัน
- 5. ช่างปูน (ชาย) เท่ากับ 77.98 บาท/วัน
- 6. ช่างไม้ (ชาย) เท่ากับ 74.25 บาท/วัน
- 7. ช่างสี (ชาย) เท่ากับ 73.93 บาท/วัน
- 8. ช่างเหล็ก (ชาย) เท่ากับ 72.53 บาท/วัน

เมื่อพิจารณาถึงช่วงความแตกต่างของค่าจ้างในระดับแรงงานกึ่งฝีมือ พบว่ามีความแตกต่างในช่วงระหว่าง 55 - 120 บาท / วัน

ดังนั้นจะเห็นว่า ค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานชายในแต่ละประเภทในระดับแรงงานกึ่งฝีมือมีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 33 แสดงค่าจ้างเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าจ้างต่ำสุด - สูงสุด ของแรงงานฝีมือชาย จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย บาท/วัน	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	จำนวน
1. ช่างไม้	98.08	21.39	75	170	60
2. ช่างปูน	103.70	20.23	75	170	60
3. ช่างกระเบื้อง	104.17	27.02	75	200	54
4. ช่างเหล็ก	90.18	14.48	70	150	57
5. ช่างเชื่อม	102.76	25.41	65	200	49
6. ช่างประปา	100.42	23.72	75	180	53
7. ช่างสี	91.60	18.37	65	150	53
8. ช่างไฟฟ้า	106.40	32.14	75	200	50

จะเห็นว่าค่าจ้างเฉลี่ยและช่วงห่างของค่าจ้างของแรงงานตำแหน่ง  
ต่างๆในระดับแรงงานฝีมือมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาค่าจ้างเฉลี่ยของแรง  
งานชายในระดับฝีมือจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดมีดังนี้คือ

ค่าจ้างเฉลี่ยของ	1. ช่างไฟฟ้า (ชาย)	เท่ากับ	106.40 บาท/วัน
	2. ช่างกระเบื้อง (ชาย)	เท่ากับ	104.17 บาท/วัน
	3. ช่างปูน (ชาย)	เท่ากับ	103.70 บาท/วัน
	4. ช่างเชื่อม (ชาย)	เท่ากับ	102.76 บาท/วัน
	5. ช่างประปา (ชาย)	เท่ากับ	100.42 บาท/วัน
	6. ช่างไม้ (ชาย)	เท่ากับ	98.08 บาท/วัน
	7. ช่างสี (ชาย)	เท่ากับ	91.60 บาท/วัน
	8. ช่างเหล็ก (ชาย)	เท่ากับ	90.18 บาท/วัน

ช่วงห่างระหว่างค่าจ้างของแรงงานในระดับฝีมือ พบว่ามีช่วงห่าง  
ระหว่าง 65 - 200 บาท/วัน

ตารางที่ 34 แสดงค่าจ้างเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าจ้างต่ำสุด-สูงสุด  
ของแรงงานระดับฝีมือสูง ชาย จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าจ้างเฉลี่ย (บาท/วัน)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	จำนวน
1. ช่างไม้	134.46	33.08	100	250	55
2. ช่างปูน	145.36	42.50	110	375	55
3. ช่างกระเบื้อง	143.14	33.30	100	250	51
4. ช่างเหล็ก	122.19	27.44	100	220	32
5. ช่างเชื่อม	137.23	31.50	100	250	47
6. ช่างประปา	136.33	34.57	100	250	45
7. ช่างสี	126.52	32.75	100	250	33
8. ช่างไฟฟ้า	142.55	43.99	100	300	51

จะเห็นว่าค่าจ้างเฉลี่ยและช่วงห่างของค่าจ้างแรงงานระดับฝีมือระดับสูง มีความแตกต่างกัน แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ค่าต่ำสุดของค่าจ้างเกือบทุกตำแหน่งงานมีจำนวนเท่ากันคือ 100 บาท/วัน ยกเว้นช่างปูน ซึ่งมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 110 บาท/วัน หากมีการพิจารณาค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานชายในระดับฝีมือระดับสูงจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้

- ค่าจ้างเฉลี่ยของ
1. ช่างปูน (ชาย) เท่ากับ 145.36 บาท/วัน
  2. ช่างกระเบื้อง (ชาย) เท่ากับ 143.14 บาท/วัน
  3. ช่างไฟฟ้า (ชาย) เท่ากับ 142.55 บาท/วัน
  4. ช่างเชื่อม (ชาย) เท่ากับ 137.23 บาท/วัน
  5. ช่างประปา (ชาย) เท่ากับ 136.33 บาท/วัน
  6. ช่างไม้ (ชาย) เท่ากับ 134.46 บาท/วัน
  7. ช่างสี (ชาย) เท่ากับ 126.52 บาท/วัน
  8. ช่างเหล็ก (ชาย) เท่ากับ 122.19 บาท/วัน

ช่วงห่างระหว่างค่าจ้างของแรงงานในระดับฝีมือระดับสูงพบว่า มีช่วงห่างระหว่าง 100 - 375 บาท

จากตารางที่ 32 - 34 จะเห็นว่า ค่าจ้างเฉลี่ยของช่างไฟฟ้า (ชาย) มีอัตราสูงสุด ในระดับแรงงานกึ่งฝีมือและระดับฝีมือ ส่วนในระดับแรงงานฝีมือระดับสูง ค่าจ้างของช่างปูน มีอัตราสูงที่สุด แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า อัตราค่าจ้างเฉลี่ยของช่างเหล็กในทุกๆระดับฝีมือ มีอัตราที่ต่ำที่สุด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ต่อไปนี้เป็นผลสำรวจค่าจ้างเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ อัตราค่าจ้างต่ำสุด-สูงสุด ของแรงงานหญิง

ตารางที่ 35 แสดงถึงค่าจ้างเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอัตราค่าจ้างต่ำสุด และสูงสุดของแรงงานหญิงในระดับแรงงานกึ่งฝีมือ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าจ้างเฉลี่ย (บาท/วัน)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	จำนวน
1. ช่างไม้	66.00	6.52	55	70	5
2. ช่างปูน	69.70	6.57	55	85	42
3. ช่างกระเบื้อง	72.24	9.22	60	90	29
4. ช่างเหล็ก	64.30	6.43	50	80	30
5. ช่างเชื่อม	67.50	3.54	65	70	2
6. ช่างประปา	67.50	3.54	65	70	2
7. ช่างสี	65.71	9.32	50	80	7
8. ช่างไฟฟ้า	67.50	3.54	65	70	2

จะเห็นว่า ในแรงงานหญิงค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานในระดับกึ่งฝีมือนี้ มีความแตกต่างกัน แต่เป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มตัวอย่างที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับค่าจ้างแรงงานของช่างสี ช่างไม้ ช่างเชื่อม ช่างประปา และช่างไฟฟ้า มีจำนวนน้อยมาก ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจาก โดยปกติไม่นิยมจ้างแรงงานเพศหญิง ในตำแหน่งงานเหล่านี้ จึงถือว่าข้อมูลค่าจ้างในส่วนนี้ยังไม่สามารถเป็นตัวแทนที่ดีได้ แต่หากพิจารณาค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานหญิง ในระดับแรงงานกึ่งฝีมือจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้

- ค่าจ้างเฉลี่ยของ 1. ช่างกระเบื้อง (หญิง) เท่ากับ 72.24 บาท/วัน
2. ช่างปูน (หญิง) เท่ากับ 69.70 บาท/วัน
3. ช่างเชื่อม ช่างประปา และช่างไฟฟ้า (หญิง) เท่ากับ 67.50 บาท/วัน
4. ช่างไม้ (หญิง) เท่ากับ 66.00 บาท/วัน





- 5. ช่างสี (หญิง) เท่ากับ 65.71 บาท/วัน
- 6. ช่างเหล็ก (หญิง) เท่ากับ 64.30 บาท/วัน

ตารางที่ 36 แสดงถึงค่าจ้างเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอัตราค่าจ้างต่ำสุด - สูงสุด ของแรงงานหญิงในระดับฝีมือจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าจ้างเฉลี่ย (บาท/วัน)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	จำนวน
1. ช่างไม้	77.00	9.08	65	85	5
2. ช่างปูน	86.11	11.53	70	120	36
3. ช่างกระเบื้อง	86.80	13.14	70	120	25
4. ช่างเหล็ก	79.55	10.34	60	100	22
5. ช่างเชื่อม	82.50	3.54	80	85	2
6. ช่างประปา	82.50	3.54	80	85	2
7. ช่างสี	71.00	15.17	50	85	4
8. ช่างไฟฟ้า	82.50	3.54	80	85	2

จะเห็นว่าในแรงงานระดับฝีมือเพศหญิงนั้น ระดับค่าจ้างเฉลี่ยมีความแตกต่างกัน แต่จะเห็นว่า กลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างใน ช่างสี ช่างไม้ ช่างเชื่อม ช่างประปา และช่างไฟฟ้า มีจำนวนน้อยมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่นิยมจ้างแรงงานหญิง ในงานระดับฝีมือเหล่านี้ จึงถือได้ว่า ข้อมูลไม่สามารถเป็นตัวแทนที่ดีได้

ดังนั้นหากพิจารณาระดับค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานระดับฝีมือจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้คือ

- ค่าจ้างเฉลี่ยของ 1. ช่างกระเบื้อง (หญิง) เท่ากับ 86.80 บาท/วัน
- 2. ช่างปูน (หญิง) เท่ากับ 86.11 บาท/วัน
- 3. ช่างเหล็ก (หญิง) เท่ากับ 79.55 บาท/วัน

ตารางที่ 37 แสดงถึงค่าจ้างเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอัตราค่าจ้างต่ำสุด-สูงสุด ของแรงงานหญิงในระดับฝีมือระดับสูง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าจ้างเฉลี่ย (บาท/วัน)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	จำนวน
1. ช่างไม้	120	-	120	120	1
2. ช่างปูน	113.68	26.08	95	135	19
3. ช่างกระเบื้อง	107.94	12.63	95	130	17
4. ช่างเหล็ก	102.5	12.58	90	120	4
5. ช่างเชื่อม	120	-	120	120	1
6. ช่างประปา	120	-	120	120	1
7. ช่างสี	120	-	120	120	1
8. ช่างไฟฟ้า	120	-	120	120	1

จากตาราง เห็นว่าในแรงงานหญิงระดับฝีมือระดับสูงนั้น กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างในช่างเหล็ก ช่างไม้ ช่างเชื่อม ช่างประปา ช่างสี ช่างไฟฟ้า จำนวนน้อยมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า อาจไม่มีแรงงานหญิงในระดับฝีมือระดับสูงในตำแหน่งงานดังกล่าว จึงถือว่าข้อมูลไม่สามารถเป็นตัวแทนที่ดีได้ เมื่อพิจารณาจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็น ในการกำหนดค่าจ้างของช่างปูนหญิง มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 ของกลุ่มตัวอย่างและช่างกระเบื้องหญิงมีจำนวน 17 คิดเป็นร้อยละ 27.4 ของกลุ่มตัวอย่าง จึงถือได้ว่าการจ้างแรงงานหญิงระดับฝีมือระดับสูงในตำแหน่งงานช่างปูนและช่างกระเบื้องเป็นจำนวนน้อย

ดังนั้นจะสามารถจัดลำดับค่าจ้างสูงสุด - ต่ำสุด ในแรงงานหญิงระดับฝีมือระดับสูงได้ดังนี้คือ

- ค่าจ้างเฉลี่ย 1. ช่างปูน (หญิง) เท่ากับ 113.68 บาท/วัน
2. ช่างกระเบื้อง เท่ากับ 107.94 บาท/วัน

ต่อไปนี้เป็นกรณีการพิจารณาถึง ความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงาน ในแต่ละระดับฝีมือ การสอบถามจะใช้แบบสอบถามแบบประเมินค่า โดยกำหนดค่าทางทัศนคติที่เห็นว่า เกี่ยวข้องหรือมีอิทธิพลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างไว้ คือ มากที่สุดเท่ากับ 5 มากเท่ากับ 4 ปานกลางเท่ากับ 3 น้อยเท่ากับ 2 ไม่เกี่ยวข้องเลยเท่ากับ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้จะใช้ค่าเฉลี่ยของน้ำหนักคะแนน สรุปผลการวิเคราะห์ โดยกำหนดความหมายของขอบเขตของค่าเฉลี่ยไว้ดังนี้<sup>1</sup>

4.6 - 5	มากที่สุด
3.6 - 4.5	มาก
2.6 - 3.5	ปานกลาง
1.6 - 2.5	น้อย
1 - 1.5	ไม่เกี่ยวข้องเลย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

---

<sup>1</sup> ประคอง กรรณสูตร.รศ. , สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์  
(กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2525) , หน้า 82-85.

**ตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ยน้ำหนัก ความคิดเห็นของวิศวกร หรือหัวหน้าช่าง  
ผู้ควบคุมงานก่อสร้างต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างในระดับ  
แรงงานไร้ฝีมือ**

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลความ
1. กำไรของบริษัท	2.4	1.29	ปานกลาง
2. ความต้องการของลูกค้า	2.0	1.05	น้อย
3. อัตราค่าจ้างในท้องถิ่น	4.1	1.00	มาก
4. ค่าครองชีพ	3.2	.86	ปานกลาง
5. ฝีมือหรือผลงานของลูกค้า	3.4	1.41	ปานกลาง
6. ภาวะความต้องการแรงงาน ของบริษัท	3.2	1.10	ปานกลาง
7. ค่าจ้างขั้นต่ำ	2.9	1.10	ปานกลาง
8. ลักษณะงาน	3.1	1.29	ปานกลาง

จากตารางจะเห็นว่าโดยเฉลี่ยแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือเป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้างในระดับแรงงานไร้ฝีมือ อย่างมากคืออัตราค่าจ้างในท้องถิ่น และมีความเห็นว่า กำไรของบริษัท ค่าครองชีพ ฝีมือหรือผลงานของลูกค้า ภาวะความต้องการแรงงานของบริษัท ลักษณะงานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีระดับความสำคัญหรือมีอิทธิพลปานกลาง และความต้องการของลูกค้า จะมีความสำคัญ หรือมีอิทธิพลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างในระดับที่น้อย

ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานส่วนหนึ่งไว้ว่า ลูกจ้างในระดับไร้ฝีมือ (UNSKILLED WORKER) นั้น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือเป็นตัวกำหนดที่สำคัญในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า อัตราค่าจ้างในท้องถิ่น จะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญ ส่วนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะมีอิทธิพลในระดับปานกลางเท่านั้น ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานในส่วนนี้

ตารางที่ 39 ค่าเฉลี่ยของน้ำหนัก ความคิดเห็นของวิศวกรหรือหัวหน้าช่างผู้  
ควบคุมงานก่อสร้างต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างในระดับแรงงาน  
กึ่งฝีมือ

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลความ
1. กำไรของบริษัท	2.6	1.25	ปานกลาง
2. ความต้องการของลูกค้า	2.4	1.05	ปานกลาง
3. อัตราค่าจ้างในท้องถิ่น	3.8	.99	มาก
4. ค่าครองชีพ	2.8	.97	ปานกลาง
5. ฝีมือ หรือผลงานของลูกค้า	4.3	.89	มาก
6. ภาวะความต้องการแรงงาน ของบริษัท	2.9	.87	ปานกลาง
7. ค่าจ้างขั้นต่ำ	2.1	1.04	น้อย
8. ลักษณะงาน	3.8	.87	มาก

จากตาราง กลุ่มตัวอย่างโดยเฉลี่ยมีความเห็นว่า อัตราค่าจ้างใน  
ท้องถิ่น ฝีมือหรือผลงานของลูกค้า และลักษณะงานที่ทำ จะมีอิทธิพลหรือเป็นตัว  
กำหนดที่สำคัญต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างในระดับแรงงานกึ่งฝีมือ ส่วนความต้อง  
การของลูกค้า ค่าครองชีพ และภาวะความต้องการแรงงานของบริษัทจะมีอิทธิพล  
หรือเป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้างในระดับปานกลาง และโดยเฉลี่ยเห็นว่าค่าจ้างขั้น  
ต่ำจะมีอิทธิพลหรือเป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้างในระดับที่น้อย

ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานส่วนหนึ่งไว้ว่า ลูกจ้างแรงงานระดับกึ่ง  
ฝีมือ (SEMI-SKILLED WORKER) นั้น ผลการปฏิบัติงานของลูกค้า จะมีอิทธิพล  
หรือเป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อการกำหนดอัตราค่าจ้าง ซึ่งผลการวิเคราะห์ส่วนหนึ่ง  
สอดคล้องกับสมมติฐาน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานในส่วนนี้

ตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นของวิศวกรหรือหัวหน้าช่างผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างในระดับแรงงานฝีมือ

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความ
1. กำไรของบริษัท	3.1	1.22	มาก
2. ความต้องการของลูกค้า	2.7	1.01	ปานกลาง
3. อัตราค่าจ้างในท้องถิ่น	4	1.01	มาก
4. ค่าครองชีพ	2.8	.87	ปานกลาง
5. ฝีมือหรือผลงานของลูกค้า	4.6	.76	มากที่สุด
6. ภาวะความต้องการแรงงานของบริษัท	3.2	.99	ปานกลาง
7. ค่าจ้างขั้นต่ำ	1.9	1.12	น้อย
8. ลักษณะงาน	3.9	.72	มาก

จากตาราง เห็นว่าโดยเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าฝีมือหรือผลงานของลูกค้ามีอิทธิพลหรือเป็นตัวกำหนด อัตราค่าจ้างในระดับแรงงานฝีมือมากที่สุด รองลงมา กำไรของบริษัท อัตราค่าจ้างในท้องถิ่น และลักษณะงานจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการกำหนดอัตราค่าจ้าง ปัจจัยที่มีอิทธิพลในระดับปานกลางได้แก่ ความต้องการของลูกค้า ค่าครองชีพ และภาวะความต้องการแรงงานของบริษัท และที่มีอิทธิพลน้อยคืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานส่วนหนึ่งไว้ว่าในกลุ่มแรงงานระดับฝีมือ (SKILLED WORKER) ผลการปฏิบัติงานของลูกค้าจะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับสมมติฐาน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน



ตารางที่ 41 ค่าเฉลี่ยของน้ำหนัก ความคิดเห็นของวิศวกรและหัวหน้าช่างผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนด อัตราค่าจ้างในระดับแรงงานฝีมือระดับสูง

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความ
1. กำไรของบริษัท	3.1	1.54	ปานกลาง
2. ความต้องการของลูกค้า	3.0	.96	ปานกลาง
3. อัตราค่าจ้างในท้องถิ่น	3.9	1.39	มาก
4. ค่าครองชีพ	2.7	1.02	ปานกลาง
5. ฝีมือ หรือผลงานของลูกค้า	4.6	.71	มากที่สุด
6. ภาวะความต้องการแรงงานของบริษัท	3.4	.75	ปานกลาง
7. ค่าจ้างขั้นต่ำ	1.9	1.13	น้อย
8. ลักษณะงาน	3.9	.91	มาก

จากตารางจะเห็นว่าโดยเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าฝีมือหรือผลงานของลูกค้า จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างมากที่สุด อัตราค่าจ้างในท้องถิ่นและลักษณะงานมีอิทธิพลมาก กำไรของบริษัท ความต้องการของลูกค้า ค่าครองชีพ และภาวะความต้องการแรงงานของบริษัท มีอิทธิพลในระดับปานกลาง ส่วนค่าจ้างขั้นต่ำจะมีอิทธิพลน้อยต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างในระดับแรงงานฝีมือระดับสูง

ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือเป็นตัวกำหนดที่สำคัญในการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานฝีมือระดับสูง (HIGHLY SKILLED WORKER) คือความขาดแคลนแรงงานหรือภาวะความต้องการแรงงานของบริษัท แต่จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ฝีมือหรือผลงานของลูกค้า เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือเป็นตัวกำหนดที่สำคัญ ต่อการกำหนดอัตราค่าจ้าง ดังนั้นผลการวิเคราะห์ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน จึงปฏิเสธสมมติฐานในส่วนนี้



จากตารางที่ 38 ถึงตารางที่ 41 สรุปผลได้ว่า อัตราค่าจ้างในท้องถิ่นจะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างในระดับแรงงานไร้ฝีมือ ในระดับแรงงานกึ่งฝีมือ อัตราค่าจ้างในท้องถิ่น ลักษณะงาน และฝีมือหรือผลงานของลูกจ้างจะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ส่วนในระดับแรงงานฝีมือและระดับแรงงานฝีมือระดับสูงนั้น ฝีมือหรือผลงานของลูกจ้างจะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญในการพิจารณาอัตราค่าจ้าง

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของลูกจ้าง

ตารางที่ 42 แสดงถึงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. ชาย	409	81.5
2. หญิง	93	18.5
รวม	502	100

จากตาราง กลุ่มลูกจ้างตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 409 คน คิดเป็นร้อยละ 81.5 มีกลุ่มลูกจ้างตัวอย่างที่เป็นหญิง จำนวน 93 คนคิดเป็นร้อยละ 18.5

ตารางที่ 43 จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน \ เพศ	ชาย	หญิง	จำนวน	ร้อยละ
1. ช่างไม้	149	3	152	30.3
2. ช่างปูน	71	13	84	16.7
3. ช่างสี	26	-	26	5.2
4. ช่างเชื่อม	10	-	10	2
5. ช่างประปา	15	1	16	3.2
6. ช่างเหล็ก	31	16	47	9.4
7. ช่างไฟฟ้า	16	-	16	3.2
8. ช่างกระเบื้อง	5	-	5	1
9. กรรมกร	86	60	146	29.0
<b>รวม</b>	<b>409</b>	<b>93</b>	<b>502</b>	<b>100</b>

จากตารางพบว่ามียกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นช่างไม้มากที่สุด 152 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 รองลงมาตามลำดับคือลูกจ้างที่เป็นกรรมกร ร้อยละ 29.0 ช่างปูน ร้อยละ 16.7 ช่างเหล็กร้อยละ 9.4 ช่างสีร้อยละ 5.2 ช่างประปาและช่างไฟฟ้าพบในจำนวนเท่ากันร้อยละ 3.2 ช่างเชื่อมร้อยละ 2 และน้อยที่สุดช่างกระเบื้องร้อยละ 1

จากตารางยังไม่สามารถสรุปได้ว่ามีลูกจ้างในตำแหน่งใดมากหรือน้อยเท่าใด เนื่องจากในสภาพความเป็นจริง แรงงานในกิจการก่อสร้างจะมีการเคลื่อนย้ายมาก คือเมื่อเสร็จสิ้นงานในกิจการก่อสร้างหนึ่งก็จะไปทำงานกับอีกกิจการหนึ่งหมุนเวียนกัน และอีกประการหนึ่งจะสังเกตว่าในแต่ละช่วงของการดำเนินงานก่อสร้างในโครงการหนึ่งๆนั้น จะมีความต้องการใช้แรงงานประเภทประเภทต่างๆมากน้อยแตกต่างกันไป แต่ถ้าหากจะพิจารณาถึงตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ เพื่อพิจารณาว่าในแรงงานเพศชายและหญิง

มีการจำแนกตำแหน่งมาก น้อย อย่างไรดังตารางที่ 44 และ 46

ตารางที่ 44 จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามเพศและตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	เพศชาย	ร้อยละ
1. ช่างไม้	149	36.3
2. ช่างปูน	41	16.6
3. ช่างสี	26	6.1
4. ช่างเชื่อม	10	2.2
5. ช่างประปา	15	3.4
6. ช่างเหล็ก	31	6.8
7. ช่างไฟฟ้า	16	3.7
8. ช่างกระเบื้อง	5	1.2
9. กรรมกร	86	19.3
<b>รวม</b>	<b>409</b>	<b>100</b>

เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างเพศชายตามตำแหน่งงานพบว่า ร้อยละ 36.3 เป็นช่างไม้ ร้อยละ 19.3 เป็นกรรมกร ร้อยละ 16.6 เป็นช่างปูน ร้อยละ 6.8 เป็นช่างเหล็ก ร้อยละ 6.1 เป็นช่างสี ร้อยละ 3.7 เป็นช่างไฟฟ้า ร้อยละ 3.4 เป็นช่างประปา ร้อยละ 2.2 เป็นช่างเชื่อม และ ร้อยละ 1.2 เป็นช่างกระเบื้อง จะเห็นได้ว่าในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นชายจะเป็นลูกจ้างที่มีตำแหน่งงานเช่นเดียวกับตารางที่ 45 แต่หากจะพิจารณาจากการจำแนกตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหญิงว่าจะมีการจำแนกตำแหน่งคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันหรือไม่ ดังตารางที่ 45

ตารางที่ 45 จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามเพศและตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	เพศหญิง	ร้อยละ
1. ช่างไม้	3	3.2
2. ช่างปูน	13	14
3. ช่างสี	-	-
4. ช่างเชื่อม	-	-
5. ช่างประปา	1	1.1
6. ช่างเหล็ก	16	17.2
7. ช่างไฟฟ้า	-	-
8. ช่างกระเบื้อง	-	-
9. กรรมกร	60	64.5
<b>รวม</b>	<b>93</b>	<b>100</b>

จากตารางจะเห็นว่า ส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงร้อยละ 64.5 เป็นกรรมกร รองลงมาร้อยละ 17.2 เป็นช่างเหล็ก ร้อยละ 14 เป็นช่างปูน มีเป็นจำนวนน้อยคิดเป็นร้อยละ 3.2 เป็นช่างไม้ ส่วนกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงที่เป็นช่างประปามีจำนวนน้อยมากคิดเป็นร้อยละ 1.1

สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่ในกลุ่มจ้างหญิงเป็นกรรมกรรองลงมาเป็นช่างเหล็ก และช่างปูนตามลำดับ มีเป็นส่วนน้อยที่เป็นช่างไม้ และช่างสี ช่างประปา และจะไม่พบแรงงานหญิงที่เป็นช่างสี ช่างเชื่อม ช่างกระเบื้องและช่างไฟฟ้า



ตารางที่ 46 แสดงการจำแนกกลุ่มตัวอย่างอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่เกิน 14 ปี	4	.8
2. 15 - 30 ปี	340	67.7
3. 31 - 40 ปี	96	19.1
4. 41 - 50 ปี	48	9.6
5. มากกว่า 50 ปี	14	2.8
<b>รวม</b>	<b>502</b>	<b>100</b>

จะเห็นว่ามีลูกจ้างที่มีอายุระหว่าง 15 - 30 ปี มากที่สุด ถึงร้อยละ 67.7 รองลงมาเป็นลูกจ้างที่มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.1 มีลูกจ้างอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.6 และมีลูกจ้างอายุมากกว่า 50 ปีเป็นจำนวนน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.8 ส่วนลูกจ้างที่มีอายุไม่เกิน 14 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ .8

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 47 แสดงอายุของกลุ่มตัวอย่างเพศชาย

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่เกิน 14 ปี	4	1.0
2. 15 - 30 ปี	266	65
3. 31 - 40 ปี	82	20.1
4. 41 - 50 ปี	43	10.5
5. มากกว่า 50 ปี	14	3.4
<b>จำนวน</b>	<b>409</b>	<b>100</b>

เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามเพศและอายุแล้วพบว่า ในแรงงานชายร้อยละ 65 ของกลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 15 - 30 ปี ร้อยละ 20.1 มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี ร้อยละ 10.5 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 3.4 มีอายุมากกว่า 50 ปี และอายุไม่เกิน 14 ปี พบน้อยที่สุดในแรงงานเพศชาย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 48 แสดงอายุของกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่เกิน 14 ปี	-	-
2. 15 - 30 ปี	74	79.6
3. 31 - 40 ปี	14	15.1
4. 41 - 50 ปี	5	5.3
5. มากกว่า 50 ปี	-	-
<b>รวม</b>	<b>93</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 48 แสดงให้เห็นว่าแรงงานหญิงร้อยละ 79.6 มีอายุระหว่าง 15-30 ปีมากที่สุด เช่นเดียวกับ แรงงานชาย รองลงมาพบร้อยละ 15.1 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และพบน้อยที่สุด อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.3 ของแรงงานหญิง ส่วนแรงงานอายุไม่เกิน 14 ปี และมากกว่า 50 ปีไม่พบในแรงงานหญิง

จากตารางที่ 46-47 และ 48 พอสรุปได้ว่าแรงงานส่วนใหญ่ทั้งเพศชายและหญิงในธุรกิจก่อสร้างมีอายุระหว่าง 15-30 ปี และมีการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุไม่เกิน 14 ปีซึ่งเป็นเพศชายเป็นส่วนน้อย ส่วนแรงงานอายุมากกว่า 50 ปีนั้นจะมีแต่เพียงแรงงานชายเท่านั้น



ตารางที่ 49 แสดงการจำแนกสถานภาพสมรสแยกตามเพศ

เพศ สถานภาพ	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. โสด	176	43	50	53.8	226	45.0
2. แต่งงานแล้ว	231	56.5	42	45.2	273	54.4
3. หม้าย	2	.5	1	1.0	3	.6
<b>รวม</b>	<b>409</b>	<b>100</b>	<b>93</b>	<b>100</b>	<b>502</b>	<b>100</b>

จากตารางจะเห็นว่าพบมากที่สุดร้อยละ 54.4 ของกลุ่มตัวอย่าง แต่งงานแล้ว รองลงมาร้อยละ 45 ของกลุ่มตัวอย่างเป็นโสด และมีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ .5 ของกลุ่มตัวอย่างเป็นหม้าย แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าในแรงงานหญิง ส่วนใหญ่จะเป็นหญิงโสด คิดเป็นร้อยละ 53.8 ของจำนวนแรงงานหญิง

ดังนั้นจะเห็นว่าแรงงานก่อสร้างในธุรกิจก่อสร้างส่วนใหญ่แต่งงานแล้ว และแรงงานหญิงในธุรกิจก่อสร้างส่วนใหญ่เป็นโสด

ตารางที่ 50 แสดงถึงความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ความรับผิดชอบต่อครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่ได้รับผิดชอบครอบครัว	133	26.5
2. รับผิดชอบครอบครัว	369	73.5
<b>รวม</b>	<b>502</b>	<b>100</b>

จากตารางจะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 73.5 ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว อีกร้อยละ 26.5 ไม่ต้องรับผิดชอบครอบครัว

ดังนั้นจะเห็นว่าแรงงานของธุรกิจก่อสร้างส่วนใหญ่ต้องรับผิดชอบครอบครัว แต่หากจะจำแนกความรับผิดชอบต่อครอบครัวตามสถานภาพสมรสดังตารางที่ 51

ตารางที่ 51 แสดงการรับผิดชอบต่อครอบครัวจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	ความรับผิดชอบครอบครัว		ไม่รับผิดชอบ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. โสด	93	25.2	133	100	226	45.0
2. แต่งงานแล้ว	273	74	-	-	273	54.4
3. หม้าย	3	.8	-	-	3	.6
รวม	369	100	133	100	502	100

จากตารางจะเห็นว่ามียกกลุ่มตัวอย่างที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวส่วนใหญ่ร้อยละ 74 เป็นแรงงานที่แต่งงานแล้ว มีแรงงานโสดร้อยละ 25.2 และแรงงานที่เป็นหม้ายน้อยที่สุดร้อยละ .8 แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าในแรงงานที่แต่งงานแล้ว และแรงงานที่เป็นหม้ายทั้งหมด รับผิดชอบครอบครัว ส่วนแรงงานโสดที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวนั้นมีเป็นส่วนน้อย คิดเป็นร้อยละ 41.2 ของแรงงานโสดทั้งหมด

ตารางที่ 52 แสดงถึงระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ประถม	451	89.8
2. มัธยม	49	9.8
3. ปวช	1	.2
4. ไม่รู้หนังสือ	1	.2
รวม	502	100

จะเห็นว่าระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 89.8 อยู่ในระดับมัธยมศึกษา จำนวนค่อนข้างน้อย คิดเป็นร้อยละ 9.8 และมีระดับการศึกษา ปวช. และไม่รู้หนังสือ น้อยมาก ในจำนวนเท่ากัน คือร้อยละ .2

ดังนั้นสรุปได้ว่าแรงงานก่อสร้างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษา

ตารางที่ 53 แสดงถึงภูมิภาคของตัวอย่าง

ภูมิภาค	จำนวน	ร้อยละ
1. ในจังหวัดเชียงใหม่	384	76.5
2. ต่างจังหวัด	118	23.5
รวม	502	100

สามารถกล่าวได้ว่าแรงงานก่อสร้างส่วนใหญ่เป็นแรงงานในท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 76.5 และมีแรงงานต่างถิ่น เป็นจำนวนร้อยละ 23.5

**ตารางที่ 53.1 แสดงถึงภูมิฐานะของกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดเชียงใหม่**

ภูมิฐานะในจังหวัดเชียงใหม่	จำนวน	ร้อยละ
1. อ. เมือง	73	19
2. ต่างอำเภอ	311	81
<b>รวม</b>	<b>384</b>	<b>100</b>

จะเห็นได้ของกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิฐานะในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่จะเป็น แรงงานที่มีภูมิฐานะอยู่ต่างอำเภอ คิดเป็นร้อยละ 81 ส่วนแรงงานที่มีอยู่ในเขต อำเภอเมืองมีจำนวนน้อยคิดเป็นร้อยละ 19

จึงสรุปได้ว่า แรงงานก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ มีภูมิฐานะในจังหวัดเชียงใหม่ แต่อยู่ต่างอำเภอเป็นส่วนใหญ่

**ตารางที่ 54 แสดงถึงการประกอบอาชีพอื่นของกลุ่มตัวอย่าง**

การประกอบอาชีพอื่น	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่ได้ทำ	178	35.5
2. ทำ	324	64.5
<b>รวม</b>	<b>502</b>	<b>100</b>

จะเห็นว่าร้อยละ 64.5 ของกลุ่มตัวอย่าง นอกจากจะทำงานก่อสร้างแล้วยังประกอบอาชีพอื่นด้วย และร้อยละ 35.5 ของกลุ่มตัวอย่างจะประกอบอาชีพงานก่อสร้างอย่างเดียว

การประกอบอาชีพอื่นของกลุ่มตัวอย่างทำให้สามารถพิจารณาได้อย่างหนึ่งว่า รายได้ที่ลูกจ้างได้รับนั้นมิได้มาจากการทำงานก่อสร้างแต่เพียงอย่างเดียว ลูกจ้างยังมีรายได้ทางอื่นที่นำมาจุนเจือครอบครัวด้วย ซึ่งน่าจะมีการศึกษาประเด็นดังกล่าวนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดค่าจ้างให้ถูกต้อง และเหมาะสมที่สุด

หากพิจารณาถึงการประกอบอาชีพอื่นที่ลูกจ้างในธุรกิจก่อสร้างทำอยู่นั้นว่าประกอบอาชีพใดบ้าง ดังนี้

**ตารางที่ 54.1 แสดงถึงอาชีพอื่นของกลุ่มตัวอย่าง**

การประกอบอาชีพอื่น	จำนวน	ร้อยละ
1. ทำนา	235	72.5
2. ทำสวน	79	24.4
3. ค้าขาย	10	3.1
<b>รวม</b>	<b>324</b>	<b>100</b>

จากตารางจะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพอื่นนอกเหนือจากการทำงานก่อสร้างจะมีอาชีพทำนามากที่สุด ร้อยละ 72.5 รองลงมามีอาชีพทำสวนคิดเป็นร้อยละ 24.4 และมีอาชีพค้าขายเป็นส่วนน้อย คิดเป็นร้อยละ 3.1

จึงสรุปได้ว่า แรงงานในธุรกิจก่อสร้างที่ประกอบอาชีพอย่างอื่นด้วยนั้นส่วนใหญ่ทำนา ซึ่งอาจเป็นเหตุอันหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานตามฤดูกาลนั้นในธุรกิจก่อสร้าง ซึ่งจะส่งผลให้อัตราค่าจ้างมีแนวโน้มสูงขึ้นกว่าระดับปกติ

ตารางที่ 55 แสดงถึงระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานกับนายจ้าง

ระยะเวลาที่ทำงานกับนายจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่เกิน 1 ปี	240	47.8
2. 1 - 3 ปี	166	33.1
3. มากกว่า 3 ปี	96	19.1
<b>รวม</b>	<b>502</b>	<b>100</b>

จากการสอบถามลูกจ้างเกี่ยวกับระยะเวลาที่ทำงานกับนายจ้างพบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 47.8 ทำงานกับนายจ้างนานไม่เกิน 1 ปี รองลงมาร้อยละ 33.1 ทำงานกับนายจ้างมานาน 1-3 ปี และทำงานกับนายจ้างมากกว่า 3 ปีน้อยที่สุดร้อยละ 19.1 เมื่อพิจารณาระยะเวลามีทำงานกับนายจ้างตามตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างแล้ว จะแสดงให้เห็นดังตารางที่ 56

ตารางที่ 56 แสดงถึงการจำแนกตำแหน่งตามระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานกับนายจ้าง

ตำแหน่ง ระยะเวลา	ช่าง	ช่าง	ช่าง	ช่าง	ช่าง	ช่าง	ช่าง	ช่าง	กรรมกร	รวม	
	ไม้	ปูน	สี	เชื่อม	ประปา	เหล็ก	ไฟ	กระเบื้อง		F	%
1. ไม่เกิน 1 ปี	52	29	14	3	5	21	5	-	111	240	47.8
2. 1-3 ปี	54	39	7	6	2	20	5	3	30	166	33.1
3. มากกว่า 3 ปี	46	16	5	1	9	6	6	2	5	96	19.1
<b>รวม</b>	<b>152</b>	<b>84</b>	<b>26</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>47</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>146</b>	<b>502</b>	<b>100</b>

จากตารางพบว่า เกือบทุกตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานกับนายจ้างได้ไม่เกิน 1 ปี ยกเว้นช่างประปา และช่างไฟฟ้า แนวโน้มของระยะเวลาทำงานกับนายจ้างนานมากกว่า 3 ปี มีมากกว่า ทำงานไม่เกิน 1 ปี (9 > 5 และ 6 > 5) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นกรรมกรส่วนใหญ่ทำงานกับนายจ้างนานไม่เกิน 1 ปีคิดเป็นร้อยละ 76 ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกรรมกร และกรรมกรที่ทำงานกับนายจ้างนานมากกว่า 3 ปีมีน้อยมาก คิดเป็นร้อยละ 3.4 ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกรรมกร

ดังนั้นจะสังเกตเห็นว่าลูกจ้างฝีมือจะมีระยะเวลาของการทำงานกับนายจ้างมากกว่า 1 ปีมากกว่าลูกจ้างที่เป็นกรรมกรและเป็นเหตุผลยืนยันอีกอย่างหนึ่งว่า แรงงานในกิจการก่อสร้างมีการเคลื่อนย้ายจากกิจการหนึ่งไปสู่กิจการหนึ่งมากขึ้นนี้เนื่องจากในช่วงระยะเวลาของงานก่อสร้างหนึ่งๆนั้นจะใช้แรงงานแต่ละประเภทมากน้อยแตกต่างกัน

ต่อไปนี้จะเป็นการพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง และความคิดเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างและการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้จะใช้เปรียบเทียบหรือยืนยันข้อมูลที่ได้จากนายจ้าง และวิศวกรในเรื่องระดับของการจ่ายอัตราค่าจ้างและการจัดสวัสดิการ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 57 แสดงถึงค่าจ้างเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตำแหน่งงานแยกตามเพศ

ตำแหน่ง \ เพศ	ชาย		หญิง		รวม	
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.
1. ช่างไม้	80.50	14.28	86.67	11.34	80.62	14.29
2. ช่างปูน	88.50	18.18	71.38	13.38	85.77	18.52
3. ช่างสี	75.96	16.50	-	-	75.96	16.50
4. ช่างเชื่อม	92.50	9.79	-	-	92.5	9.79
5. ช่างประปา	94.67	13.29	80	-	96.25	14.32
6. ช่างเหล็ก	73.55	14.56	55.63	7.27	67.45	15.14
7. ช่างไฟฟ้า	116.88	46.83	-	-	116.88	46.63
8. ช่างกระเบื้อง	96.00	21.91	-	-	96	21.91
9. กรรมกร	50.71	10.06	47.82	6.22	49.52	8.78

ค่าเฉลี่ยของค่าจ้างของกลุ่มตัวอย่างในตารางที่ 57 แสดงว่า อัตราค่าจ้างเฉลี่ยของช่างไฟฟ้ามีอัตราเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 116.88 รองลงมาได้แก่ค่าจ้างเฉลี่ยของช่างประปา และช่างกระเบื้องเท่ากับ 96.25 และ 96 ค่าจ้างเฉลี่ยของช่างเชื่อมเท่ากับ 92.5 ช่างปูน เท่ากับ 85.77 ช่างไม้เท่ากับ 80.62 ช่างสีเท่ากับ 75.96 ช่างเหล็กเท่ากับ 67.45 และกรรมกรมีค่าจ้างเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 49.52

จะเห็นได้ว่าอัตราค่าจ้างเฉลี่ยในตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างเพศชาย จะสูงกว่าค่าจ้างเฉลี่ยในเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นช่างไม้เพียงอย่างเดียว ที่อัตราค่าจ้างเฉลี่ยของช่างไม้ มีเพศหญิงสูงกว่าอัตราค่าจ้างของช่างไม้เพศชาย แต่เนื่องจากความเห็นต่อช่างไม้หญิงมีจำนวนน้อยมาก (3 คน) ซึ่งน้อยกว่าจำนวนช่างไม้ชาย (149 คน) จึงยังไม่สามารถสรุปได้ว่าค่าจ้างเฉลี่ยของช่างไม้หญิงจะมากกว่าช่างไม้ชาย

สิ่งที่ควรจะพิจารณามากที่สุดคืออัตราค่าจ้างเฉลี่ยของกรรมกร หรือ แรงงานไร้ฝีมือเท่ากับ 49.52 บาท ซึ่งน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาล กำหนดใช้ในจังหวัดเชียงใหม่ เท่ากับ 65 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.81

ตารางที่ 58 แสดงถึงค่าจ้างสูงสุด ค่าจ้างต่ำสุดของกลุ่มตัวอย่างของตำแหน่ง งานแยกตามเพศ

ตำแหน่งงาน \ เพศ	ชาย		หญิง		รวม	
	สูงสุด	ต่ำสุด	สูงสุด	ต่ำสุด	สูงสุด	ต่ำสุด
1. ช่างไม้	150	60	100	80	150	60
2. ช่างปูน	160	60	100	55	160	55
3. ช่างสี	100	60	-	-	100	60
4. ช่างเชื่อม	100	70	-	-	100	70
5. ช่างประปา	120	70	80	80	120	70
6. ช่างเหล็ก	100	50	70	50	100	50
7. ช่างไฟฟ้า	250	80	-	-	250	80
8. ช่างกระเบื้อง	120	80	-	-	120	80
9. กรรมกร	70	30	65	40	70	30

จากตารางที่ 58 สามารถกำหนดช่วงของค่าจ้างในแต่ละตำแหน่ง งานของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

	ช่างไม้	มีอัตราค่าจ้างอยู่ในช่วง	60 - 150	บาท
	ช่างปูน	มีอัตราค่าจ้างอยู่ในช่วง	55 - 160	บาท
	ช่างสี	มีอัตราค่าจ้างอยู่ในช่วง	60 - 100	บาท
	ช่างเชื่อม	มีอัตราค่าจ้างอยู่ในช่วง	70 - 100	บาท
	ช่างประปา	มีอัตราค่าจ้างอยู่ในช่วง	70 - 120	บาท
	ช่างเหล็ก	มีอัตราค่าจ้างอยู่ในช่วง	50 - 100	บาท
	ช่างไฟฟ้า	มีอัตราค่าจ้างอยู่ในช่วง	80 - 250	บาท
	ช่างกระเบื้อง	มีอัตราค่าจ้างอยู่ในช่วง	80 - 120	บาท
และ	กรรมกร	มีอัตราค่าจ้างอยู่ในช่วง	30 - 70	บาท

ดังนั้นเมื่อพิจารณาช่วงของอัตราค่าจ้างสูงสุดและต่ำสุดในตารางที่ 58 และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยในตารางที่ 57 สามารถสรุปได้ว่า อัตราค่าจ้างเฉลี่ยในแรงงานชายมากกว่าอัตราค่าจ้างเฉลี่ยในแรงงานหญิง

และถ้าสังเกตว่าอัตราค่าจ้างต่ำสุดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกรรมกรชาย มีระดับต่ำมาก (30 บาท) นั้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อัตราค่าจ้างดังกล่าวเป็นอัตราค่าจ้างของแรงงานเด็ก ที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ซึ่งมีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ .8 ของกลุ่มตัวอย่าง (ตารางที่ 46)

ตารางที่ 59 แสดงความคิดเห็นของลูกค้าจ้างต่อค่าจ้างที่ได้รับ

ความคิดเห็นต่อค่าจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
1. พอใจ	309	61.6
2. ไม่พอใจ	193	38.4
<b>รวม</b>	<b>502</b>	<b>100</b>

จากตารางแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างส่วนใหญ่จำนวน ร้อยละ 61.6 พอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับ ที่เหลือร้อยละ 38.4 ไม่พอใจในค่าจ้างที่ได้รับ ซึ่งจะแสดงผลในตารางที่ 18.1

**ตารางที่ 59.1 แสดงถึงเหตุผลของความไม่พอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับ**

เหตุผล	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่พอใช้จ่าย	89	46.1
2. รู้สึกว่าได้น้อยเกินไป	83	43
3. ทราบว่าได้ค่าจ้างต่ำกว่าที่อื่นๆ	21	10.9
<b>รวม</b>	<b>193</b>	<b>100</b>

จะเห็นว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าค่าจ้างที่ได้รับไม่พอใช้จ่าย และ รู้สึกว่าได้น้อยเกินไป คิดเป็นร้อยละ 46.1 และ 43 เพราะลูกจ้างไม่พอใจค่าจ้างที่ได้รับเนื่องจากทราบว่าได้ค่าจ้างต่ำกว่าที่อื่นๆ เป็นส่วนน้อย ร้อยละ 10.9

หากพิจารณาว่าลูกจ้างที่ไม่พอใจค่าจ้างที่ได้รับมีสถานการณ์อย่างไร ดังแสดงในตารางที่ 59.2

ตารางที่ 59.2 แสดงถึงความไม่พอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับจำแนกตาม สถานภาพสมรส



สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
1. โสด	79	40.9
2. แต่งงานแล้ว	114	59.1
3. หม้าย	-	-
<b>รวม</b>	<b>193</b>	<b>100</b>

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่พอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับ นั้น ส่วนใหญ่มีครอบครัวหรือแต่งงานแล้ว คิดเป็นร้อยละ 59.1 และพบว่า มีร้อยละ 40.9 เป็นโสดหรือยังไม่ได้แต่งงาน

ดังนั้นจะเห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่แต่งงานแล้วมีแนวโน้มที่จะไม่พอใจค่าจ้างที่ได้รับ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด ( $59.1 > 40.9$ )

เพื่อได้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพการจ่ายค่าจ้างให้มากขึ้น ได้มีการสอบถามลูกจ้างว่า ในขณะที่ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างคนปัจจุบัน ลูกจ้างเองได้รับการขึ้นค่าจ้างหรือไม่ และทราบเหตุผลของการได้รับการขึ้นค่าจ้างซึ่งจะเห็นได้จากตารางที่ 60

ตารางที่ 60 แสดงถึงการได้รับ การขึ้นค่าจ้างของกลุ่มตัวอย่าง

การได้รับการขึ้นค่าจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
1. เคย	166	33.1
2. ไม่เคย	336	66.9
<b>รวม</b>	<b>502</b>	<b>100</b>

จากตารางจะเห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการขึ้นค่าจ้าง  
จากนายจ้าง คิดเป็นร้อยละ 66.9 มีร้อยละ 33.1 ที่ได้รับการพิจารณาขึ้น  
ค่าจ้าง โดยแสดงเหตุผลดังตารางที่ 60.1

ตารางที่ 60.1 แสดงถึงเหตุผลของการได้รับการขึ้นค่าจ้าง

เหตุผล	จำนวน	ร้อยละ
1. ทำงานมานาน	84	50.6
2. มีฝีมือดีขึ้น	61	36.7
3. ขยันขันแข็ง	16	9.6
4. ไม่พอใจใช้จึงขอขึ้น	-	-
5. นายจ้างขึ้นให้โดยไม่ทราบเหตุผล	5	3.1
รวม	166	100

จากตารางจะเห็นว่าเหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการขึ้นค่าจ้างเพราะ  
ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างมาเป็นเวลานาน มากที่สุดร้อยละ 50.6 รองลงมาร้อยละ  
36.7 ให้เหตุผลว่าลูกจ้างมีฝีมือดีขึ้น และร้อยละ 9.6 เห็นว่าลูกจ้างมีความขยัน  
ขันแข็ง มีเพียงส่วนน้อยร้อยละ 3.1 ที่ไม่ทราบเหตุผลที่นายจ้างขึ้นค่าจ้างให้

ดังนั้น พอสรุปได้ว่าลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะ  
ไม่ได้รับการขึ้นค่าจ้างมากกว่าการได้รับการขึ้นค่าจ้าง ( 66.90 > 33.1 )  
แต่ลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างมานาน จะมีแนวโน้มได้รับการขึ้นค่าจ้างมากกว่าการ  
ที่ลูกจ้างมีฝีมือดีขึ้น และมีความขยันขันแข็ง

เมื่อได้ทราบถึงจำนวนและสาเหตุของลูกจ้างที่ได้รับการขึ้นค่าจ้างแล้วก็  
จะมาพิจารณาว่าลูกจ้างจะมีการถูกลดค่าจ้างหรือไม่ และด้วยเหตุผลใด ในตาราง  
ที่ 61

ตารางที่ 61 แสดงถึงการถูกลดค่าจ้าง

การถูกลดค่าจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
1. เคย	16	3.2
2. ไม่เคย	486	96.8
รวม	502	100

จากตารางจะเห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยถูกลดค่าจ้างคิดเป็นร้อยละ 96.8 มีเพียงส่วนน้อยที่เคยถูกลดค่าจ้าง คิดเป็นร้อยละ 3.2 ในจำนวนที่เคยถูกลดค่าจ้างนั้น เนื่องมาจากเหตุผลในตารางที่ 61.1

ตารางที่ 61.1 แสดงถึงสาเหตุของการถูกลดค่าจ้าง

เหตุผลของการถูกลดค่าจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
1. งานที่ทำเป็นงานเหมาค่าแรง	2	12.4
2. นายจ้างเห็นว่าค่าแรงสูงไป	3	18.8
3. ไม่ทราบสาเหตุ	3	18.8
4. ไม่ตอบ	8	50
รวม	16	100

จากตารางเห็นว่า มีลูกจ้างถึงร้อยละ 50 ไม่ตอบถึงสาเหตุที่ตนถูกลดค่าจ้าง แต่พอจะทราบสาเหตุได้ว่า นายจ้างเห็นว่าค่าจ้างสูงไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่านายจ้างเห็นในภายหลังว่าลูกจ้างมีผลงานที่ไม่ดีพอที่จะได้รับค่าจ้างตาม



ที่ตกลงไว้แต่แรก และลูกจ้างถูกลดค่าจ้างโดยที่ไม่ทราบสาเหตุในจำนวนที่เท่ากันร้อยละ 18.8 และอีกร้อยละ 12.4 ถูกลดค่าจ้างเพราะลูกจ้างเป็นผู้รับเหมาค่าแรงหรือเป็นสมาชิกของกลุ่มผู้รับเหมาค่าแรง เมื่อรับจ้างเหมาทำงานได้ในราคาต่ำกว่าปกติ ก็จึงทำให้ค่าจ้างลดต่ำลงจากที่เคยได้

ตารางต่อไปนี้จะแสดงถึงสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างในลักษณะของลูกจ้าง เพื่อเป็นการเปรียบเทียบหรือยืนยันข้อมูลที่ได้รับจากนายจ้างโดยใช้คำถาม เช่นเดียวกับคำถามที่ใช้ถามนายจ้างในเรื่องต่างๆคือ การจัดการรับส่งค่ารักษาพยาบาลเมื่อประสบอันตราย การจัดที่พักอาศัย และการจัดเลี้ยงอาหารกลางวัน

ตารางที่ 62 แสดงถึงการจัดการรับส่งนายจ้าง

มีการจัดการรับส่ง	จำนวน	ร้อยละ
1. มี	7	1.4
2. ไม่มี	476	94.8
3. ไม่ตอบ	19	3.8
รวม	502	100

จากตารางเห็นว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ ร้อยละ 94.8 ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดการรับส่ง มีจำนวนน้อยที่ตอบว่านายจ้างจัดการรับส่ง คิดเป็นร้อยละ 1.4 และมีจำนวนร้อยละ 3.8 ไม่ตอบ

ตารางที่ 63 แสดงถึงการจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้เมื่อประสบอุบัติเหตุ

การจ่ายค่ารักษาพยาบาล	จำนวน	ร้อยละ
1. มี	382	76.1
2. ไม่มี	101	20.1
3. ไม่ตอบ	19	3.8
รวม	502	100

จากตารางเห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 76.1 ตอบว่า มีการจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้เมื่อลูกจ้างประสบอุบัติเหตุ มีร้อยละ 20.1 ที่ตอบว่าไม่มีการจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้เมื่อลูกจ้างประสบอุบัติเหตุ และมี ร้อยละ 3.8 ของกลุ่มตัวอย่างไม่ตอบ

ดังนั้นเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลของนายจ้างแล้ว จะเห็นว่าผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันคือ ธุรกิจก่อสร้างส่วนใหญ่มีการจ่ายค่ารักษาพยาบาลเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

ตารางที่ 64 แสดงถึงการจัดเลี้ยงอาหารกลางวัน

การจัดเลี้ยงอาหารกลางวัน	จำนวน	ร้อยละ
1. มี	11	2.2
2. ไม่มี	476	94.8
3. ไม่ตอบ	15	3
รวม	502	100

จากตารางแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 94.8 ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดเลี้ยงอาหารกลางวันแก่ลูกจ้าง มีเพียงจำนวนน้อยคิดเป็นร้อยละ 2.2 ที่ตอบว่านายจ้างได้จัดเลี้ยงอาหารกลางวันให้แก่ลูกจ้าง ในจำนวนนี้มีกลุ่มตัวอย่างไม่ตอบคำถามคิดเป็นร้อยละ 3

จะเห็นว่าข้อมูลในส่วนนี้แสดงผลเช่นเดียวกับข้อมูลในส่วนของนายจ้าง ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าโดยปกติแล้ว ในธุรกิจก่อสร้างจะไม่มีการจัดเลี้ยงอาหารกลางวันให้แก่ลูกจ้าง

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 65 แสดงถึงการจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัย

การจัดที่นํกอาศัย	จำนวน	ร้อยละ
1. มี	147	29.3
2. ไม่มี	340	67.7
3. ไม่ตอบ	15	3
รวม	502	100

จากตารางเห็นว่า ร้อยละ 67.7 ของกลุ่มตัวอย่างตอบว่านายจ้างไม่ได้มีการจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้ลูกจ้าง และตอบว่านายจ้างมีการจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัยจำนวนร้อยละ 29.3 มีกลุ่มตัวอย่างไม่ตอบคำถาม คิดเป็นร้อยละ 3

หากพิจารณาเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลของนายจ้างในคำถามเดียวกัน คือบริษัทของท่านมีการจัดที่พักอาศัยให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ได้จัดที่พักอาศัยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งผลการวิเคราะห์กลับตรงกันข้ามกัน แต่อย่างไรก็ตามข้อมูลที่ได้จากผู้ใช้ซึ่งหมายถึงลูกจ้างย่อมน่าเชื่อถือมากกว่า

จึงสรุปได้ว่านายจ้างในธุรกิจก่อสร้างไม่ได้จัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้แก่ลูกจ้าง