บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เขตจังหวัดปทุมธานี ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านระดับผลการปฏิบัติงาน

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

แสดงข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 382 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้ง 382 ฉบับ ตรวจสอบแล้ว พบว่า มีความสมบูรณ์จำนวน 372 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.4 ของแบบสอบถามทั้งหมด โดยผู้ศึกษาไม่ได้ดำเนินการเก็บเพิ่มเติม เพราะจำนวน 372 ฉบับ เป็นจำนวนที่เพียงพอ และเหมาะสมสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติที่เกี่ยวข้องได้ต่อไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังต่อไป

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	264	71.0
หญิง	108	29.0
รวม	**372**	**100**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาครั้งนี้ ส่วนมากเป็นเพศชาย มีจำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 และ เป็นเพศหญิง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	180	48.4
30 - 39 ปี	120	32.3
40 - 49 ปี	52	14.0
50 ปีขึ้นไป	20	5.4
รวม	**372**	**100**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาครั้งนี้ ส่วนมากมีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมา อายุ 30 - 39 ปี มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 อายุ 40 - 49 ปี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 และอายุ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	184	49.5
สมรส	180	48.4
หม้าย/หย่าร้าง	8	2.2
รวม	**372**	**100**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาครั้งนี้ ที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 สถานภาพสมรส มีจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 และสถานภาพหม้าย หรือหย่าร้าง มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	176	47.3
มัธยมศึกษาตอนต้น	140	37.6
มัธยมศึกษาตอนปลาย	56	15.1
รวม	**372**	**100**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาครั้งนี้ ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษามีจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	264	71.0
10 - 20 ปี	92	24.7
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	16	4.3
รวม	**372**	**100**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาครั้งนี้ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน 16 คนคิดเป็นร้อยละ 4.3

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 9,000 บาทต่อเดือน	196	52.7
9,000 - 15,000 บาท	164	44.1
15,001 - 20,000 บาท	8	2.2
มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	4	1.1
รวม	**372**	**100**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาครั้งนี้ ที่มีรายได้ต่ำกว่า 9,000 บาท/เดือน มีจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 รายได้ 9,000 - 15,000 บาท มีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 รายได้ 15,001 - 20,000 บาท มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 และรายได้มากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผู้ศึกษาทำการศึกษาข้อมูลต่างๆ ในส่วนของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ซึ่งผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.91	0.88	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสม กับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.87	0.97	มาก
3. สวัสดิการต่างๆที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน	3.63	1.05	มาก
4. รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตภาพของท่านและครอบครัว	3.51	1.09	มาก
5. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.61	1.01	มาก
รวม	**3.70**	**0.88**	**มาก**

ตารางที่ 4.7 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.70 และ S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ หน่วยงาน ของท่านมีการกำหนดรายได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้ และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน หน่วยงานของท่านมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบและรายได้ที่ท่าน

ได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตภาพของท่านและครอบครัว ($\bar{X}$ = 3.91, 3.87, 3.63, 3.61, 3.51 และ S.D. = 0.88, 0.97, 1.05, 1.10, 1.09) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
6. หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน	3.33	1.04	ปานกลาง
7. หน่วยงานของท่านให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน	3.88	0.82	มาก
8. หน่วยงานของท่านจัดสภาพแวดล้อมเช่น แสงสว่าง อุณหภูมิและเสียงในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย	3.55	1.12	มาก
9. หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อม และมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ	3.74	1.01	มาก
รวม	**3.62**	**0.75**	**มาก**

ตารางที่ 4.8 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.62 และ S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ หน่วยงานของท่านให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อม และมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ และหน่วยงานของท่านจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่างอุณหภูมิและเสียงในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย ($\bar{X}$ = 3.88, 3.74, 3.55 และ S.D. = 0.82, 1.01, 1.12) ส่วนอีก 1 เรื่อง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.33 และ S.D. = 1.04) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
10. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมพัฒนาการทำงานด้านวิชาชีพในแต่ละช่างอยู่เสมอ เช่น มีการส่งไปอบรมวิชาช่างทุกๆ 3 เดือน	3.51	1.00	มาก
11. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในการทำงาน เช่น ส่งผู้ชำนาญการช่างแต่ละช่างมาทำให้ดู	3.65	0.94	มาก
12. ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน	3.49	0.98	ปานกลาง
13. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน เช่น ให้แสดงความคิดเห็นได้	3.43	1.01	ปานกลาง
รวม	**3.51**	**0.77**	**มาก**

ตารางที่ 4.9 ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถในภาพรวม อยู่ในระดับมาก $\overline{X}$ = 3.51 และ S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในการทำงาน หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาการทำงานด้านวิชาชีพในแต่ละช่างอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.65, 3.51 และ S.D. = 0.94, 1.00) ส่วนอีก 2 ข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน และหน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน เช่น ให้แสดงความคิดเห็นได้ ($\overline{X}$ = 3.49, 3.43 และ S.D. = 0.98, 1.01) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตมั่นคง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
14. หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิตของท่านอยู่อย่างสบาย	3.75	1.09	มาก
15. หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง เช่น ทำงานดีมีประสบการณ์ทำงานมาได้เป็นรองหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานแทนพร้อมเพิ่มค่าแรงพิเศษให้	3.54	1.01	มาก
16. หน่วยงานของท่านเป็นที่ได้รับความสนใจของบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน	3.56	0.96	มาก
17. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม	3.58	1.05	มาก
18. หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิตของท่านอยู่อย่างสบาย	3.75	1.09	มาก
รวม	**3.60**	**0.85**	**มาก**

ตารางที่ 4.10 ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.60 และ S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิตของท่านอยู่อย่างสบาย หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม หน่วยงานของท่านเป็นที่ได้รับความสนใจของบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน และหน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง เช่น ทำงานดีมีประสบการณ์ทำงานมาได้เป็นรองหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานแทนพร้อมเพิ่มค่าแรงพิเศษให้ ($\bar{X}$ = 3.75, 3.58, 3.56, 3.54 และ S.D. = 1.09, 1.05, 0.96, 1.01) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
18. ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม	3.91	1.05	มาก
19. หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.65	0.93	มาก
20. หน่วยงานของท่านมีการทำงานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.71	0.98	มาก
21. หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เช่น ทำงานเสร็จตามเป้าหมาย ไปเที่ยวพักผ่อนร่วมกันเป็นต้น	3.74	0.98	มาก
22. ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.77	0.91	มาก
รวม	**3.75**	**0.82**	**มาก**

ตารางที่ 4.11 ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.75 และ S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระแสดงความคิดเห็น ในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้าง ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เช่น ทำงานเสร็จตามเป้าหมายไปเที่ยวพักผ่อนร่วมกันเป็นต้น หน่วยงานของท่านมีการทำงานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และหน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X}$ = 3.91, 3.77, 3.74, 3.71, 3.65 และ S.D. = 1.05, 0.91, 0.98, 0.98, 0.93) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
23. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นปัญหาและดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ	3.70	0.97	มาก
24. ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านได้รับผิดชอบ	3.58	0.88	มาก
25. ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.69	0.90	มาก
26. ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานรวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน	3.69	1.00	มาก
รวม	**3.66**	**0.81**	**มาก**

ตารางที่ 4.12 ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.66 และ S.D. = 0.97) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ปัญหาและดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ที่ท่านได้รับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 3.70, 3.69, 3.69, 3.58 และ S.D. = 0.97, 0.90, 1.00, 0.88) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
27. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอรวมทั้งการดูแลสุขภาพตนเอง	3.68	1.01	มาก
28. ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ	3.60	1.00	มาก
29. ในหน่วยงานของท่านมีวิธีผ่อนคลายความเครียด ที่เหมาะสมเช่น มีการฟังเพลงระหว่างการทำงาน	3.25	1.22	ปานกลาง
30. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวันตามที่ กฎหมายไทยกำหนด	4.08	0.94	มาก
รวม	**3.65**	**0.73**	**มาก**

ตารางที่ 4.13 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.65 และ S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน เช่น มีการแบ่งช่วงเวลาพัก ดีไหม มากพอหรือไม่ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ รวมทั้งการดูแลสุขภาพตนเอง และภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ($\bar{X}$ = 4.08, 3.68, 3.60 และ S.D. = 0.94, 1.01, 1.00) ส่วนอีก 1 ข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ในหน่วยงานของท่านเวลามีความเครียดมีวิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสม เช่น มีเพลงฟังระหว่างทำงานเป็นต้น ($\bar{X}$ = 3.25 และ S.D. = 1.22) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
31. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือที่เป็นประโยชน์ต่อคนที่อาศัยรอบๆหน่วยงาน	3.41	1.28	ปานกลาง
32. หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆเช่นช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ /บริจาคโลหิต	3.29	1.20	ปานกลาง
33. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับกฎระเบียบต่าง ๆของส่วนราชการอื่นๆ	3.92	0.85	มาก
34. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนวันหยุดตามประเพณีต่าง ๆ ของไทย	3.95	1.03	มาก
รวม	**3.64**	**0.78**	**มาก**

ตารางที่ 4.14 ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.64 และ S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนวันหยุดตามประเพณีต่างๆ ของไทย และหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับกฎระเบียบต่างๆของส่วนราชการอื่นๆ ($\bar{X}$ = 3.95, 3.92 และ S.D. = 1.03, 0.85) ส่วนอีก 2 ข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือที่เป็นประโยชน์ต่อคนที่อาศัยรอบๆหน่วยงาน และหน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ /บริจาคโลหิต ($\bar{X}$ = 3.41, 3.29 และ S.D. = 1.28, 1.20) ตามลำดับ

จากข้อมูลแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
- ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม	3.70	0.88	มาก
- ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.62	0.75	มาก
- ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	3.51	0.77	มาก
- ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง	3.60	0.85	มาก
- ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม	3.75	0.82	มาก
- ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	3.66	0.81	มาก
- ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	3.65	0.73	มาก
- ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	3.64	0.72	มาก
รวม	**3.64**	**0.66**	มาก

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม ($\bar{X}$ = 3.64 และ S.D. = 0.66) และรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง และด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X}$ = 3.75, 3.70, 3.66, 3.65, 3.64, 3.62, 3.60, 3.51 และ S.D. = 0.82, 0.88, 0.81, 0.73, 0.72, 0.75, 0.85, 0.77) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านระดับผลการปฏิบัติงาน

ผู้ศึกษาทำการศึกษาข้อมูลต่างๆ ในส่วนของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลการปฏิบัติงานโดยวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น ซึ่งผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลการปฏิบัติงานด้านประสิทธิผลของงาน

ด้านประสิทธิผลของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
35. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่นอกเหนือ จากงานที่ประจำได้สำเร็จ	4.13	0.78	มาก
36. ท่านปฏิบัติงานด้วยการเอาใจใส่ในการทำงาน และทำอย่างกระตือรือร้นสม่ำเสมอ	4.03	0.83	มาก
37. ท่านมีการแสดงออกว่าต้องการทำงานให้ดีขึ้น	3.82	0.86	มาก
38. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด แนวทางปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จ	3.84	0.78	มาก
39. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการสูญเปล่า	3.80	0.86	มาก
40. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย ภายใต้คำแนะนำที่เหมาะสม สามารถบอกปัญหาและอุปสรรค ในการทำงาน ตลอดจนสามารถแก้ปัญหาเบื้องต้นได้ด้วยตนเอง	3.96	0.83	มาก
รวม	**3.92**	**0.68**	**มาก**

ตารางที่ 4.16 ด้านประสิทธิผลของงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลการปฏิบัติงานด้านประสิทธิผลของงาน อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม ($\bar{X}$ = 3.92 และ S.D. = 0.68) และรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ปฏิบัติงานด้วยการเอาใจใส่ในการทำงาน และทำอย่างกระตือรือร้น สม่ำเสมอ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย ภายใต้คำแนะนำที่เหมาะสม สามารถบอกปัญหาและอุปสรรค ในการทำงาน ตลอดจนสามารถแก้ปัญหาเบื้องต้นได้ด้วยตนเอง มีส่วนร่วมในการกำหนด แนวทางปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จ มีการแสดงออกว่าต้องการทำงานให้ดีขึ้น และสามารถแสดงความคิดเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนา เมื่อเห็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการสูญเปล่า ($\bar{X}$ = 4.13, 4.03, 3.96, 3.84, 3.82, 3.80 และ S.D. = 0.78, 0.83, 0.83, 0.78, 0.86, 0.86) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน

ด้านประสิทธิผลของงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
41. ท่านมีความคิดริเริ่มใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จลุล่วงอย่างรวดเร็ว	3.96	0.89	มาก
42. ท่านมีความสามารถวิเคราะห์ปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาได้ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาหรือส่งต่อปัญหาได้เหมาะสม	3.80	0.72	มาก
43. ท่านสามารถ ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้	3.83	0.91	มาก
44. ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่มีให้กับบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	3.87	0.92	มาก
45. ท่านสามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้หรือประสบการณ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.72	1.00	มาก
46. ท่านสามารถให้คำปรึกษาผู้อื่นให้เข้าใจถึงวิธีการ เทคนิค และขั้นตอนการทำงานที่ได้รับมอบหมายการใช้ทรัพยากร ตลอดจนการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือได้	3.68	0.87	มาก
รวม	**3.80**	**0.74**	**มาก**

ตารางที่ 4.17 ด้านคุณภาพของงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม ($\overline{X}$ = 3.80 และ S.D. = 0.74) และรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จลุล่วงอย่างรวดเร็ว สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่มีให้กับบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน สามารถให้ความร่วมมือกับหน่วยงานในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ มีความสามารถวิเคราะห์ปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาได้ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหา หรือส่งต่อปัญหาได้เหมาะสม สามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้หรือประสบการณ์ใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถให้คำปรึกษาผู้อื่นให้เข้าใจถึงวิธีการ เทคนิค และขั้นตอนการทำงานที่ได้รับมอบหมายการใช้ทรัพยากร ตลอดจนการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือได้ ($\overline{X}$ = 3.96, 3.87, 3.83, 3.80, 3.72, 3.68 และ S.D. = 0.89, 0.92, 0.91, 0.72, 1.00, 0.87) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลการปฏิบัติงานด้านความสามารถเกี่ยวกับงาน

ด้านประสิทธิผลของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
47. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งสามารถถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติงานให้กับผู้อื่นได้	3.73	0.96	มาก
48. งานที่ท่านทำสำเร็จแบบมีคุณภาพและผลงานสูงกว่าเป้าหมาย	3.47	0.86	ปานกลาง
49. ผลลัพธ์ของงานที่ปฏิบัติได้ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.78	1.00	มาก
50. ท่านสามารถส่งมอบงานที่นอกเหนือจากภาระงานที่ได้รับมอบหมายตามเวลาที่กำหนดไว้	3.87	0.93	มาก
รวม	**3.71**	**0.76**	**มาก**

ตารางที่ 4.18 ด้านความสามารถเกี่ยวกับงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลการปฏิบัติงานด้านความสามารถเกี่ยวกับงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.71 และ S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ส่งมอบงานที่นอกเหนือจากภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ตามเวลาที่กำหนดไว้ ผลลัพธ์ของงานที่ปฏิบัติได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งสามารถถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติงานให้กับผู้อื่นได้ ($\bar{X}$ = 3.87, 3.78, 3.73 และ S.D. = 0.93, 1.00, 0.96) ส่วนอีก 1 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง คือ คุณภาพและปริมาณผลงานที่สูงกว่า คำสั่งที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$ = 3.47 และ S.D. = 0.86) ตามลำดับ

จากข้อมูลแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.19 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

ด้านประสิทธิผลของงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านประสิทธิผลของงาน	3.92	0.68	มาก
ด้านคุณภาพของงาน	3.80	0.74	มาก
ด้านความสามารถเกี่ยวกับงาน	3.71	0.76	มาก
รวม	**3.81**	**0.62**	**มาก**

ตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม ($\overline{X}$ = 3.64 และ S.D. = 0.66) และรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านประสิทธิผลของงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านความสามารถเกี่ยวกับงาน ($\overline{X}$ = 3.92, 3.80, 3.71และ S.D. = 0.68, 0.74, 0.76) ตามลำดับ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ผู้ศึกษาใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ระดับความมินัยสำคัญทางสถิติ 0.05 การทดสอบสมมติฐานปรากฏผลดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือน

1. สมมติฐานที่ 1.1 เพศต่างกันมีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\overline{X}$	S.D.	T	P - Value	ความแตกต่าง
ชาย	264	3.88	0.52	2.858	0.005	แตกต่าง
หญิง	108	3.64	0.80			

จากตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ กับระดับผลการปฏิบัติงาน พบว่า เพศต่างกันมีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. สมมติฐานที่ 1.2 อายุต่างกันมีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ผลการปฏิบัติงาน	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	P - Value	ความแตกต่าง
ประสิทธิผลของงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	180	3.78	0.73	7.410	0.000	แตกต่าง
	30 - 39 ปี	120	4.06	0.59			
	40 - 49 ปี	52	4.17	0.50			
	50 ปีขึ้นไป	20	3.76	0.86			
คุณภาพของงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	180	3.67	0.73	8.353	0.000	แตกต่าง
	30 - 39 ปี	120	3.98	0.60			
	40 - 49 ปี	52	4.03	0.66			
	50 ปีขึ้นไป	20	3.40	1.30			
ด้านความสามารถ	ต่ำกว่า 30 ปี	180	3.67	0.79	3.078	0.028	แตกต่าง
เกี่ยวกับงาน	30 - 39 ปี	120	3.81	0.64			
	40 - 49 ปี	52	3.78	0.60			
	50 ปีขึ้นไป	20	3.30	1.25			
ในภาพรวม	ต่ำกว่า 30 ปี	180	3.77	0.65	7.418	0.000	แตกต่าง
	30 - 39 ปี	120	3.95	0.48			
	40 - 49 ปี	52	4.00	0.44			
	50 ปีขึ้นไป	20	3.48	1.11			

จากตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุกับระดับผลการปฏิบัติงาน พบว่า อายุต่างกันมีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Method) ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ผลการปฏิบัติงาน	อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
ประสิทธิผลของงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	-	0.28519*	0.39801*	0.01481
	30 - 39 ปี	-	-	0.112852	0.30000
	40 - 49 ปี	-	-	-	0.41282
	50 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
คุณภาพของงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	-	0.31296*	0.36809*	0.27037
	30 - 39 ปี	-	-	0.05513	0.58333*
	40 - 49 ปี	-	-	-	.63846*
	50 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
ด้านความสามารถ	ต่ำกว่า 30 ปี	-	0.14444	0.11624	0.37222
เกี่ยวกับงาน	30 - 39 ปี	-	-	0.02821	0.51667*
	40 - 49 ปี	-	-	-	0.48846
	50 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
ในภาพรวม	ต่ำกว่า 30 ปี	-	0.24753*	0.29411*	0.21914
	30 - 39 ปี	-	-	0.04658	0.46667*
	40 - 49 ปี	-	-	-	0.51325*
	50 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ในภาพรวม มีจำนวน 4 คู่ คือ อายุต่ำกว่า 30 ปีกับอายุ 30 - 39 ปี อายุต่ำกว่า 30 ปีกับอายุ 40 - 49 ปี อายุ 30 - 39 ปีกับอายุ 50 ปีขึ้นไป และอายุ 40 - 49 ปีกับอายุ 50 ปีขึ้นไป ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสิทธิผลของงาน พบว่า มีจำนวน 2 คู่ คืออายุต่ำกว่า 30 ปีกับอายุ 30 - 39 ปีและอายุต่ำกว่า 30 ปีกับอายุ 40 - 49 ปีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คุณภาพของงาน พบว่า มีจำนวน 4 คู่ คือ อายุต่ำกว่า 30 ปีกับอายุ 30 - 39ปี อายุต่ำกว่า 30 ปีกับอายุ 40 - 49ปีอายุ 30 - 39ปีกับอายุ 50 ปีขึ้นไปและอายุ 40 - 49ปีกับอายุ 50 ปีขึ้นไป ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านความสามารถเกี่ยวกับงาน พบว่า มีจำนวน 1 คู่ คือ อายุ 30 - 39 ปีกับอายุ 50 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพสมรสต่างกันมีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ผลการปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส	N	$\bar{X}$	S.D.	F	P - Value	ความแตกต่าง
ประสิทธิผลของงาน	โสด	184	3.92	0.59	0.028	0.972	ไม่แตกต่าง
	สมรส	180	3.93	0.76			
	หม้าย/หย่าร้าง	8	3.91	0.80			
คุณภาพของงาน	โสด	184	3.87	0.56	1.439	0.238	ไม่แตกต่าง
	สมรส	180	3.74	0.90			
	หม้าย/หย่าร้าง	8	3.83	0.53			
ด้านความสามารถ	โสด	184	3.87	0.51	10.833	0.000	แตกต่าง
เกี่ยวกับงาน	สมรส	180	3.53	0.93			
	หม้าย/หย่าร้าง	8	4.12	0.40			
ในภาพรวม	โสด	184	3.88	0.41	2.906	0.056	ไม่แตกต่าง
	สมรส	180	3.73	0.78			
	หม้าย/หย่าร้าง	8	3.95	0.57			

จากตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพสมรสกับระดับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสามารถเกี่ยวกับงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความสามารถเกี่ยวกับงาน ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Mothod) ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบ ระดับผลการปฏิบัติงานด้านความสามารถเกี่ยวกับงาน จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Mothod)

ผลการปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
ด้านความสามารถเกี่ยวกับงาน	โสด	-	0.34167*	0.25000
	สมรส	-	-	0.59167
	หม้าย/หย่าร้าง	-	-	-

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ด้านความสามารถเกี่ยวกับงาน มีจำนวน 1 คู่ คือ สถานภาพโสดกับสมรสที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ผลการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	F	P - Value	ความแตกต่าง
ประสิทธิผลของงาน	ประถมศึกษา	179	3.76	0.78	9.962	0.000	แตกต่าง
	มัธยมศึกษาต้น	140	4.06	0.53			
	มัธยมศึกษาปลาย	56	4.10	0.61			
คุณภาพของงาน	ประถมศึกษา	179	3.55	0.81	21.685	0.000	แตกต่าง
	มัธยมศึกษาต้น	140	1.03	0.63			
	มัธยมศึกษาปลาย	56	1.03	0.47			
ด้านความสามารถ	ประถมศึกษา	179	3.55	0.94	7.989	0.000	แตกต่าง
เกี่ยวกับงาน	มัธยมศึกษาต้น	140	3.86	0.47			
	มัธยมศึกษาปลาย	56	3.85	0.60			
ในภาพรวม	ประถมศึกษา	179	3.62	0.74	17.296	0.000	แตกต่าง
	มัธยมศึกษาต้น	140	3.98	0.41			
	มัธยมศึกษาปลาย	56	4.00	0.50			

จากตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษากับระดับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Mothod) ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับผลการปฏิบัติงานด้านความสามารถเกี่ยวกับงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Mothod)

ผลการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย
ประสิทธิผลของงาน	ประถมศึกษา	-	0.29675*	0.34199*
	มัธยมศึกษาต้น	-	-	0.04524
	มัธยมศึกษาปลาย	-	-	-
คุณภาพของงาน	ประถมศึกษา	-	0.48506*	0.48268*
	มัธยมศึกษาต้น	-	-	0.00238
	มัธยมศึกษาปลาย	-	-	-
ด้านความสามารถเกี่ยวกับงาน	ประถมศึกษา	-	0.31315*	0.30601*
	มัธยมศึกษาต้น	-	-	0.00714
	มัธยมศึกษาปลาย	-	-	-
ในภาพรวม	ประถมศึกษา	-	0.36499*	0.37689*
	มัธยมศึกษาต้น	-	-	0.01190
	มัธยมศึกษาปลาย	-	-	-

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ในภาพรวม มีจำนวน 2 คู่ คือ ประถมศึกษากับมัธยมศึกษาต้น ประถมศึกษากับมัธยมศึกษาปลาย ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสิทธิผลของงาน พบว่า มีจำนวน 2 คู่ คือ ประถมศึกษากับมัธยมศึกษาต้น ประถมศึกษากับมัธยมศึกษาปลาย ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คุณภาพของงาน พบว่า มีจำนวน 2 คู่ คือ ประถมศึกษากับมัธยมศึกษาต้น ประถมศึกษากับมัธยมศึกษาปลาย ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านความสามารถเกี่ยวกับงาน พบว่า มีจำนวน 2 คู่ คือ ประถมศึกษากับมัธยมศึกษาต้น ประถมศึกษากับมัธยมศึกษาปลาย ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับของผลการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาฯ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	P - Value	ความแตกต่าง
ประสิทธิผลของงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	264	3.85	0.71	13.107	0.000	แตกต่าง
	10 - 20 ปี	92	4.21	0.48			
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	16	3.50	0.69			
คุณภาพของงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	264	3.73	0.70	12.310	0.000	แตกต่าง
	10 - 20 ปี	92	4.10	0.61			
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	16	3.33	1.44			
ด้านความสามารถ	ต่ำกว่า 10 ปี	264	3.65	0.77	7.373	0.001	แตกต่าง
เกี่ยวกับงาน	10 - 20 ปี	92	3.94	0.46			
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	16	3.31	1.45			
ในภาพรวม	ต่ำกว่า 10 ปี	264	3.75	0.62	14.726	0.000	แตกต่าง
	10 - 20 ปี	92	4.05	0.40			
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	16	3.38	1.12			

จากตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับระดับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Mothod) ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับผลการปฏิบัติงานด้านความสามารถเกี่ยวกับงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Mothod)

ผลการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาฯ	ต่ำกว่า 10 ปี	10 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
ประสิทธิผลของงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	-	0.35408*	0.35606
	10 - 20 ปี	-	-	0.71014*
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	-	-	-

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ผลการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาฯ	ต่ำกว่า 10 ปี	10 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
คุณภาพของงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	-	0.36660*	0.40152
	10 - 20 ปี	-	-	0.76812*
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	-	-	-
ด้านความสามารถเกี่ยวกับงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	-	0.28656*	0.34659
	10 - 20 ปี	-	-	0.63315*
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	-	-	-
ในภาพรวม	ต่ำกว่า 10 ปี	-	0.33575*	0.36806
	10 - 20 ปี	-	-	0.70380*
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	-	-	-

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ในภาพรวม มีจำนวน 2 คู่ คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปีกับ 10 - 20 ปี และ 10 - 20 ปีกับ 20 ปีขึ้นไป ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสิทธิผลของงาน พบว่า มีจำนวน 2 คู่ คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปีกับ 10 - 20 ปี และ 10 - 20 ปีกับ 20 ปีขึ้นไป ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คุณภาพของงาน พบว่า มีจำนวน 2 คู่ คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปีกับ 10 - 20 ปี และ 10 - 20 ปีกับ 20 ปีขึ้นไป ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านความสามารถเกี่ยวกับงาน พบว่า มีจำนวน 2 คู่ คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปีกับ 10 - 20 ปี และ 10 - 20 ปีกับ 20 ปีขึ้นไป ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. สมมติฐานที่ 1.6 ระดับเงินเดือนต่างกันมีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับเงินเดือน

ผลการปฏิบัติงาน	ระดับเงินเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	P-Value	ความแตกต่าง
ประสิทธิผลของงาน	ต่ำกว่า 9,000 บาท	196	3.89	0.80	4.790	0.003	แตกต่าง
	9,000 - 15,000 บาท	164	3.96	0.49			
	15,001 - 20,000 บาท	8	3.50	0.53			
	20,000 บาท ขึ้นไป	4	5.00	0.00			
คุณภาพของงาน	ต่ำกว่า 9,000 บาท	196	3.63	0.86	7.830	0.000	แตกต่าง
	9,000 - 15,000 บาท	164	4.00	0.53			
	15,001 - 20,000 บาท	8	3.75	0.08			
	20,000 บาท ขึ้นไป	4	4.16	0.00			
ด้านความสามารถ	ต่ำกว่า 9,000 บาท	196	3.63	0.91	1.452	0.227	ไม่แตกต่าง
เกี่ยวกับงาน	9,000 - 15,000 บาท	164	3.79	0.54			
	15,001 - 20,000 บาท	8	3.87	0.13			
	20,000 บาท ขึ้นไป	4	3.75	0.00			
ในภาพรวม	ต่ำกว่า 9,000 บาท	196	3.72	0.78	4.007	0.008	แตกต่าง
	9,000 - 15,000 บาท	164	3.92	0.36			
	15,001 - 20,000 บาท	8	3.70	0.16			
	20,000 บาท ขึ้นไป	4	4.30	0.00			

จากตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับเงินเดือนกับระดับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมระดับเงินเดือนต่างกันมีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสามารถเกี่ยวกับงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Mothod) ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับเงินเดือนเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Mothod)

ผลการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 9,000 บาท	ต่ำกว่า 9,000	9,000 - 15,000	15,001 - 20,000	20,000ขึ้นไป
ประสิทธิผลของงาน	9,000 - 15,000 บาท	-	0.07632	0.39116	1.10884*
	15,001 - 20,000 บาท	-	-	0.46748	1.03252*
	20,000 บาท ขึ้นไป	-	-	-	1.50000*
	ต่ำกว่า 9,000 บาท	-	-	-	-
คุณภาพของงาน	9,000 - 15,000 บาท	-	0.36461*	0.11054	0.52721
	15,001 - 20,000 บาท	-	-	0.25407	0.16260
	20,000 บาท ขึ้นไป	-	-	-	0.41667
	ต่ำกว่า 9,000 บาท	-	-	-	-
ในภาพรวม	9,000 - 15,000 บาท	-	0.20065*	0.01446	0.58277
	15,001 - 20,000 บาท	-	-	0.21551	0.38211
	20,000 บาท ขึ้นไป	-	-	-	0.59722
	ต่ำกว่า 9,000 บาท	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ในภาพรวมมีจำนวน 1 คู่ คือ ระดับเงินเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท กับ 9,000 - 15,000 บาท ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสิทธิผลของงาน พบว่า มีจำนวน 2 คู่ คือ ระดับเงินเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท กับมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป และ 15,001 - 20,000 บาท กับมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คุณภาพของงาน พบว่า มีจำนวน 1 คู่ คือ ระดับเงินเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท กับ 9,000 - 15,000 บาท ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เขตจังหวัดปทุมธานี

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย (1) ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม (2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (3) การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ (4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง (5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม (6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (7)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมและ (8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์ กับสังคมโดยตรง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และปัจจัยใดบ้างที่สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างเขตจังหวัดปทุมธานี จึงวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 - change) ของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน

ขั้นที่	ตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2- change	S.E.est	F	P - Value
1	(5) ด้านบูรณาการทางสังคม	0.510	0.260	0.258	0.54213	129.819*	0.000
2	(1) ค่าตอบแทนฯ	0.595	0.355	0.351	0.50691	101.343*	0.000
3	(6) กฎหมาย/ยุติธรรมฯ	0.601	0.362	0.356	0.50481	69.481*	0.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยหนุคูณแบบขั้นตอน ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานเพื่อพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างเขตจังหวัดปทุมธานี โดยใช้ตัวแปรพยากรณ์ 8 ตัวแปร ดังนี้ (1) ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม (2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (3) การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง (5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม (6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และ (8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เขตจังหวัดปทุมธานี มี 3 ปัจจัย คือ (5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม (1) ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม และ (6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม โดยค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยอื่นๆ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นปัจจัยทั้ง 3 จึงถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ดังนี้

ขั้นที่ 1 มีตัวแปรพยากรณ์เพียงตัวเดียว คือ (5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ซึ่งทำให้สมการถดถอยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.510 และ

สามารถ อธิบายความแปรผันของผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เขตจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ ร้อยละ 26.0 (R^2= 0.260)

ขั้นที่ 2 มีตัวแปรพยากรณ์เพิ่มอีก 1 ตัว คือ (1) ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรมซึ่งทำให้สมการถดถอยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เพิ่มขึ้นเป็น 0.595 และสามารถอธิบายความแปรผันของผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เขตจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ ร้อยละ 35.5 (R^2= 0.355)

ขั้นที่ 3 มีตัวแปรพยากรณ์เพิ่มอีก 1 ตัว คือ (6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมซึ่งทำให้สมการถดถอยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เพิ่มขึ้นเป็น 0.601 และสามารถอธิบายความแปรผันของผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เขตจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ ร้อยละ 36.20 (R^2= 0.362)

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าสัมประสิทธิความถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์ (Beta)สำหรับสมการถดถอยที่ใช้พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เขตจังหวัดปทุมธานี

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	T	P - Value
ค่าคงที่ (a)	1.671	0.153	-	10.9050	0.000
(5) ด้านบูรณาการทางสังคม	0.324	0.035	0.403	9.174	0.000
(1) ค่าตอบแทนฯ	0.160	0.047	0.225	3.439	0.001
(6) กฎหมาย/ยุติธรรมฯ	0.102	0.050	0.131	2.017	0.044

R^2 ที่ปรับแล้ว เท่ากับ 0.362

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 แสดงว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อควบคุมตัวแปรพยากรณ์อื่นๆ ให้คงที่ ตัวแปรปัจจัยด้าน (5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม (1) ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรมและ (6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เขตจังหวัดปทุมธานี โดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้ 36.2% นั่นคือ ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ร่วมกันอธิบายความแปรผันของผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เขตจังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 36.2 และสามารถคาดคะเนค่าผลการปฏิบัติงาน ได้จากสมการถดถอย ดังนี้

สมการถอดถอยในรูปคะแนนดิบ (b)

$\hat{Y} = 1.671 + 0.324(X_1) + 0.160(X_2) + 0.102(X_3)$

สมการถอดถอยในรูปมาตรฐาน (Beta)

$\hat{Z} = 0.403(X_1) + 0.225(X_2) + 0.131(X_3)$

(X_1 = ด้านบูรณาการทางสังคม, X_2 = ด้านค่าตอบแทน, X_3 = กฎหมายยุติธรรมฯ)