

อิทธิพลของคุณภาพชีวิตต่อผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว

ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง จังหวัดสมุทรปราการ

The Influence of Quality of Worklife Toward the Performance of Foreign Workers in the  
Construction Industry, Samut Prakarn Province

ดร.ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail: prasert.si@spu.ac.th

ดร.กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail: kanyarat.ti@spu.ac.th

นิตยา ศรีจันทร์อินทร์

อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail: nittaya.sr@spu.ac.th

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง จังหวัดสมุทรปราการ 2) ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตต่อผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือแรงงานต่างด้าว จำนวน 384 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test one-way ANOVA และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบสเตปไวส์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นสถานภาพสมรส ที่ไม่แตกต่าง 2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม และด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ( $R = 0.601$ ) และสามารถอธิบายความแปรผันของผลการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ร้อยละ 36.20

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิต, ผลการปฏิบัติงาน, แรงงานต่างด้าว

## **ABSTRACT**

The purpose of this research were; 1) to compare the difference personal factor with the performance of foreign workers in the construction industry, Samut Prakarn Province; 2) to study the influence of quality of worklife toward the performance of foreign workers in the construction industry, Samut Prakarn Province. The samples were 384 migrants. Questionnaire was used for data collecting instrument. Statistics to be used in this study were percentage, mean, standard deviation, t-test, one way ANOVA, and Stepwise Multiple Regression. Findings showed that: 1) different personal factor affect different performance on significant at the 0.05 level, except for marital status; and 2) the quality of worklife factor in the aspect of job characteristics contribute to the social integration, the aspect of the adequate and fair compensation, and the aspect of work which based on the law or justice influencing the performance ( $R = 0.601$ ), and could explained the variation of performance on significant at the 0.05 level by 36.20 percent.

**KEYWORDS:** Quality of Worklife, Performance, Foreign Worker

## **ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย**

กระแสการย้ายถิ่นของแรงงานในยุคโลกาภิวัตน์มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เช่นเดียวกับประเทศไทยที่มีอัตราการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวมาโดยตลอด โดยหนึ่งในปัญหาที่ประเทศไทยเผชิญ คือ โครงสร้างประชากรของไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต กล่าวคือ มีอัตราการเกิดน้อยลง คนวัยทำงานน้อยลง คนสูงอายุมากขึ้น ทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวสูงขึ้น ซึ่งแรงงานเหล่านี้มีส่วนในการขับเคลื่อนและเป็นฟันเฟืองที่สำคัญของเศรษฐกิจไทย ดังนั้นหากมีการดูแลแรงงานเหล่านี้ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีจึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสถานประกอบการ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อบุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานคือความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคลแบ่งออกเป็น 8 ด้านประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงาน

ร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Walton, 1974)

สำหรับผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานในช่วงเวลาหนึ่งว่าสามารถปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด โดยทั่วไปองค์กรมักให้ความสำคัญกับผลงานที่เกิดขึ้น และยึดเป้าหมายของงานเป็นหลัก การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดนี้มีองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการคือ เน้นเรื่องผลลัพธ์ ในการปฏิบัติงาน (Results Oriented) ยึดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร (Focus on Goals or Objectives) และต้องมีส่วนร่วมกับผู้บังคับบัญชาในการกำหนดเป้าหมายงาน (Mutual Goal Setting Between Supervisor and Employee) (นงลักษณ์ เพิ่มชาติ, 2548) โดยมีเกณฑ์การประเมินในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ประสิทธิภาพของงาน คุณภาพของงาน และความสามารถเกี่ยวกับงาน (Mathis and Jackson, 2004)

จังหวัดสมุทรปราการเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีแรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก เนื่องจากเป็นเมืองเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศไทย และจากข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน ในเดือนตุลาคม 2561 พบว่า การจ้างแรงงานต่างชาติหรือเรียกตามภาษาราชการคือแรงงานต่างด้าว มีมากถึง 107,888 คน ซึ่งนับว่าเป็นจังหวัดที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวมากเป็นอันดับต้น ๆ ของประเทศ ด้วยเหตุนี้ การศึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานต่างด้าวจึงเป็นประเด็นสำคัญของประเทศไทย จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตต่อผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งนี้จะเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวให้ มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

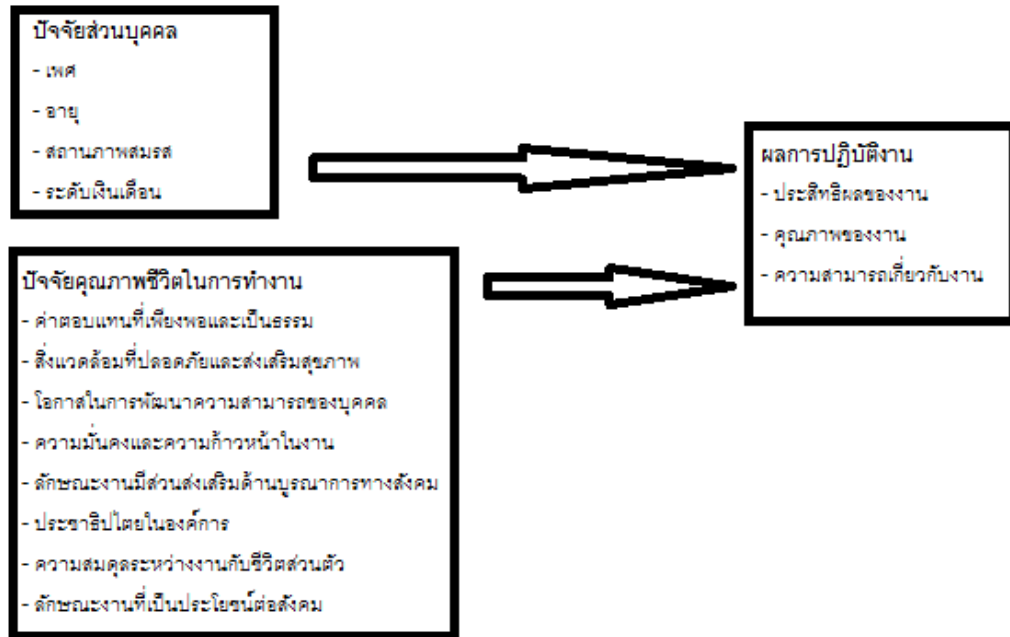
1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตต่อผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง จังหวัดสมุทรปราการ

#### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับเงินเดือน แตกต่างกัน มีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง จังหวัดสมุทรปราการ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตต่อผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง จังหวัดสมุทรปราการ นั้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### แบบแผนการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเป็นรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)

#### ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านประชากร เป็นแรงงานต่างด้าว ชาวเมียนมาร์ ชาวกัมพูชา และชาวลาว ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งหมด 107,888 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน, 2561)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยได้กำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อน = 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการ

กำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ทั้งสิ้น จำนวน 384 คน

### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงาน

### เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีของ Richard E. Walton และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีของ Mathis and Jackson (2003) และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### การตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

##### 1. การหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงในเนื้อหา (Validity) โดยหาค่าดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) และเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.6 ส่วนที่มีค่าน้อยกว่า 0.6 นำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ (ยุทธ ไกยวรรณ, 2545)

##### 2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) แล้ว ไปทดลองใช้ (Try - out) กับแรงงานต่างด้าวที่มีลักษณะการปฏิบัติงานใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบาค (ยุทธ ไกยวรรณ, 2545) โดยค่าของความเชื่อมั่นในแบบสอบถามนี้ คือ 0.93

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการติดต่อสถานประกอบการในอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขต จังหวัดสมุทรปราการ โดยทำหนังสือชี้แจงขอความร่วมมือ หลังจากนั้นจึงส่งผู้ช่วยนักวิจัยที่สามารถสื่อสารภาษาเมียนมาร์ ภาษากัมพูชา และภาษาลาว ลงเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์เชิงสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อสถิติที่ใช้ ได้แก่ t-test One-way ANOVA และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบสเตปไวส์ (Stepwise Multiple Regression)

### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตต่อผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง จังหวัดสมุทรปราการ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่าง ๆ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกมา ดังนี้

**ตารางที่ 1** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.	ความแตกต่าง
ชาย	274	3.88	0.52	2.858	0.005	แตกต่าง
หญิง	110	3.64	0.80			

จากตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ กับระดับผลการปฏิบัติงาน พบว่า เพศต่างกัน มีระดับผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 2** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ผลการปฏิบัติงาน	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.	ความแตกต่าง
ประสิทธิภาพของงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	186	3.78	0.73	7.410	0.000	แตกต่าง
	30-39 ปี	123	4.06	0.59			
	40-49 ปี	54	4.17	0.50			
	50 ปีขึ้นไป	21	3.76	0.86			
คุณภาพของงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	186	3.67	0.73	8.353	0.000	แตกต่าง
	30-39 ปี	123	3.98	0.60			
	40-49 ปี	54	4.03	0.66			
	50 ปีขึ้นไป	21	3.40	1.30			

ด้านความสามารถ เกี่ยวกับงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	186	3.67	0.79	3.078	0.028	แตกต่าง
	30-39 ปี	123	3.81	0.64			
	40-49 ปี	54	3.78	0.60			
	50 ปีขึ้นไป	21	3.30	1.25			
ในภาพรวม	ต่ำกว่า 30 ปี	186	3.77	0.65	7.418	0.000	แตกต่าง
	30-39 ปี	123	3.95	0.48			
	40-49 ปี	54	4.00	0.44			
	50 ปีขึ้นไป	21	3.48	1.11			

จากตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ กับระดับผลการปฏิบัติงาน พบว่า อายุต่างกัน มีระดับผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ผลการปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.	ความแตกต่าง
ประสิทธิผลของงาน	โสด	190	3.92	0.59	0.028	0.972	ไม่แตกต่าง
	สมรส	185	3.93	0.76			
	หม้าย/หย่าร้าง	9	3.91	0.80			
คุณภาพของงาน	โสด	190	3.87	0.56	1.439	0.238	ไม่แตกต่าง
	สมรส	185	3.74	0.90			
	หม้าย/หย่าร้าง	9	3.83	0.53			
ด้านความสามารถ เกี่ยวกับงาน	โสด	190	3.87	0.51	10.833	0.000	แตกต่าง
	สมรส	185	3.53	0.93			
	หม้าย/หย่าร้าง	9	4.12	0.40			
ในภาพรวม	โสด	190	3.88	0.41	2.906	0.056	ไม่แตกต่าง
	สมรส	185	3.73	0.78			
	หม้าย/หย่าร้าง	9	3.95	0.57			

จากตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพสมรส กับระดับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมสถานภาพสมรส ต่างกัน มีระดับผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสามารถเกี่ยวกับงาน แยกต่างหาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับเงินเดือน

ผลการปฏิบัติงาน	ระดับเงินเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.	ความแตกต่าง
ประสิทธิผลของงาน	ต่ำกว่า 9000 บาท	202	3.89	0.80	4.790	0.003	แตกต่าง
	9000-15000 บาท	170	3.96	0.49			
	15001-20000 บาท	8	3.50	0.53			
	20000 บาทขึ้นไป	4	5.00	0.00			
คุณภาพของงาน	ต่ำกว่า 9000 บาท	202	3.63	0.86	7.830	0.000	แตกต่าง
	9000-15000 บาท	170	4.00	0.53			
	15001-20000 บาท	8	3.75	0.08			
	20000 บาทขึ้นไป	4	4.16	0.00			
ด้านความสามารถเกี่ยวกับงาน	ต่ำกว่า 9000 บาท	202	3.63	0.91	1.452	0.227	ไม่แตกต่าง
	9000-15000 บาท	170	3.79	0.54			
	15001-20000 บาท	8	3.87	0.13			
	20000 บาทขึ้นไป	4	3.75	0.00			
ในภาพรวม	ต่ำกว่า 9000 บาท	202	3.72	0.78	4.007	0.008	แตกต่าง
	9000-15000 บาท	170	3.92	0.36			
	15001-20000 บาท	8	3.70	0.16			
	20000 บาทขึ้นไป	4	4.30	0.00			

จากตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับเงินเดือนกับระดับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับผลการปฏิบัติงาน แยกต่างหาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสามารถเกี่ยวกับงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$ -change) ของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน

ขั้นที่	ตัวพยากรณ์	R	$R^2$	$R^2$ -change	S.E.est	F	Sig.
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) ประชาธิปไตยในองค์กร	0.601	0.362	0.356	0.50481	69.481*	0.000

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพล ต่อผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง จังหวัดสมุทรปราการ มี 3 ปัจจัย คือ (5) ด้านบูรณาการทางสังคม (1) ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม และ (6) ประชาธิปไตยในองค์กร โดยค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และ

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์ (Beta) สำหรับสมการถดถอยที่ใช้พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง จังหวัดสมุทรปราการ

ตัวแปรพยากรณ์	b	Std. Error	Beta	t	Sig.
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) ประชาธิปไตยในองค์กร	0.102	0.050	0.131	2.017	0.044

$R^2$  ที่ปรับแล้ว เท่ากับ 0.362

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 แสดงว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อควบคุมตัวแปรพยากรณ์อื่น ๆ ให้คงที่ ตัวแปรปัจจัยด้าน (5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม (1) ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม และ (6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มี

ความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้ 36.2% นั่นคือ ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ร่วมกันอธิบายความแปรผันของผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 36.2 และสามารถคาดคะเนค่าผลการปฏิบัติงานได้จากสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ (b)

$$Y = 1.671 + 0.324 (\text{ด้านบูรณาการสังคม}) + 0.160 (\text{ด้านค่าตอบแทน}) + 0.102$$

(ประชากรปีไทยในองค์กร)

สมการถดถอยในรูปมาตรฐาน (Beta)

$$Z = 0.403 (\text{ด้านบูรณาการสังคม}) + 0.225 (\text{ด้านค่าตอบแทน}) + 0.131 (\text{ประชากรปีไทยใน$$

องค์กร)

### อภิปรายผล

เพศต่างกัน มีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า เพศชายย่อมมีสรีระที่ใหญ่โต แข็งแรงกว่าเพศหญิง ทำให้สามารถทำงานได้แตกต่างจากเพศหญิง สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่กล่าวว่า เพศและวัย ต่างก็มีผลต่อการทำงาน

อายุต่างกัน มีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า วัยต่าง ๆ มีผลต่อการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ซึ่งศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้น ไซน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ที่พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิ่มนวน ทองแสน และนพวรรณ พจน์พิศุทธิพงษ์ (2559) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานกลุ่มธุรกิจ ผลิตภัณฑ์สำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ที่พบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

สถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ขัดแย้งกับสมมติฐาน ทั้งนี้สถานภาพสมรสเป็นเพียงตัวบ่งชี้สถานทางสังคมเท่านั้น จึงไม่มีผลต่อความสามารถในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์ (2557) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ที่พบว่า สถานภาพสมรสต่างกันที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ที่พบว่า สถานภาพแตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า รายได้ที่เพิ่มขึ้นก็มีความรับผิดชอบในการทำงานที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตชน วงศ์รัตน์ (2554) ซึ่งศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรี ที่พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง จังหวัดสมุทรปราการ ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 มี 3 องค์ประกอบด้วยกัน คือ ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม และประชาธิปไตยในองค์กร โดยสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 36.20 ( $R^2=0.362$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของฐานัส อัจจงเจริญ (2560) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการให้บริการของพนักงานศูนย์บริการบำรุงรักษารถยนต์ในจังหวัดนครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการให้บริการของพนักงานศูนย์บริการบำรุงรักษารถยนต์ในจังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุตมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

(1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ควรให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับความสามารถของแรงงานต่างด้าว

(2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรดำเนินการในเรื่องของ การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีคุณภาพ และป้องกันอันตรายจากการทำงาน

(3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานต่างด้าว มีโอกาสเข้าร่วมการฝึกฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน

(4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ควรกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการขึ้นค่าจ้างหรือเลื่อนตำแหน่ง

(5) ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ควรดำเนินการในเรื่องของการจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของแรงงานต่างด้าว เพื่อเป็นการสร้างความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน

(6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ควรส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กร

(7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ควรส่งเสริมให้มีวิธีการผ่อนคลายความเครียดในการทำงานที่เหมาะสม

(8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ควรสนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวมีส่วนช่วยเหลือสังคมและชุมชน

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

(1) การศึกษาศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ภาวะผู้นำของหัวหน้างานหรือภาวะเบี่ยงที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้รอบแนวคิดในการศึกษามีความกว้าง และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

(2) งานวิจัยในครั้งต่อไปอาจจะศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ในงานประเภทอื่นหรือจังหวัดอื่น ๆ

(3) งานวิจัยในครั้งต่อไปอาจจะศึกษาโดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

## เอกสารอ้างอิง

กฤตชน วงศ์รัตน์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรี. *Journal of Community Development Research*, 4(2), 113-124.

กิตติยา วุฒิกุลรัตน์. (2556). “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.” ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ชญาดา วิทยานุรักษ์. (2552). “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการวัตถุดิบคงคลังเพื่อระบบการผลิตแบบทันเวลา.” การค้นคว้าอิสระการจัดการมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- ฐานัส สัจจงเจริญ. (2560). “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการให้บริการของพนักงานศูนย์บริการบำรุงรักษารถยนต์ในจังหวัดนครปฐม.” รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ ราชภัฏเพชรบุรีวิจัยศิลปวัฒนธรรม ครั้งที่ 4 ประจำปี 2561, วันที่ 3 ธันวาคม 2560 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 1-7.
- นงลักษณ์ เพิ่มชาติ. (2548). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- นีมนวน ทองแสน และนพวรรณ พจน์พิศุทธิพงษ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจ ผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชียฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 6(2), 121-132.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์. (2557). “แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลาปาง.” การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- บุษก ไกยวรรณ. (2545). พื้นฐานการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน. (2561). สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือที่ราชอาณาจักร [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2561, จาก: [https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien\\_th/98802fed607243cb1c1afe248b3d29eb.pdf](https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/98802fed607243cb1c1afe248b3d29eb.pdf)
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด.” การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.
- Mathis, Robert L. and Jackson, John H. (2004). *Human Resource Management*. 10<sup>th</sup> ed. Singapore: Thomson Learning.
- Walton, R.E. (1974). Improving the Quality of work life. *Harvard Business*, 149, pp.10-35.