

ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกัน
ของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือ

**THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF LIFE AND
THE EFFICIENCY PERFORMANCE OF JOINT THAI
AND MIGRANT LABOR IN SHIPYARDS BUSINESS**

อำพร ชงชมเชย

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกัน
ของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือ

อำพร ชงชมชัย

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี


ปีการศึกษา 2558


ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์ กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย
Effects of Human Resource Management Process on Work Efficiency in
the Coal Industry in Indonesia

ชื่อ - นามสกุล นางสาววันวิสา จงรักษ์
วิชาเอก วิศวกรรมธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์เนตร์พัฒนา ขาววิราช, ปร.ด.
ปีการศึกษา 2558

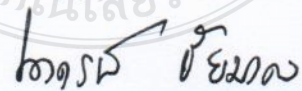
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ศุภกร พรหิรัญกุล, คอ.ค.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณฑบุตร, D.B.A.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์เนตร์พัฒนา ขาววิราช, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นำถพี ชัยมงคล, ปร.ค.)

วันที่ 5 เดือน มกราคม พ.ศ. 2559

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกัน ของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอุตสาหกรรม
ชื่อ-นามสกุล	นายอำพร ชงชมเชย
วิชาเอก	การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์คาร์ณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกัน และ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอุตสาหกรรม

กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติทุกชาติพันธุ์ จำนวน 300 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีความเป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบพหุคูณภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวิธีผลต่างที่มีนัยสำคัญน้อยที่สุด การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนมีความสำคัญในระดับมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงาน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสำคัญในระดับปานกลาง การศึกษาและรายได้มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ส่วนคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานในภาพรวมระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตทุกด้านมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติโดยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลสูงที่สุด

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ ธุรกิจอุตสาหกรรม

Independent Study Title	The Relationship between Quality of Life and the Efficiency Performance of Joint Thai and Migrant Labor in Shipyards Business
Name-Surname	Mr. Amphon Thongchomchoei
Major Subject	Business Engineering Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Daranee Pimchangthong, D.B.A.
Academic Year	2015

ABSTRACT

This independent study aimed to study 1) level of the relationship between quality of life and the efficiency performance of joint Thai and migrant labor, and 2) factors influencing the efficiency performance of joint Thai and migrant labor.

The sample group were 300 Thai and migrant workers. The questionnaires were used as research instrument to collect data. Statistics used to analyze data were descriptive statistics including frequencies, percentages, means, and standard deviations; and inferential statistics including Independent Samples t-test, One-way ANOVA, Post Hoc using LSD, Pearson Product Moment Correlation, and Multiple Linear Regression at the statistical significance level of 0.05.

The findings indicated that quality of life in the aspect of compensation was at the highest importance level followed by the aspect of working condition. Interpersonal relationship was important at the average level. The educational level and income affected the performance of joint Thai and migrant labor in all aspects. The quality of life in aspects of interpersonal relationship had positive correlation as the efficiency performance of joint Thai and migrant labor at the average level. The quality of life in all aspects influenced the performance of joint Thai and migrant labor while the aspect of interpersonal relationship had the highest influence.

Keywords: performance, Labor Migrants in Thailand, Shipyards

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่องความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือในบริษัทอู่ต่อเรือขนาดกลาง เขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ประสบความสำเร็จได้ด้วยความกรุณาและอนุเคราะห์จากทุกท่าน โดยเฉพาะผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง ที่กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดต่าง ๆ ในการทำการค้นคว้าอิสระนี้มาโดยตลอด ซึ่งผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณทุก ๆ ท่านที่สละเวลาในการให้ข้อมูลและกรอกแบบสอบถามต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา ทำให้สามารถที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นและเป็นจริงมาใช้ในการศึกษาได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และทำให้การค้นคว้าอิสระ ดำเนินไปได้ด้วยความสะดวกและราบรื่น

ขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่เป็นประโยชน์และให้คำปรึกษาชี้แนะแก่ผู้ศึกษามาโดยตลอดทำให้สามารถนำความรู้ที่ได้เรียนรู้มาใช้ทำประโยชน์และทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ได้สำเร็จ

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจไม่มากนักน้อยหากงานค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษากราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

อำพร ธงชมเชย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	13
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	13
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	13
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	14
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	16
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน.....	17
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล.....	22
2.3 แนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	27
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	42
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	80
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	80
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	81
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	82
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	83
บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก.....	89
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	90
ภาคผนวก ข การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแบบสอบถาม และผลการวิเคราะห์ค่า IOC.....	95
ภาคผนวก ค ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability Test).....	103
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ.....	105
ภาคผนวก จ หนังสือรับรองการตรวจบทความคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract) จากสำนักบัณฑิตศึกษา.....	129
ประวัติผู้เขียน.....	132

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
ตารางที่ 4.2 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	45
ตารางที่ 4.3 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับค่าตอบแทนของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	46
ตารางที่ 4.4 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับสภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
ตารางที่ 4.5 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	48
ตารางที่ 4.6 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
ตารางที่ 4.7 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพของงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	52
ตารางที่ 4.8 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับปริมาณงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	53
ตารางที่ 4.9 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับเวลางานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	54
ตารางที่ 4.10 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ.....	55
ตารางที่ 4.11 การทดสอบอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ.....	56
ตารางที่ 4.12 การทดสอบความแตกต่างระหว่างการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ.....	57
ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับการศึกษามีผลต่อคุณภาพของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ.....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับการศึกษามีผลต่อปริมาณงาน ของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ	59
ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับการศึกษามีผลต่อเวลางาน ของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ	60
ตารางที่ 4.16 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ	61
ตารางที่ 4.17 การทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสมีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ	62
ตารางที่ 4.18 การทดสอบความแตกต่างรายได้ต่อเดือนมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ	63
ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับรายได้ต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพงาน	64
ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับรายได้ต่อเดือนมีผลต่อปริมาณงาน	65
ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับรายได้ต่อเดือนมีผลต่อเวลางาน	66
ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับรายได้ต่อเดือนมีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานร่วมกันในภาพรวม	67
ตารางที่ 4.23 การทดสอบความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกัน ของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติด้านคุณภาพงาน	68
ตารางที่ 4.24 การทดสอบความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกัน ของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติด้านปริมาณงาน	69
ตารางที่ 4.25 การทดสอบความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกัน ของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติด้านเวลางาน	70
ตารางที่ 4.26 การทดสอบความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกัน ของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในภาพรวม	71
ตารางที่ 4.27 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานร่วมกันด้านคุณภาพของงาน	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันด้านคุณภาพงาน	73
ตารางที่ 4.29 แสดงค่าความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานร่วมกันด้านปริมาณงาน	73
ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันด้านปริมาณงาน	74
ตารางที่ 4.31 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานร่วมกันด้านเวลางาน	75
ตารางที่ 4.32 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันด้านเวลางาน	75
ตารางที่ 4.33 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานร่วมกันในภาพรวม	76
ตารางที่ 4.34 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันในภาพรวม	76
ตารางที่ 4.35 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ	77
ตารางที่ 4.36 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ	77
ตารางที่ 4.37 แสดงสรุปค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ	78

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ธุรกิจอุตสาหกรรมมีความเจริญเติบโตและก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้น ด้วยปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจที่รองรับการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community หรือ AEC) โดยมีกลุ่มสมาชิกรวมกัน 10 ประเทศ ได้แก่ ไทย อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ บรูไนดารุสซาลาม เวียดนาม เมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา โดยที่จะรวมตัวกันในปลายปี 2558 (ค.ศ. 2015) ทำให้ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศต้องเตรียมความพร้อมของตัวเอง เพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจอุตสาหกรรม ไม่เว้นแม้กระทั่งผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมของไทยด้วย เมื่อกล่าวถึงธุรกิจอุตสาหกรรมแล้ว องค์ประกอบสำคัญที่เรียกว่าเป็นหัวใจของความต้องการของภาคธุรกิจประเภทนี้ และมีแนวโน้มว่าจะขาดแคลนในอนาคตเป็นอย่างมากนั่นก็คือ แรงงานหรืออีกนัยหนึ่งก็คือบุคลากรที่ประกอบอาชีพประเภทด้านอาชีพช่างเพื่อที่จะรองรับในการประกอบธุรกิจหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจด้านอุตสาหกรรมด้วยแล้วบุคลากรถือเป็นปัจจัยหลักสำหรับการใช้ในการซ่อมบำรุงเรือ การตรวจสอบบำรุงรักษา การให้บริการรวมถึงการสร้างเรือหรือที่เรียกว่าการต่อเรือใหม่ โดยมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากร หรือแรงงานที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหลากหลายประเภทสาขาอาชีพช่าง และแรงงานทั่ว ๆ ไปด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะรองรับในการให้บริการ โดยเฉพาะประเภทสาขาอาชีพช่างที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจอุตสาหกรรมด้วยแล้ว จำเป็นต้องมีทักษะ มีความรู้ความสามารถ และมีความชำนาญเป็นพิเศษ เพื่อที่จะได้นำเทคนิครูปแบบใหม่ ๆ มาประยุกต์ดำเนินการ และปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องได้ตามมาตรฐานเป็นอย่างดี โดยเฉพาะแต่ละประเภทสาขาอาชีพช่างที่มีบทบาทสำคัญในการประกอบการและพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมในอนาคตต่อไป

ปัจจุบันตลาดแรงงานไทยกำลังประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานประเภทสาขาอาชีพช่าง โดยเฉพาะสาขาอาชีพช่างที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจอุตสาหกรรมด้วยแล้ว ทางภาครัฐยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนของแรงงานได้ทันทั่วทั้งที่ ดังนั้นจึงทำให้ผู้ประกอบการก็ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานตามไปด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่เป็นประเภทสาขาอาชีพช่างที่มีความรู้ ความสามารถและมีฝีมือเป็นอย่างดี ยกตัวอย่าง เช่นช่างเชื่อมตัวเรืออลูมิเนียม ช่างเชื่อมตัวเรือเหล็ก ช่างประกอบอุปกรณ์เรือ ช่างไฟฟ้าเรือ ช่างอิเล็กทรอนิกส์เรือ ช่างเฟอร์นิเจอร์เรือ หรือแม้กระทั่งแรงงานทั่ว ๆ ไปประเภทใช้แรงงานในอุตสาหกรรม แต่ที่ขาดแคลนมากที่สุดเห็นจะเป็นแรงงานที่เป็นวัยฉกรรจ์ พร้อมทั้งจะทำงานในประเภทที่ใช้แรงงานอย่างเข้มแข็งได้อย่างเหมาะสม และรวมไปถึง

ประเภทที่มีความสามารถความถนัดในประเภทสาขาอาชีพช่างที่มีฝีมืออย่างเข้มข้นโดยทั่วไปแล้ว แรงงานวัยฉกรรจ์เป็นแรงงานที่เป็นความต้องการของผู้ประกอบการของธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมากทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่เป็นคนไทย แต่ด้วยในสถานะที่กำลังเผชิญกับการเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยดังกล่าวข้างต้นเลยทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ต้องหันไปพึ่งพาอาศัยแรงงานข้ามชาติ หลากหลายประเภทสาขาอาชีพช่างมากยิ่งขึ้น ซึ่งสภาพการหาแรงงานข้ามชาติปัจจุบันหาได้ง่ายเพราะ การเริ่มการค้าเข้าสู่ AEC ทำให้มีแรงงานข้ามชาติโยกย้ายแหล่งที่ทำงานมากขึ้น โดยจะเห็นได้จากการ ประกาศนโยบายขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติครั้งแรกของรัฐบาลทำให้มีแรงงานข้ามชาติที่เข้ามา ปฏิบัติงานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ไม่เว้นแม้กระทั่งแรงงานที่มาปฏิบัติงานในอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมก็เริ่มเพิ่มจำนวนมากขึ้นด้วย ดังนั้นแสดงให้เห็นว่าในธุรกิจอุตสาหกรรมก็เริ่มมีแรงงานข้ามชาติทยอย เข้ามาปฏิบัติงานกันมาก โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานหลากหลายประเภทสาขาอาชีพช่าง รวมถึง ประเภทผู้ใช้แรงงานทั่ว ๆ ไป จากสาเหตุการขาดแคลนแรงงานไทยมาปฏิบัติงานในปัจจุบันเลยทำให้ ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมเริ่มมีความจำเป็นต้องเร่งจัดหาแรงงานข้ามชาติทุกชาติพันธุ์มาปฏิบัติงาน เพื่อหมุนเวียนทดแทนแรงงานไทยที่ขาดหายไป โดยการใช่วิธีการผสมผสานการทำงานระหว่าง แรงงานข้ามชาติกับแรงงานไทยที่เหลือและมีอยู่ให้ปฏิบัติงานร่วมกัน แต่หลังจากการใช่วิธีผสมผสาน การให้ปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างแรงงานดังกล่าวสักพักก็ประสบปัญหาเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติทำ ให้ผลงานหรือชิ้นงานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ขาดคุณภาพ ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตาม เป้าหมาย งานเสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลาที่วางไว้ ทำให้เกิดความเสียหายกับการลงทุนของ ผู้ประกอบการ โดยงานที่เสร็จก็ไม่ได้คุณภาพตามมาตรฐาน และผลงานที่เสร็จออกมาก็ไม่เป็นที่พึง พอใจต่อผู้ว่าจ้างหรือเจ้าของงาน ปัญหาเหล่านี้ทำให้เกิดความเสียหายต่อผู้ประกอบการเจ้าของกิจการ อุตสาหกรรมทั้งสิ้น ด้วยคิดว่าสาเหตุมาจากเรื่องความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติที่ให้ปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งเกิดการขาดความสัมพันธ์ ที่ดีต่อกันโดยไม่พึงพอใจที่จะร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนางาน ขาด กำลังใจ และขาดสิ่งจูงใจในการทำงาน เป็นต้น

ดังนั้น การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกัน ของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อที่จะนำมาปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนา คุณภาพชีวิตของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติโดยที่จะทำให้มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มี ความกระตือรือร้นในการพัฒนางาน มีกำลังใจ และมีสิ่งจูงใจ ร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์มีประสิทธิภาพประสิทธิผล มีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

ได้ตามมาตรฐาน งานเสร็จทันตามกำหนดเวลา สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ว่าจ้างและผู้ประกอบการ อีกทั้งยังเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการอื่น ๆ ที่ดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมทุกประเภทที่มีกับแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติทุกชาติพันธุ์ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นแนวทางจะได้นำไปปรับใช้แก้ไขปัญหาและนำไปขยายผลอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป (ศูนย์บริการข้อมูลประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Information Center) กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์, 2557)

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอุตสาหกรรมของบริษัท อุตสาหกรรมขนาดกลางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอุตสาหกรรมของบริษัท อุตสาหกรรมขนาดกลางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอุตสาหกรรมของบริษัท อุตสาหกรรมขนาดกลางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

1.3 สมมุติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ แตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอุตสาหกรรม

1.3.3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอุตสาหกรรม

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ ในธุรกิจอุตสาหกรรมของบริษัท อุตสาหกรรมขนาดกลางในเขตพื้นที่ จังหวัดสมุทรปราการ

1. พื้นที่ศึกษาบริษัท อุตสาหกรรม ขนาดกลาง ที่มีจำนวนคนงานใกล้เคียงกัน อยู่ในเขตพื้นที่ จังหวัดสมุทรปราการ
2. ประชากร คือแรงงาน ไทยและแรงงานข้ามชาติทุกชาติพันธุ์ ในธุรกิจอุตสาหกรรม ของบริษัท อุตสาหกรรม ขนาดกลางในเขตพื้นที่ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 5 อุตสาหกรรม
3. กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงาน ไทยและแรงงานข้ามชาติทุกชาติพันธุ์ ในธุรกิจอุตสาหกรรม ของบริษัท อุตสาหกรรม ขนาดกลางในเขตพื้นที่ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 300 คน
4. วิธีการสุ่มตัวอย่าง คือ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)
5. ระยะเวลาในการดำเนินการ เริ่มตั้งแต่ ก.ค. 2558 - พ.ย. 2558

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

อุตสาหกรรมขนาดกลางเป็นอุตสาหกรรมที่มีขีดความสามารถในการต่อเรือและซ่อมเรือ ขนาดตั้งแต่ 500 - 4,000 ตันกรอสเป็นกลุ่มที่มีศักยภาพในการต่อและซ่อมเรือเหล็ก เรืออลูมิเนียม และเรือไฟเบอร์กลาส ส่วนมากจะตั้งอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

ปัญหาความสัมพันธ์ ความหมายโดยทั่วไป หมายถึง ความสัมพันธ์ทางสังคมในทางสังคมศาสตร์ ที่เกิดปัญหาด้านความขัดแย้ง ความไม่เข้ากัน ความแตกต่างกัน เป็นต้น

ธุรกิจอุตสาหกรรม หมายถึง ธุรกิจที่สนับสนุนและเกี่ยวเนื่องกับการต่อเรือและซ่อมเรือไทย ประกอบด้วยธุรกิจอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งเป็นธุรกิจอุตสาหกรรมค้ำน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ ซึ่งมีความสำคัญต่อต้นทุนและคุณภาพในการผลิต การสนับสนุนการส่งเสริมและทิศทางของตลาดอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ

แรงงานข้ามชาติ หมายถึง แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมายไม่ว่าชาติพันธุ์ใด ที่ได้รับอนุญาตให้ปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว โดยมีหลายประเภท คือ ประเภทที่มีสัญญาจ้างที่แน่นอนว่าจะทำงานอาชีพอะไร หน่วยงานไหน เป็นระยะเวลาเท่าไร ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้อาจเป็นทั้งแรงงานที่มีฝีมือหรือไร้ฝีมือก็ได้

คุณภาพชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในชีวิตการปฏิบัติงานประกอบด้วย

ค่าตอบแทน หมายถึงรายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรมจากการทำงานของคุณคุณนั้นหากได้รับในจำนวนเป็นธรรมจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพ

สภาพการทำงาน หมายถึงสภาพทางกายภาพของงานเช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพสถานที่และสิ่งแวดล้อมรอบบริเวณที่ปฏิบัติงานประกอบด้วย

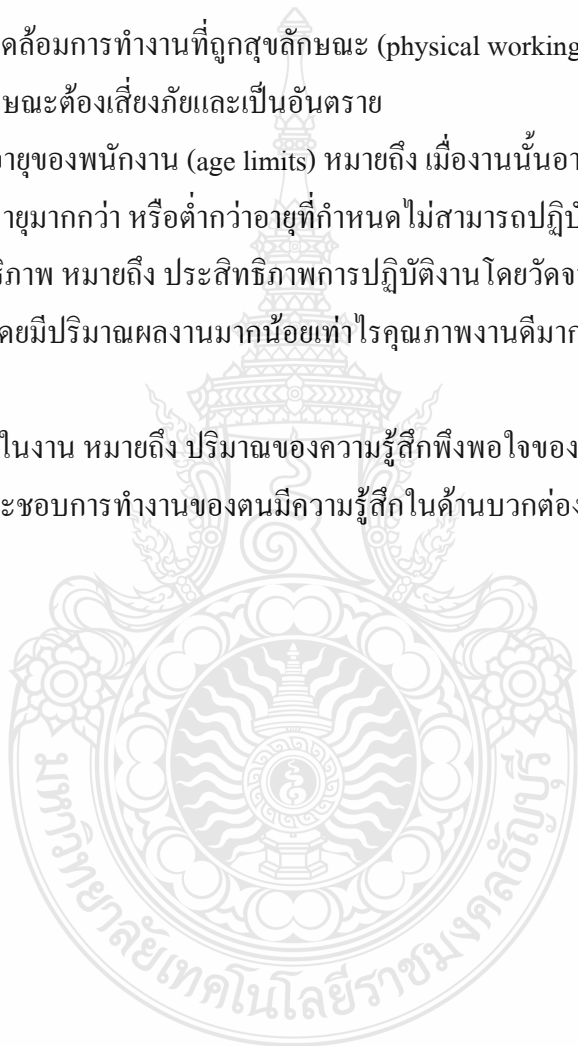
จำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม (reasonable hours) หมายถึง การกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนส่วนที่เกินเวลาจะได้รับเงินพิเศษที่ได้มาจากการทำงานล่วงหน้า

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ (physical working condition) หมายถึง สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะต้องเสี่ยงภัยและเป็นอันตราย

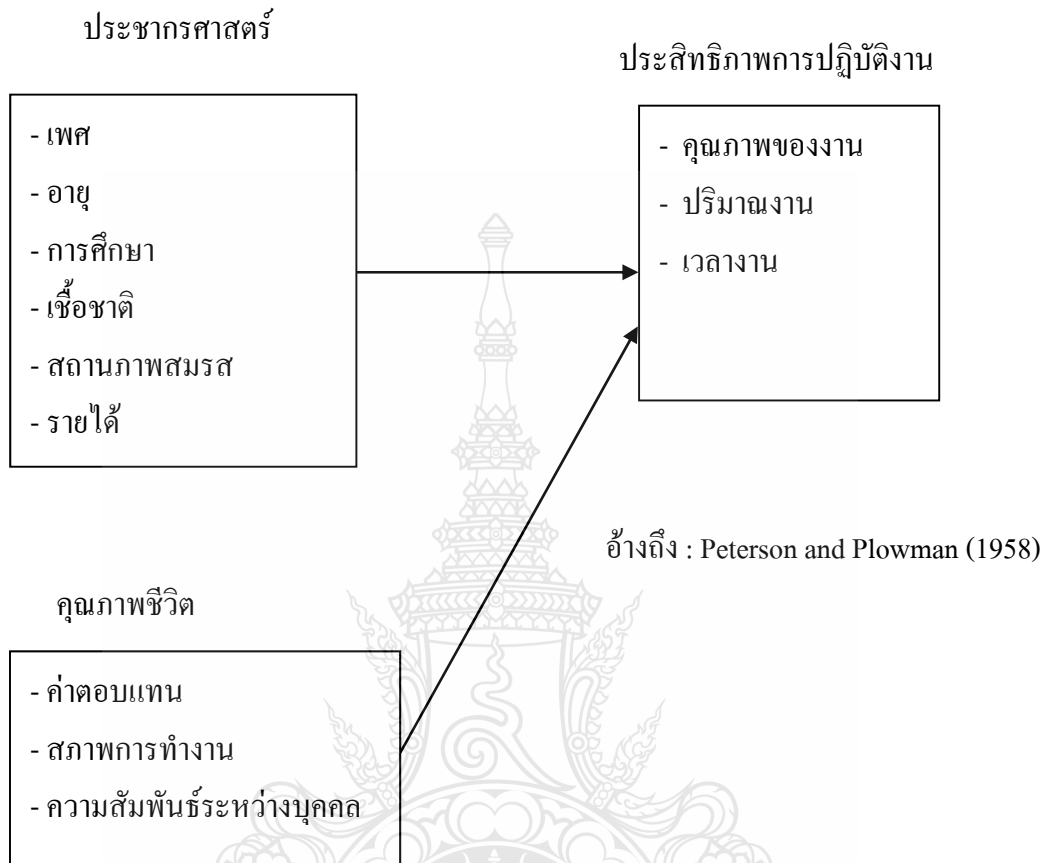
กำหนดอายุของพนักงาน (age limits) หมายถึง เมื่องานนั้นอาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพของพนักงานที่มีอายุมากกว่า หรือต่ำกว่าอายุที่กำหนดไม่สามารถปฏิบัติได้

ประสิทธิภาพ หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยวัดจากคุณภาพชีวิตของแรงงาน การวัดผลการทำงาน โดยมีปริมาณผลงานมากน้อยเท่าไรคุณภาพงานดีมากน้อยเพียงใด ใช้เงินใช้เวลา และแรงงานไปเท่าไร

ความพอใจในงาน หมายถึง ปริมาณของความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่เป็นไปในทิศทางที่ดีต่องานของตนเองและชอบการทำงานของตนมีความรู้สึกในด้านบวกต่องานของตน



1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



อ้างอิง : Walton (1973) และ Schult (1960)

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนในการพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติทุกชาติพันธุ์ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

1.7.2 เพื่อเป็นแนวทางการวางแผนธุรกิจต่อผู้สนใจการใช้แรงงานผสมผสานปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติทุกชาติพันธุ์

1.7.3 เพื่อประโยชน์ต่อผู้สนใจในการนำข้อมูลนี้ไปใช้สำหรับเป็นแนวทางในการศึกษาต่อไปในอนาคต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ ในธุรกิจอุตสาหกรรมของบริษัทอุตสาหกรรมขนาดกลางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ได้ทำการศึกษา เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดแนวความคิดการวิจัย และดำเนินการวิจัยโดยเสนอเป็นลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน
- 2.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2.3 แนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลขณะทำกิจกรรม (พจนานุกรม, 2546) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความพอใจมีความสุขกับการปฏิบัติงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ การที่จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นอาจขึ้นอยู่กับการที่มีสุขภาพที่ดี ทั้งทางร่างกายและจิตใจ (จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543, น. 24) ซึ่งสอดคล้องกับ นฤดล มีเพียร (2541, น.15) คุณภาพชีวิตการทำงานคือ ความรู้สึกของบุคคลที่รับรู้จากประสบการณ์การทำงานของตนเอง โดยการทำงานที่มีความหมาย มีคุณค่า มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนอง ความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจอย่างเพียงพอและยุติธรรม โดยมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, น. 109) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการประเมินสถานะของลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งเกี่ยวกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร และ DuBrim (1978, p. 513) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานที่ตอบสนองความสุขสบายของผู้ทำงาน อีกทั้งความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานยังหมายถึง ความแตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ โอกาสก้าวหน้าในงานและการเคารพในตนเอง (Dessler, 1991, p. 494) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นขอบเขตกว้าง ๆ ของการปฏิบัติและเทคนิควิธีการ องค์การได้ร่วมกันปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลให้ดีขึ้นของ (Arnold and Feldman, 1983, p. 262)

2.1.2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

Walton (1973) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตกับการปฏิบัติงาน 8 ประการ คือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม หลักการประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างการงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ แบ่งออกเป็น (1) รายได้ที่เหมาะสม หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและยอมรับในทางสังคมปัจจุบัน และ (2) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมหมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน

2. สภาพการทำงานที่ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริม แบ่งออกเป็น (1) จำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม หมายถึง มีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ส่วนที่เกินเวลาจะได้รับเงินพิเศษที่ได้มาจากการทำงานล่วงเวลา (2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ หมายถึง สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะต้องเสี่ยงภัยและเป็นอันตรายต่อการทำงานหรือปฏิบัติงาน และ (3) กำหนดอายุของพนักงาน หมายถึง เมื่องานนั้นอาจจะเป็นอันตรายต่อสวัสดิภาพของพนักงานที่มีวัยวุฒิไม่เหมาะสม ต้องทำการกำหนดอายุของพนักงานที่สามารถปฏิบัติได้

3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึงงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ทักษะ สามารถพัฒนาความรู้ได้อย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลแบ่งเป็น (1) มีอิสระจากการทำงาน (2) พัฒนาทักษะต่าง ๆ (3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาความรู้ (4) มีการทำงานเป็นทีม (5) มีการวางแผน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวางแผน รวมทั้งทราบถึงผลการปฏิบัติงานด้วย

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง งานนอกจากจะช่วยดำรงรักษาและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ผู้ปฏิบัติงานยังได้มีโอกาสใช้ศักยภาพของตนเอง ได้รับความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนและสมาชิกในครอบครัวด้วย

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแบ่งเป็น (1) การพัฒนา (2) โอกาสความก้าวหน้า และ (3) ความมั่นคงในงาน

5. การบูรณาการทางสังคมในองค์กร หมายถึงหากผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ก็จะนำไปสู่ความรู้สึกที่ดีต่อสังคม เพราะผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกว่าประสบความสำเร็จในการทำงานเมื่อเห็นว่าตนมีคุณค่าแก่องค์กร ขณะเดียวกัน ถ้าในองค์กรมีการให้เกียรติและให้ความไว้วางใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดมีความรู้สึกที่ตนมีคุณค่าต่อองค์กรทำให้ไม่มีอคติต่อองค์กร มองโลกในแง่ดี และรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การบูรณาการทางสังคมในองค์กร แบ่งเป็น (1) ปราศจากอคติ หมายถึงการยอมรับถึงความสามารถและทักษะของเพื่อนร่วมงาน โดยไม่มีการแบ่งแยกเชื้อชาติ เพศ และศาสนา เป็นต้น (2) มีความเสมอภาค (3) สามารถเคลื่อนย้ายได้ หมายความว่าพนักงานในระดับต่าง ๆ สามารถปรับตัวในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามที่ได้รับมอบหมาย (4) สนับสนุนการทำงานเป็นทีม (5) มีสังคมของการทำงาน หมายถึง สังคมในที่ทำงานจะต้องสนับสนุนการทำงานแบบหันหน้าเข้าหากันและเปิดรับความคิดเห็นของผู้อื่นกับความรู้สึกของตนเองอย่างแท้จริง และมีความจริงใจต่อกัน

6. หลักการประชาธิปไตยในองค์กร มีวิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรที่ต้องเคารพในชีวิตส่วนตัวของแต่ละบุคคล โดยมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละบุคคลจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย แบ่งเป็น (1) การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล (2) มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น (3) มีความเสมอภาค และ (4) มีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างการงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึงความสมดุลในการทำงาน เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล คือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานจนเกินไป อันเนื่องจากการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงาน จนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ

นอกจากแนวความคิดของ Walton (1973) แล้ว Delamotte และ Takezawa (1984) ได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายมิติ เช่น

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายกว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับชีวิตการทำงาน อันได้แก่ ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ประโยชน์ตอบแทนและ

สวัสดิการต่าง ๆ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ มีผลต่อความพึงพอใจ และเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายแคบ หมายถึง ผลดีของงานที่จะมีผลต่อพนักงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานแต่ละคนควรได้รับพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพการทำงานตามความเหมาะสมของแต่ละคน ซึ่งรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน และการมีโอกาเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของตนเองด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในมิติที่ให้ความสำคัญถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงกลุ่มของวิธีการ หรือแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตยเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคลตามลำดับ โดยที่บุญเจือ วงษ์เกษม (2530) ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนทำงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การและมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ

3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ ไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์การ ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์การนั้น

4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลที่ได้รับมาจากการทำงาน รวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงาน และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลที่ได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลที่ได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่นๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ และยังรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และศักดิ์ศรีของความเป็นคนที่ทุกคนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติแบบมีเกียรติศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสถานการณ์

Huse และ Cumming (1985, pp. 198-200) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลประโยชน์ที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึงการได้รับรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ แล้ว รู้สึกว่ามีความเหมาะสม และเป็นธรรม

2. สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงาน เช่น งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่มีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ได้รับทราบผลของการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยก ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. มีหลักการในการบริหารงานอย่างยุติธรรม หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของชีวิตระหว่างช่วงทำงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่า องค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

โดยสรุปจากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต พบว่าปัจจัยที่เหมาะสมในสถานการณืเกี่ยวกับแรงงาน ที่ควรพิจารณานำมาศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอุตสาหกรรม ประกอบด้วยผลตอบแทน และ สภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton (1973) และการบริการทางสังคมตามแนวคิดของ Huse และ Cumming (1985, pp. 198-200) ซึ่งสำหรับการบริการทางสังคมนี้จะเน้นไปทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพราะในการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานที่มาจาก

หลายเชื้อชาตินั้นย่อมมีความแตกต่างกันทั้งภาษา วัฒนธรรม ประเพณี และการดำรงชีวิตที่จะต้องมีความเข้าใจในการดำรงอยู่ร่วมกัน การปฏิบัติในบางเรื่องอาจจะไม่ใช่เรื่องสำคัญสำหรับบางเชื้อชาติ แต่กลายเป็นเรื่องใหญ่สำหรับบางเชื้อชาติได้ การเข้าใจผิดเพียงเล็กน้อยอาจจะขยายผลเป็นวงกว้าง เช่น การประท้วงของแรงงานพม่าเรื่องการห้ามทาแป้งนาคาในระหว่างการปฏิบัติงาน (ผู้จัดการออนไลน์, 2558) ดังนั้นจึงทำการทบทวนวรรณกรรมในส่วนที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างละเอียดต่อไป

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

2.2.1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship)

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1987) กล่าวว่าไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการได้รับการยอมรับจากสังคม ต้องการความเป็นเพื่อนเพื่อการบรรลุซึ่งเป้าหมายแห่งตน และไม่มีผู้ใดที่จะอยู่ได้โดยลำพัง เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงจำเป็นที่จะต้องทำความรู้จักกับผู้อื่น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ มนุษย์จะต้องมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจที่นอกเหนือไปจากความต้องการทางด้านวัตถุ คือความต้องการให้ตนเองมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งความต้องการดังกล่าวเกิดจากการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ดังนั้นการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นจึงมีความจำเป็นและสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างมาก

2.2.2 ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง ความผูกพัน ความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคล (ราชบัณฑิตยสถาน, 2539, น. 796) โดยสัมพันธภาพระหว่างบุคคลหมายถึง การที่บุคคลสองคนหรือมากกว่าทำความรู้จัก และติดต่อเกี่ยวข้องกัน โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นเดือน เป็นปี หลายปี หรือตลอดชีวิตก็ได้ บุคคลที่สัมพันธ์กันจะได้รับผลกระทบซึ่งกันและกัน (สุวนีย์ เกี่ยวกิ่งแก้ว, 2527, น. 57) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์โต้ตอบระหว่างบุคคล มนุษย์อยู่เป็นสังคม ดังนั้นการกระทำของมนุษย์จึงสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคมเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ปัลลิต อุนนุเลขกะ และ ผาสุก ปาประโคน (2544, น. 11) ที่กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องผูกพันกัน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันเข้าใจกันรักใคร่กลมเกลียว ต้องการช่วยเหลือผู้อื่นให้การสนับสนุนด้วยความเต็มใจ และจริงใจต่อกัน ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะช่วยป้องกันความขัดแย้งความสงสัยไม่ไว้วางใจกันส่งผลให้บุคคลสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข และอีกความหมายหนึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลหมายถึง การแสดงออกของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปทำความรู้จักและ

ติดต่อกันเพื่อบรรลุสัมพันธภาพในการทำงานของกลุ่มบุคคลในวิชาชีพว่าประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติความเป็นวิชาชีพ มิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และมิติการตัดสินใจ มิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวิชาชีพเดียวกันในระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นลักษณะของมิตรภาพความเป็นเพื่อนและเอกลักษณ์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความสามัคคี ความคิดสร้างสรรค์ และพลังอำนาจทางวิชาชีพ (Beyer and Marshall, 1981, p. 663)

2.2.3 ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship Theory)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนั้นมีหลายทฤษฎีสำหรับในการวิจัยครั้งนี้กล่าวถึงทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของ Schultz (1960, pp. 57-60)

Schultz อธิบายว่า ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และได้สร้างเป็นทฤษฎีทิศทางสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเบื้องต้น (Fundamental Interpersonal Relationship Orientation; FIRO) โดยทฤษฎีนี้ได้อธิบายพฤติกรรมระหว่างบุคคลในความหมายของการเข้ากันได้ของบุคคล โดยธรรมชาติสังคมของมนุษย์ต้องการการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ซึ่งความต้องการนี้เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกับความต้องการทางสรีระ การมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลจึงเป็นสิ่งจำเป็น เป็นความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งโดยได้รวบรวมรูปแบบของลักษณะสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเบื้องต้น โดยมีข้อตกลงของทฤษฎีนี้ว่ามนุษย์ต้องการมนุษย์ (people need people) เนื่องจากมนุษย์ทุกคนอยู่ในสังคมจึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากันได้กับเพื่อนมนุษย์และสิ่งแวดล้อมโดยสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเกิดขึ้นได้จากความต้องการพื้นฐานของบุคคล 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการความเป็นพวกพ้อง หมายถึง ความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับว่าตนเป็นคนในกลุ่มเดียวกัน และต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังนั้นบุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้เป็นที่ดึงดูดความสนใจโดยพยายามสร้างชื่อเสียงทำตนเป็นที่ยอมรับนับถือและมีเกียรติ
2. ความต้องการมีอำนาจควบคุม หมายถึง กระบวนการตัดสินใจของบุคคลที่ต้องการมีอิทธิพล และมีอำนาจเหนือผู้อื่น ดังนั้นบุคคลที่ต้องการควบคุมผู้อื่นจะพยายามแสดงความสามารถของตนเองพร้อมทั้งแสดงการต่อต้าน และปฏิเสธการคุกคาม
3. ความต้องการความรักใคร่ชอบพอ หมายถึง ความรู้สึกและอารมณ์ส่วนตัวที่เกิดขึ้นระหว่างการมีปฏิสัมพันธ์ โดยจะแสดงออกด้วยความปรารถนาดี ความเป็นมิตรการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การสร้างความผูกพันทางอารมณ์ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนม และได้รับสิ่งเหล่านั้นตอบกลับมา โดยสรุปแล้วหลักการของซูทซ์ มี 4 หลักการ ดังต่อไปนี้

1. มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และในพฤติกรรมทางสังคมที่สำคัญ 3 เรื่อง คือความเป็นพวกพ้อง ความมีอำนาจควบคุม และความรักใคร่ชอบพอ ซึ่งความต้องการทั้ง 3 ด้านนี้จะผสมผสาน และแสดงออกมาเป็นสัดส่วนที่อธิบายได้

2. พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จะมีลักษณะเหมือนพฤติกรรมตามประสบการณ์ก่อนหน้านี้ ซึ่งมักจะเป็นความสัมพันธ์ที่เคยมีกับครอบครัวมาก่อน หมายความว่า การติดต่อสัมพันธ์ของบุคคลมีพื้นฐานมาจากความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว รูปแบบพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในการมีสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคมมักจะลอกเลียนแบบมาจากประสบการณ์ในวัยเด็ก หรือพฤติกรรมของบิดามารดา

3. ความผสมกลมกลืนกันอย่างพอเหมาะระหว่างความต้องการทั้ง 3 ด้าน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการสร้างความสามัคคีขึ้นภายในกลุ่มบุคคล

4. มนุษย์จะมาอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มได้ต้องผ่านขั้นตอนของความเป็นพวกพ้อง ความมีอำนาจควบคุม และความรักใคร่ชอบพอกัน เมื่อสิ้นสุดกระบวนการกลุ่มแล้ว ความต้องการของกลุ่มก็จะค่อย ๆ ถอยกลับจากรักใคร่ชอบพอกันไปสู่ขั้นต้นคือ ความเป็นพวกพ้อง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Sullivan ที่กล่าวว่า “บุคลิกภาพของมนุษย์เป็นผลพวงมาจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคล” หมายความว่า มนุษย์อยู่ภายใต้อิทธิพลของความสัมพันธ์กับผู้อื่นตั้งแต่แรกเกิด จนกระทั่งวาระสุดท้ายของชีวิต มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงไม่สามารถหลีกเลี่ยง หรือตัดขาดความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ได้ และ Sullivan อธิบายว่า โครงสร้างบุคลิกภาพมีความหลากหลาย เป็นผลระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่อาจเป็นบุคคลที่มีตัวตนจริง หรือบุคคลในความคิดฝัน เช่นดารานักแสดง หรือบุคคลที่รู้จักจากการอ่าน นวนิยาย หรือบุคคลในประวัติศาสตร์ ส่วนต่าง ๆ ของโครงสร้างบุคลิกภาพมนุษย์ เช่น ความเชื่อ ความใฝ่ฝัน ค่านิยม ความปรารถนาของชีวิต ลักษณะอารมณ์ที่สั่นคลอน ล้วนแล้วแต่ถูกหล่อหลอมมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งสิ้น (ศรีเรือน แก้วกังวาน, 2539, น. 65-66) โครงสร้างของบุคลิกภาพสามารถแบ่งได้ 3 ประการดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. กระบวนการปรับเปลี่ยนพลังงาน คือพฤติกรรมที่เป็นความเคยชินในด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น เช่น ชอบรับใช้ช่วยเหลือบุคคลอื่น ชอบเอาเปรียบ ชอบบ่นให้ใคร ๆ เห็นอกเห็นใจ เป็นต้น ศูนย์กลางของกระบวนการปรับเปลี่ยนพลังงาน คือ ระบบตัวตน ซึ่งเป็นกระบวนการที่พัฒนามาจากวิธีการป้องกันตนเองเพื่อให้ความสัมพันธ์กับผู้อื่นดำเนินไปอย่างราบรื่น ความสัมพันธ์กับพ่อแม่ทำให้เด็กเรียนรู้ว่าพฤติกรรมไหนที่พ่อแม่พอใจหรือไม่พอใจ การเรียนรู้จะช่วยให้เด็กตัดสินใจว่าตนเองเป็นคนดีหรือคนเลวตามคำบอกเล่าของพ่อแม่ ทำให้เด็กพัฒนาภาพของตนเอง การหลีกเลี่ยง

ความจริง เช่น การพูดปด เสแสร้ง ทำมารยาอ่อน เป็นต้น เด็กทำเพื่อผ่อนคลายความกดดันต่างๆทางอารมณ์ และความคิด ซึ่งอาจจะกลายเป็นนิสัยติดตัว เป็นส่วนหนึ่งของตนเอง ซึ่งบุคลิกภาพของเด็กขึ้นอยู่กับลักษณะความสัมพันธ์ของเด็กกับพ่อแม่

2. กระบวนการสร้างภาพบุคคล คือ มโนภาพที่บุคคลวาดภาพตัวเองเป็นภาพคนอื่นที่มีสัมพันธ์ภาพกับตัวเอง โดยจะมีความเกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้งกับความรู้สึก เจตคติ และความคิดที่บุคคลมีขึ้น เนื่องจากได้รับประสบการณ์ทางด้านความพึงพอใจและวิตกกังวล และมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ของบุคคลที่เคยได้รับจากบุคคลอ้างอิง และสร้างภาพบุคคลจากประสบการณ์ที่ได้รับ ทำให้บุคคลมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างตนกับบุคคลอื่น

3. กระบวนการคิด เป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างบุคลิกภาพ

นอกเหนือจากทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของ Schultz และ Sullivan แล้ว Beyer และ Marshall (1981, pp. 663-665) มีแนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันภายในกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน ได้กล่าวถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในวิชาชีพเดียวกันในทางบวก หรือในรูปแบบการสร้างความรู้สึที่ดีต่อกันภายในกลุ่ม เป็นลักษณะของมิตรภาพ ความเป็นเพื่อนและเอกลักษณ์ร่วมกันอันจะก่อให้เกิดความสามัคคี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพลังอำนาจทางวิชาชีพ โดยมีมุมมองแบ่งออกเป็น 3 มิติ ประกอบด้วย มิติความเป็นวิชาชีพ มิติการตัดสินใจ และมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นมิติที่ได้รับความสนใจน้อยมาก ทั้ง ๆ ที่เป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการทำงานร่วมกัน และจากการศึกษาพบว่า ทั้งสามมิตินี้มีลักษณะที่สอดคล้องกับทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของ Schultz (1960, pp. 57-60) โดยมิติความเป็นวิชาชีพสอดคล้องกับความต้องการเป็นพวกพ้อง มิติการตัดสินใจสอดคล้องกับความต้องการมีอำนาจควบคุม และมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลสอดคล้องกับความต้องการความรักใคร่ชอบพอกัน

2.2.4 ความสำคัญในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

กาญจนา คุณารักษ์ (2527, น. 125-127) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญในการที่บุคคลจะต้องมีการสร้างสัมพันธภาพพอสรุปได้ตามรายละเอียดดังนี้

1. สัมพันธภาพของบุคคลมีผลต่อสัมพันธภาพของกลุ่ม มนุษย์ต้องอยู่รวมกันเป็นสังคม ดังคำกล่าวที่ว่า “บุคคลแต่ละคนอาศัยอยู่ในกลุ่มทำงานและเล่นด้วยกันในกลุ่มร่วมแลกเปลี่ยนและสร้างสรรค์ประสบการณ์ในกลุ่ม” ดังนั้นหากบุคคลมีความสมัครสมานสามัคคีรักใคร่กลมเกลียวกันดีแล้ว กลุ่มย่อมจะประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตของกลุ่มด้วย

2. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเพื่อการอยู่ร่วมกันมนุษย์ต้องมีความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ คนเราเกิดมาไม่มีใครอยู่คนเดียวได้ต่างต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันนั้นไม่ว่า

จะเป็นสังคมที่เล็กที่สุด ไปจนถึงสถาบันองค์กรหรือประเทศหรือโลกก็ตามล้วนแต่ต้องอาศัยสัมพันธภาพที่ดีต่อกันเท่านั้นจึงจะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขได้

3. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานหรือการสร้างผลผลิตเนื่องจากมนุษย์จะต้องมีกิจกรรมหรือการทำงานร่วมกันการดำเนินงานทุกอย่างนอกจากจะอาศัยกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพแล้วสิ่งสำคัญอีกอย่างก็คือการเข้ากันได้ของผู้ร่วมงานหรือการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนั่นเอง

การสร้างสัมพันธภาพให้เกิดขึ้นกับบุคคลนั้นนอกจากจะมีความสำคัญในการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคลแล้วยังมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้อีกด้วยดังนั้นบุคคลใดที่มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ง่ายโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตก็จะมีมากตามมาด้วยเช่นกัน Schneider (1988, p. 85) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่าการดำเนินกิจการทั้งหลายในชีวิตประจำวัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา ต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่น ในขณะเดียวกันก็พยายามให้คนอื่นปรับตัวเข้าหาตัวเอง กิจกรรมในชีวิตประจำวันล้วนผลักดันให้เกิดการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ดังนั้นจึงพบว่าความสำเร็จในหน้าที่การงาน และงานอาชีพ ความสำเร็จในชีวิตครอบครัวมิตรภาพระหว่างเพื่อนฝูงเป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับ การได้สร้างสัมพันธภาพที่ดีซึ่งกันและกัน การได้รับความสำเร็จ ความสุข ความเพลิดเพลินใจ การได้ต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิตล้วนเป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำร่วมกับคนอื่นทั้งสิ้น และการที่จะไปถึงจุดมุ่งหมายเหล่านี้มาน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับคนอื่น ๆ ซึ่งเรียกว่า “มนุษย์สัมพันธ์” และจากบทสรุปของพินิจา ผกานรินทร์ (2544) ลักษณะสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีลักษณะดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การพึ่งพาซึ่งกันและกัน

ทั้งสองฝ่ายที่เกี่ยวข้องกันจะมีลักษณะการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ในการที่จะสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ขึ้นมาเพื่อตอบสนองจุดมุ่งหมายของตัวเอง และร่วมกันทั้ง 2 ฝ่าย โดยพฤติกรรมที่แสดงออกจะมีอิทธิพลและได้รับอิทธิพลจากทั้ง 2 ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกันในลักษณะการพึ่งพาหรือการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

2. ความสัมพันธ์ที่ถาวร

ลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นการสร้างสัมพันธ์ที่มีความต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจวบจนถึงปัจจุบันและแนวคิดที่จะสานความสัมพันธ์ต่อไปจนถึงอนาคต

กล่าวได้ว่าการพึ่งพากันและกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ถาวรต่อกันทั้ง 2 ฝ่ายนับว่าเป็นลักษณะเด่นของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หรืออีกนัยหนึ่งเป็นการสื่อสารที่มีลักษณะที่แตกต่างจากการสื่อสารประเภทอื่น ๆ เพราะจะประกอบด้วยลักษณะเฉพาะที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. มีผู้เกี่ยวข้องเพียงไม่กี่คน
2. ผู้เกี่ยวข้องมักมีความใกล้ชิดต่อกัน
3. ผู้สื่อสารสามารถเห็น ได้ยิน สัมผัส และได้กลิ่นซึ่งกันและกัน โดยประสาทสัมผัสทั้ง 5
4. มีผลย้อนกลับหรือการตอบสนองทันที ทำให้ผู้ส่งสารและผู้รับสารทั้ง 2 ฝ่ายสามารถประเมินประสิทธิภาพ หรือผลของการสื่อสารได้ทันที

สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นสิ่งที่มนุษย์ไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงได้ และก่อให้เกิดผลดีในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดี ซึ่งที่จะสามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ ได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง และที่สำคัญบุคคลจะต้องมีความเข้าใจในเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล และกระบวนการที่จะเกิดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลด้วยเช่นกัน

โดยสรุปทฤษฎีของ Schultz เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะของสัมพันธภาพ เป็นความเกี่ยวข้องของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีการติดต่อสื่อสาร และมีปฏิสัมพันธ์กันทางจิตใจทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจให้ตนเองเป็นที่ยอมรับจากกลุ่ม หรือสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งต้องอาศัยความอดทน ความรักใคร่ ความเข้าใจเป็นพื้นฐานในการที่จะอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข

2.3 แนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (Oxford Dictionary, ed., s.v. "efficiency") การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษามักแยกไม่ออกระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพราะการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ ถ้าหากไม่มีประสิทธิผล ความหมายคือ การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แต่การปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพเสมอ ดังนั้นความหมายโดยตรงของประสิทธิภาพจึงมีผู้ให้ความหมายไว้หลายราย เช่น Peterson & Plowman (1953, p. 433) อธิบายว่าประสิทธิภาพหมายถึงความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการที่ได้คุณภาพระดับหนึ่งโดยใช้ต้นทุนน้อยที่สุด ส่วน Millet (1954, p. 59) อธิบายว่า ประสิทธิภาพหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ มวลมนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน

วิทยา ค่าน้ำรางวัล (2546) อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการวัดประสิทธิภาพ จึงมักจะวัดในรูปแบบของต้นทุน หรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้รับ เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้ และอัตราผลตอบแทนจากการลงทุน เป็นต้น ส่วนระพี แก้วเจริญ และ อุทัย หิรัญโต (2525) อธิบายว่าประสิทธิภาพในวงการธุรกิจ หมายถึงการจัดการที่ได้รับผลกำไร หรือขาดทุน ส่วนประสิทธิภาพในวงการทหารหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดความพึงพอใจ และเป็นประโยชน์แก่สังคม เนื่องจากประสิทธิภาพในวงการทหารจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคม จึงไม่จำเป็นต้องคิดถึงกำไร เพราะงานบางอย่างถ้าทำอย่างประหยัดอาจจะไม่มีประสิทธิภาพ ลักษณะการบริหารที่มีประสิทธิภาพ คือการบรรลุเป้าหมายด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลอย่างรวดเร็ว งานเสร็จทันเวลา และถูกต้อง เป็นต้น

โดยสรุปแล้วประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม มีความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็วถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน ดังนั้นบุคคลที่จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต้องเป็นบุคคลที่มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์มีความรักศรัทธาต่อองค์กร จึงจะสามารถปฏิบัติงานอย่างประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

2.3.1 องค์ประกอบเกี่ยวกับประสิทธิภาพ Peterson & Plowman (1958) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการบริหารงานทางด้านธุรกิจไว้ 2 แบบ คือ ความหมายอย่างแคบ ๆ ประสิทธิภาพ หมายถึงการลดต้นทุนการผลิต และความหมายอย่างกว้าง ประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถในการผลิต และการดำเนินงานด้านธุรกิจอย่างมีคุณภาพ สามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมกับต้นทุน ดังนั้นแนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมีต้นทุนคุณภาพ ปริมาณและวิธีการผลิต โดยที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นการวัดผลการทำงานว่าทำงานได้ปริมาณเท่าไร คุณภาพงานออกมาดีเพียงใด การใช้เงิน ใช้เวลา และแรงงานไปเท่าไร โดยรวมแล้วประสิทธิภาพหมายถึง การทำงานได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความรักสามัคคีต่อส่วนรวม (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2544) ส่วนทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538) ซึ่งให้ความหมายรวมไปถึงผลผลิต โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง และใช้เทคนิคที่สะดวกและง่ายขึ้นกว่าเดิม

2. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลาผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและให้บริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2540) ระบุว่าประสิทธิภาพในการผลิตหรือผลิตภาพแรงงาน หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างจำนวนสินค้าหรือบริการที่ผลิตได้ (Output) กับจำนวนของทรัพยากรหรือปัจจัยที่ใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการนั้นออก (Input) ความสัมพันธ์ ดังกล่าวนี้อาจสะท้อนให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของประสิทธิภาพในการผลิต ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มหรือลดลงของประสิทธิภาพการผลิต อาจแบ่งได้ 3 หมวดคือ

1. ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี เช่น กระบวนการผลิต กระบวนการทำงานของ เครื่องจักรหรือเครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ
2. ปัจจัยด้านระบบการบริการ เช่น การใช้เทคนิคทางการบริหาร ส่งเสริม ระบบแรงงานสัมพันธ์ การใช้ระบบทวิภาคี เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต เป็นต้น
3. ปัจจัยด้านแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดเพราะกิจการใด ๆ อาจใช้เทคโนโลยี หรือเครื่องจักรที่ทันสมัยที่สุด มีการบริหารงานที่ดีเพื่อผลิตสินค้าหรือบริการที่ดีที่สุดในการนั้น ๆ แต่หากไม่มีแรงงานเป็นผู้ใช้เทคโนโลยี และระบบที่วางไว้เป็นอย่างดีนั้นก็ย่อมไม่สามารถ ประสบความสำเร็จได้

ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพของ Peterson และ Plowman (1989, p.325 อ้างอิงใน ธนัญญาทองหอม, 2556) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อ คือ (1) คุณภาพของงาน (2) ปริมาณงาน (3) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน และ (4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

คุณภาพของงาน (Quality) หมายความว่างานจะต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า มีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

ปริมาณงาน (Quantity) หมายความว่างานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เวลา (Time) หมายความว่าเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

ค่าใช้จ่าย (Costs) หมายความว่าค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ ก็จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

ดังนั้นโดยสรุปจากการทบทวนวรรณกรรม การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษารัฐกิจอยู่ต่อเรือ จึงพัฒนารอบแนวความคิดโดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จึงเลือกใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของ Walton (1973) และทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของ Schultz (1960) รวมกัน มาพัฒนาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จากส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพัฒนาจากองค์ประกอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson และ Plowman (1989) ประกอบด้วย 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณงาน และ 3) เวลางาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธานีทร์ สุทธิคุณุช (2543) ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายการพนักงานโดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ ผลการศึกษาพบว่า

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามความเห็นของพนักงานในฝ่ายพนักงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง
2. พนักงานที่มีความแตกต่างกันในปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจและสังคมมีความเห็นไม่แตกต่างกัน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจด้านการได้รับความยกย่องนับถือ ความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สามารถอธิบายความแปรผันในความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานได้ค่อนข้างต่ำ

นารีรัตน์ สร้อยสกุล (2544) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานจรตำรวจ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจในด้าน อายุ เพศระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน มีผลต่อมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน และระบบอุปถัมภ์ภายในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงสันตรงกับมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน

กิติภัส เฟิงศรี (2545) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน พบว่า เพศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัย ระดับ 0.05

ยกเว้น อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผน ผลประโยชน์ตอบแทน และการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ระดับ 0.05 และพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

สุขชัย สิทธิปาน (2546) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาคปฏิบัติการ ศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศของ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางทุก ๆ ด้าน และ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งแตกต่างกันไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ ต่างกันมาก ยกเว้นระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และยังพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงานมาก

อารี สังข์ศิลป์ชัย (2547) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมสูงมากเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านเดียวคือ การได้รับค่าตอบแทน หรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยจำแนกตามขนาด โรงเรียนที่สังกัดอยู่ พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม แตกต่างกันยกเว้นด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคมเมื่อวิเคราะห์แบบจำแนกเป็นรายคู่ พบว่าครูที่สังกัด โรงเรียนที่ขนาดต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ยกเว้นกลุ่มคู่โรงเรียน ขนาดใหญ่กับขนาดกลางมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

ภัทรพล เจริญเกาะ (2547) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับ ดีมาก 5 ด้าน คือความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความปลอดภัยและ สุขภาพที่ดีของการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของอาจารย์ และ ประชาธิปไตยในองค์กรตามลำดับ และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของอาจารย์ ด้านความมั่นคงและคามก้าวหน้าในการ ทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ

วิชัย ทศพรทรงชัย (2549) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ศึกษาเฉพาะสาขารังสีวิทยาวินิจฉัย ฝ่ายรังสีวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย พบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของ บุคลากรอยู่ในระดับประสิทธิภาพน้อย ปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับโอกาส ในการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมในกิจกรรม รวมถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงานมี ความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในระดับสูง มีเพียงปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงานเพียงปัจจัยเดียวที่ไม่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในทางบวกมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านงบประมาณ รองลงมาคือปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง และบุคลากรตามลำดับ

ณองค์ แสงแก้ว (2550) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฝ่าย โยธาสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ตามหลัก ธรรมมาภิบาล พบว่า ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ในภาพรวมทั้งสามด้าน ได้แก่ ประโยชน์สุขของประชาชน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่ามัธยมาเลขคณิต รวม 3.21 ทางด้าน ประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่ามัธยมาเลขคณิต รวม 3.11 และด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่ามัธยมาเลขคณิต รวม 3.18 และพบว่า ปัจจัยอายุ อาชีพ และระดับการศึกษา เป็นปัจจัยตัวแปรที่มีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพการสมรส และรายได้ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ชนกันต์ เหมือนทัพ และ จันทรัชลี มาพุทธ (2551) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ในอำเภอพระประแดงจังหวัดสมุทรปราการ รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม พบว่าคุณภาพชีวิตพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือนประจำมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) และปัจจัยบรรยากาศขององค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.5$)

ทัศนาศาสตร์ (2549) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านสิ่งแวดล้อมที่สะดวกปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับดีมาก

เช่นกัน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก พิจารณาเป็นรายข้อส่วนมากอยู่ในระดับดีมากเช่นเดียวกัน ยกเว้นในช่วงเวลาส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัวยังรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่ว่าวันทำงานดูยาวนานกว่าวันหยุดอยู่ในระดับปานกลาง

สมยศ เข้มเฟื่อน (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 23-35 ปี การศึกษา ระดับมัธยม/ปวช. มีรายได้ต่อเดือน 10151-16100 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการต่อการบริหารทรัพยากร ในด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาพนักงาน และด้านขวัญและกำลังใจ พนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับดี

ปิยะวรรณ กลิ่นสุคนธ์ (2552) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่มีผลต่อการเป็นองค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมอนามัยร้อยละ 88 ระบุว่ากรมอนามัยเป็นองค์กรที่อยู่ในระดับควรมีการพัฒนา ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง และพบว่าความยึดมั่นต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับปานกลางกับการเป็นองค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์สูง

พิทยา โภคา (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิความเป็นส่วนตัว ความให้เกียรตินับถือ และด้านความ

สอดคล้องทางสังคม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง ด้านบูรณาการทางสังคมที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กฤตชน วงศ์รัตน์ (2553) ศึกษาและวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเยี่ยมส่งผลคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาที่สำคัญของบุคคลหากบุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเยี่ยมส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรีจำนวน 395 คน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน และที่มีอายุระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกโดยรวม

จันทร์แรม พุทธนุกูล (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากการทบทวนผลงานวิจัยที่ผ่านมาแล้วยังไม่สามารถหางานวิจัยที่จะนำมาเทียบเคียงกับผลงานศึกษาค้นคว้าเรื่องความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือได้โดยตรงทำให้ผู้ศึกษามีความประสงค์ที่จะทำการศึกษาค้นคว้าการผสมผสานการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติทุกชาติพันธุ์ซึ่งถือเป็นหัวใจของการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นเพื่อประโยชน์ที่จะได้จากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้อาจใช้เป็นแนวทางการวางแผนธุรกิจสำหรับอุตสาหกรรมอู่ต่อเรือเพื่อรองรับการค้าเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community) ภายในปลายปี พ.ศ. 2558 ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือ” โดยเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้คือแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติที่ปฏิบัติงานภายในบริษัทอู่ต่อเรือ ขนาดกลาง 5 บริษัทอู่ต่อเรือ ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ที่ลงทะเบียนกับสมาคมอู่ต่อเรือตั้งแต่ปี 2551

1. บริษัทอินเตอร์ไทยมารีน อินเตอร์เนชั่นแนล	จำนวนคนงาน	200 คน
2. บริษัทมาร์ชัน จำกัด	จำนวนคนงาน	250 คน
3. บริษัทอิตัลไทยมารีน	จำนวนคนงาน	200 คน
4. บริษัทซีเคอร์มาร์วิน จำกัด	จำนวนคนงาน	300 คน
5. ห.จ.ก.ไทยพัฒนาสมุทร	จำนวนคนงาน	200 คน

รวมจำนวน 1,150 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณกรณีทราบจำนวนประชากร ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5%

สูตร

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05

เมื่อแทนค่าประชากรในสูตร จะได้ผลลัพธ์

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\
 &= \frac{1150}{1 + 1150(0.05)^2} \\
 &= 296.77 \text{ คน}
 \end{aligned}$$

จะได้กลุ่มตัวอย่าง 297 คน

จากนั้นทำการปรับขนาดตัวอย่างเพื่อความเหมาะสมเป็นจำนวน 300 ตัวอย่าง และเนื่องจากแรงงานไทยที่ทำงานในอุตสาหกรรมมีประมาณ 60% จึงเก็บข้อมูลจากแรงงานไทยกับแรงงานข้ามชาติโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) โดยคำนวณขนาดของตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูลจากแต่ละบริษัทแบบแบ่งสัดส่วน และในจำนวนตัวอย่างของแต่ละกลุ่มใช้วิธีการแบ่งโควตาในอัตรา 2 : 1 ตามสัดส่วนของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ แล้วทำการจัดเก็บข้อมูลด้วยวิธีสุ่มแบบตามสะดวก (Convenience Sampling Method)

ชื่อบริษัท	รวมประชากร	แรงงานไทย	แรงงานข้ามชาติ	รวมจำนวนแรงงาน
บริษัทอินเตอร์ไทยมารีน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	200	34	18	52
บริษัทมาร์ชัน จำกัด	250	43	22	65
บริษัทอิตัลไทยมารีนจำกัด	200	34	18	52
บริษัทซีเคอร์มมารีน จำกัด	300	52	26	78
ห.จ.ก.ไทยพัฒนาสมุทร	200	35	18	53
รวม	1150	198	102	300

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือแบบสอบถามโดยศึกษารวบรวมและนำมาดำเนินการสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติส่วนบุคคลของแรงงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบเลือกคำตอบ คือ เพศ อายุ การศึกษา เชื้อชาติ สถานภาพสมรส และ รายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตคือ

1. ค่าตอบแทน
2. สภาพการทำงาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3 ด้านคือ

1. คุณภาพของงาน
2. ปริมาณงาน
3. ระยะเวลางาน

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 กำหนดดังนี้

การวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การกำหนดคะแนนดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
คะแนน	3	หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนน	1	หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

สูตรการคำนวณความกว้างของชั้น

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.08
 \end{aligned}$$

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาความถี่ ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2549, น. 129)

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาแนวทางการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ต่อเรือ ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จากแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบขั้นต้น หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน (รายนามตามภาคผนวก) ตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

3. นำแบบสอบถามไปหาค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ต่อเรือ ตั้งแต่ 3 คนขึ้นไปในการตรวจสอบโดยใช้เกณฑ์พิจารณาดังนี้

ให้คะแนน	+1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน	0	ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน	-1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์

คือ
$$\frac{\text{ผลรวมคะแนนผู้เชี่ยวชาญ}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}}$$

เกณฑ์คำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.05 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้

เกณฑ์คำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.30 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้จึงพิจารณาตัดทิ้งหรือปรับปรุงแก้ไขโดยตารางแสดงค่าความสอดคล้องดังแสดงในภาคผนวก

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่งเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วจึงนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (อ้างถึงใน กัลยา วาณิชบัญชา, 2549, น. 445) ซึ่งผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นจากแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.953 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ได้จริง

5. นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 ชุด หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลรวบรวมได้มาจัดการวิเคราะห์ข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานภายในอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยแบ่งลักษณะของการเก็บข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรม
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการวิจัยนั้นศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ บทความ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลจากบริษัทผู้ต่อเรือ เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาในครั้งนี้

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา เชื้อชาติ สถานภาพสมรส และรายได้ และวิเคราะห์คุณภาพชีวิต ประกอบด้วยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (close-end) แบบมีให้เลือก 2 คำตอบ (Dichotomous choices) และแบบมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple choices)

3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ประกอบด้วย

1. Independent Samples t-test ใช้เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มที่อิสระต่อกัน ซึ่งจะทดสอบสมมติฐานที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์คือเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ

2. One-way Analysis of Variance ใช้เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่ม ซึ่งจะทดสอบสมมติฐานที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วยด้านอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส และรายได้ แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ และในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้การวิเคราะห์ Post Hoc แบบวิธี Least Significant Difference (LSD)

3.4.3 Pearson Product Moment Correlation ใช้เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตัวแปร 2 ตัว ซึ่งจะทดสอบสมมติฐานที่ 2 คือปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือ โดยที่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$

ค่า r เป็น - แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ค่า r เป็น + แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันน้อย

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 หมายถึง x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับการแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ของ Hinkle (1998, p. 118)

ดังนี้

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
0.90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.70 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50 - 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.30 - 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 - 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

3.4.4 Multiple Linear Regression ใช้เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรตามหนึ่งตัวกับตัวแปรอิสระหลายตัว ซึ่งจะทดสอบสมมุติฐานที่ 3 คือปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ 2) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือ 3) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างของแรงงานไทยจำนวน 198 คนและแรงงานข้ามชาติจำนวน 102 คน จากบริษัทอู่ต่อเรือจำนวน 5 บริษัท ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด 300 ตัวอย่าง โดยได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 300 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและนำมาแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางดังนี้

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์แบ่งเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือ

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือ

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือ

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในสัญลักษณ์ในการแปลความหมายและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการสื่อความหมายข้อมูล จึงกำหนดความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ t-test (Independent Samples t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแปรปรวน
SS	แทน	ค่าผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกยกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ค่าชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
H	แทน	สมมุติฐาน
LSD	แทน	วิธีการทดสอบเพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	236	78.7
หญิง	64	21.3
รวม	300	100
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	-	-
20-29 ปี	75	25.0
30-39 ปี	131	43.7
40 ขึ้นไป	94	31.3
รวม	300	100

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

การศึกษา		
ประถมศึกษา	126	42.0
มัธยมศึกษา	60	20.0
ประกาศวิชาชีพ	42	14.0
สูงกว่าประกาศวิชาชีพ	72	24.0
รวม	300	100
เชื้อชาติ		
ไทย	190	63.3
เมียนมาร์	107	35.7
กัมพูชา	3	1.0
รวม	300	100
สถานภาพสมรส		
โสด	174	58.0
สมรส	123	41.0
อื่น ๆ	3	1.0
รวม	300	100
รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	9	3.0
10,000-20,000 บาท	231	77.0
21,000-30,000 บาท	38	12.7
สูงกว่า 30,001 บาทขึ้นไป	22	7.3
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์เรื่องบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 78.7 และเพศหญิงจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมาคืออายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 และมีอายุ 20-29 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25 มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา 126 คน คิดเป็นร้อยละ 42 ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ประกาศวิชาชีพจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14 และสูงกว่าประกาศวิชาชีพ 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24

ในส่วนของเชื้อชาติพบว่า เชื้อชาติไทยมีจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 เชื้อชาติเมียนมาร์ 107 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 และกัมพูชา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 สถานภาพโสด

จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 58 สถานภาพสมรสจำนวน 123 คิดเป็นร้อยละ 41 และอื่น ๆ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

ส่วนรายได้พบว่า รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3 รายได้ 10,000-20,000 บาท จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 77 รายได้ 21,000-30,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และ รายได้สูงกว่า 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือ

ตารางที่ 4.2 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับ

ด้านคุณภาพชีวิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณภาพชีวิต	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. ค่าตอบแทน	13.7	51.7	22.3	12.3	-	3.66	0.862	มาก	1
2. สภาพการทำงาน	10.7	39.3	48.3	1.7	-	3.59	0.700	มาก	2
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.7	37.0	55.7	3.7	-	3.40	0.623	ปานกลาง	3
รวม	3.7	45.0	51.0	0.3		3.52	0.575	มาก	

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านคุณภาพชีวิตในภาพรวมพบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 (SD = 0.575) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้านพบว่า อันดับ 1 คือค่าตอบแทนมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.66 (SD = 0.862) อันดับ 2 คือ สภาพการทำงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 (SD = 0.700) และอันดับสุดท้ายคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 (SD = 0.623) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของค่าตอบแทนของผู้ตอบแบบสอบถาม แยกตามรายชื่อ สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับคำตอบแทนของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำตอบแทน	ระดับความสำคัญร้อยละ					\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย				
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	30.0	24.0	44.7	1.3	-	3.83	0.879	มาก	1
2. ค่าตอบแทนพิเศษ (OT) ที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	36.0	18.4	36.3	1.3	6.0	3.77	1.135	มาก	2
3. ความจำเป็นต้องการรายได้พิเศษอื่น ๆ เพิ่มเติมเนื่องจากรายได้ที่ได้รับจากการทำงานไม่เพียงพอ	32.0	20.7	27.3	6.7	13.3	3.51	1.352	มาก	3
รวม	13.7	51.7	22.3	12.3	-	3.666	0.862	มาก	

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์คำตอบแทนในภาพรวม พบว่ามีความสำคัญในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (SD = 0.862) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่าอันดับ 1 คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความสำคัญในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.83 (SD = 0.879) อันดับ 2 คือ ค่าตอบแทนพิเศษ (OT) ที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความสำคัญในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.77 (SD = 1.135) และอันดับสุดท้ายคือความจำเป็นต้องการรายได้พิเศษอื่น ๆ เพิ่มเติมเนื่องจากรายได้ที่ได้รับจากการทำงานไม่เพียงพอ มีความสำคัญในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 (SD = 1.352) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญสภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามรายข้อ สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับสภาพ
การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สภาพการทำงาน	ระดับความสำคัญร้อยละ					\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. สถานที่ทำงานมีแสงเพียงพอเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	38.3	41.0	20.0	0.7	-	4.17	0.764	มากที่สุด	1
2. สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทมีบรรยากาศเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	29.3	24.7	35.0	11.0	-	3.72	1.005	มาก	2
3. สถานที่ทำงานมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างเพียงพอ	13.7	19.7	60.7	6.0	-	3.41	0.798	มาก	3
4. สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคลอย่างเพียงพอเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	9.0	28.3	54.3	6.3	-	3.38	0.764	ปานกลาง	4
5. สภาพห้องน้ำมีความสะอาดได้รับการดูแลรักษาอย่างถูกต้อง	5.3	34.0	47.0	13.7	-	3.31	0.772	ปานกลาง	5

ตารางที่ 4.4 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับสภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

สภาพการทำงาน	ระดับความสำคัญร้อยละ					\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย				
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด				
	5	4	3	2	1				
6. สถานที่ทำงานมีการดูแลด้านสุขอนามัยอย่างเหมาะสม	5.7	26.7	54.7	12.7	0.3	3.25	0.758	ปานกลาง	6
รวม	10.7	39.3	48.3	1.7	-	3.590	0.700	มาก	

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของสภาพการทำงานในภาพรวมพบว่า มีความสำคัญในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.590 (SD = 0.700) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ สถานที่ทำงานมีแสงเพียงพอเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.17 (SD = 0.764) อันดับ 2 คือ สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทมีบรรยากาศเหมาะสมในการปฏิบัติงานมีความสำคัญในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (SD = 1.005) และอันดับสุดท้ายคือ สถานที่ทำงานมีการดูแลด้านสุขอนามัยอย่างเหมาะสมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 (SD = 0.758) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามรายชื่อสรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระดับความสำคัญร้อยละ					\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย				
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. แร่งงานทุกชาติพันธุ์ในที่ทำงานมีความเป็นมิตรต่อกันอย่างดี	32.7	36.0	28.7	2.7	-	3.99	0.850	มาก	2

ตารางที่ 4.5 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับ
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	ระดับความสำคัญร้อยละ					\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
	5	4	3	2	1				
2. แรงงานทุกระดับ สามารถแสดงความคิด เห็นในการปฏิบัติงานได้	5.7	27.7	50.3	16.0	0.3	3.22	0.793	ปานกลาง	5
3. แรงงานทุกระดับ สามารถแสดงความคิด เห็นร่วมกันแก้ปัญหาในการ ทำงานได้	6.3	32.0	45.0	16.7	-	3.28	0.815	ปานกลาง	4
4. มีการจัดกิจกรรมเพื่อ การส่งเสริมให้แรงงาน พบปะสังสรรค์ ปฏิสัมพันธ์เสริมสร้าง ความสามัคคีอย่าง สม่ำเสมอ	4.0	19.7	64.0	12.3	-	3.15	0.677	ปานกลาง	6
5. เมื่อเกิดปัญหาใน การทำงานได้รับ คำแนะนำและความ ช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานเฉพาะชาติ พันธุ์เดียวกัน	2.7	25.0	15.0	30.3	27.0	2.46	1.206	น้อย	7

ตารางที่ 4.5 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับ
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	ระดับความสำคัญร้อยละ					\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
6. เมื่อเกิดปัญหาใน การทำงานได้รับ คำแนะนำและความ ช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานโดยไม่ แบ่งแยกชาติพันธุ์	33.3	45.0	13.3	4.0	0.3	4.07	0.833	มากที่สุด	1
7.การทำงานร่วมกัน ของ แรงงานได้รับ ผลงานที่เป็นที่พอใจ แก่ทุกคน	11.3	46.0	41.0	1.7	-	2.46	1.206	น้อย	3
รวม	3.7	37.0	55.7	3.7	-	3.40	0.632	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
ในภาพรวม พบว่า มีความสำคัญในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 (SD = 0.632) เมื่อ
พิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานได้รับคำแนะนำ
และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานโดยไม่แบ่งแยกชาติพันธุ์มีความสำคัญในระดับมากที่สุด มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.07 (SD = 0.833) อันดับ 2 คือ แรงงานทุกชาติพันธุ์ในที่ทำงานมีความเป็นมิตร
ต่อกันอย่างดีมีความสำคัญในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (SD = 0.850) และอันดับสุดท้ายเมื่อ
เกิดปัญหาในการทำงานได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเฉพาะชาติพันธุ์เดียวกัน
ระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 (SD = 1.206) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.6 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญร้อยละ					\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. คุณภาพของงาน	33.3	42.7	22.0	2.0	-	4.07	0.793	มาก	1
2. ปริมาณงาน	31.7	44.3	22.3	1.7	-	4.06	0.777	มาก	2
3. เวลางาน	2.0	28.3	48.3	21.3	-	3.11	0.752	ปานกลาง	3
รวม	18.0	51.3	28.7	2.0	-	3.85	0.725	มาก	

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ในภาพรวม พบว่า มีความสำคัญในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (SD = 0.725) เมื่อพิจารณา
การจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ คุณภาพของงานมีความสำคัญในระดับมากมีค่าเฉลี่ย
สูงสุดเท่ากับ 4.07 (SD = 0.793) อันดับ 2 คือ ปริมาณงานมีความสำคัญในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.06 (SD = 0.777) และอันดับสุดท้ายเวลางานมีความสำคัญในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11
(SD = 0.752) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามแยกในรายด้าน
สรุปผลดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับ
คุณภาพของงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณภาพของงาน	ระดับความสำคัญร้อยละ					\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. การประเมินคุณภาพงานโดยยึดหลักคุณภาพงานตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	31.7	37.7	29.0	1.7	-	3.99	0.882	มาก	3
2. การประเมินผลคุณภาพการทำงานยึดหลักปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	33.0	40.0	24.0	3.0	-	4.03	0.832	มาก	2
3. การประเมินผลคุณภาพการทำงานโดยยึดหลักความคิดสร้างสรรค์	24.0	35.7	32.0	8.3	-	3.75	0.914	มาก	4
4. การประเมินผลคุณภาพการทำงานโดยยึดหลักปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยของบริษัท	40.7	37.0	20.3	2.0	-	4.16	0.816	มาก	1
รวม	13.7	51.7	22.3	12.3	-	3.666	0.862	มาก	

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของคุณภาพงานในภาพรวม พบว่ามีความสำคัญในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (SD = 0.862) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ การประเมินผลคุณภาพการทำงานโดยยึดหลักปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยของบริษัทมีความสำคัญในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.16 (SD = 0.816) อันดับ 2 คือ การประเมินผลคุณภาพการทำงานยึดหลักปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด มีความสำคัญในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (SD = 0.832) และอันดับสุดท้ายการประเมินผลคุณภาพการทำงานโดยยึด

หลักความคิดสร้างสรรค์มีความสำคัญในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (SD = 0.914) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามแยกในรายด้านปริมาณงานดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับปริมาณงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปริมาณงาน	ระดับความสำคัญร้อยละ					\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. ปริมาณงานที่ปฏิบัติสำเร็จมีคุณภาพถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนด	26.0	43.7	28.7	1.7	-	3.94	0.872	มาก	3
2. ปริมาณงานที่ปฏิบัติสำเร็จมีจำนวนตามที่ได้รับมอบหมาย	35.3	36.7	26.0	2.0	-	4.05	0.832	มาก	2
3. ปริมาณงานที่ต้องแก้ไขสามารถทำได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนด	26.0	41.7	29.7	2.7	-	3.91	0.811	มาก	4
4. ปริมาณงานที่ต้องแก้ไขสามารถทำได้ครบตามจำนวนที่ได้รับมอบหมาย	36.7	38.7	22.0	2.7	-	4.09	0.829	มาก	1
รวม	13.7	51.7	22.3	12.3	-	4.06	0.777	มาก	

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปริมาณงานในภาพรวม พบว่ามีความสำคัญในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (SD = 0.777) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ ปริมาณงานที่ต้องแก้ไขสามารถทำได้ครบตามจำนวนที่ได้รับมอบหมาย มีความสำคัญในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.09 (SD = 0.829) อันดับ 2 คือ ปริมาณงานที่ปฏิบัติสำเร็จมีจำนวนตามที่ได้รับมอบหมาย มีความสำคัญในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (SD = 0.832) และอันดับสุดท้ายคือปริมาณงานที่ต้องแก้ไขสามารถทำได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดมีความสำคัญ

ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (SD = 0.811) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามแยกในรายด้านเวลางานดังนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับเวลางานของผู้ตอบแบบสอบถาม

เวลางาน	ระดับความสำคัญร้อยละ					\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย				
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. เวลาการปฏิบัติงานสำเร็จเป็นไปตามเกณฑ์ระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	20.3	49.0	23.7	7.0	-	3.83	0.832	มาก	1
2. เวลาการปฏิบัติงานสำเร็จเร็วกว่าระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	17.3	36.0	27.7	8.3	0.3	3.72	0.859	มาก	2
3. เวลาการปฏิบัติงานสำเร็จล่าช้ากว่าระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	1.7	12.0	12.0	20.7	53.7	1.87	1.129	น้อย	3
รวม	2.0	28.3	48.3	21.3	-	3.110	0.752	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของเวลางานในภาพรวม พบว่า มีความสำคัญในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.110 (SD = 0.752) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ เวลาการปฏิบัติงานสำเร็จเป็นไปตามเกณฑ์ระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด มีความสำคัญในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.83 (SD = 0.832) อันดับ 2 คือ เวลาการปฏิบัติงานสำเร็จเร็วกว่าระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด มีความสำคัญในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (SD = 0.859) และอันดับสุดท้ายคือ เวลาการปฏิบัติงานสำเร็จล่าช้ากว่าระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด มีความสำคัญในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.87 (SD = 1.219) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามแยกในรายด้าน

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอุตสาหกรรม

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ

ตารางที่ 4.10 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	เพศ	\bar{X}	SD	t	df	Sig.
คุณภาพงาน	ชาย	4.097	0.816	1.103	298	0.272
	หญิง	3.984	0.701			
ปริมาณงาน	ชาย	4.042	0.803	0.566	298	0.572
	หญิง	4.015	0.78			
เวลางาน	ชาย	3.089	0.774	-0.929	298	0.354
	หญิง	3.187	0.663			
รวม	ชาย	3.83	0.700	-1.046	298	0.296
	หญิง	3.937	0.731			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกัน ทำการทดสอบโดยใช้สถิติ Independent sample t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของประชากร 2 กลุ่ม โดยทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกัน ($t(298) = -1.046, p = 0.296$) แสดงว่า เพศไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การทดสอบอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
คุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.869	2	0.935	1.488	0.227
	ภายในกลุ่ม	186.518	297	0.628		
	รวม	188.387	299			
ปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.055	2	0.527	0.871	0.420
	ภายในกลุ่ม	179.865	297	0.606		
	รวม	180.920	299			
เวลาดาน	ระหว่างกลุ่ม	0.455	2	0.402	0.490	0.613
	ภายในกลุ่ม	167.678	296			
	รวม	168.134	298			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.843	2	2.733	3.075	0.056
	ภายในกลุ่ม	153.973	296			
	รวม	156.816	298			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ ทำการทดสอบโดยใช้ One-way ANOVA หรือ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่าอายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ ทั้งภาพรวมและด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน และเวลาดาน โดยมีค่า Sig. = 0.227, 0.420, 0.613 และ 0.056 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์จึงสรุปว่ากลุ่มอายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมุติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ

ตารางที่ 4.12 การทดสอบความแตกต่างระหว่างการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
คุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.128	3	4.043	6.789	0.000*
	ภายในกลุ่ม	176.259	296	0.595		
	รวม	188.387	299			
ปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.620	3	3.207	5.541	0.001*
	ภายในกลุ่ม	171.300	296	0.579		
	รวม	180.920	299			
เวลางาน	ระหว่างกลุ่ม	10.605	3	3.535	6.620	0.000*
	ภายในกลุ่ม	157.529	296	0.534		
	รวม	168.134	299			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.668	3	1.289	2.487	0.050*
	ภายในกลุ่ม	152.948	296	0.518		
	รวม	156.816	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ ทำการทดสอบโดยใช้ One-way ANOVA หรือ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในภาพรวม โดยมีค่า Sig. = 0.050 สรุปว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลางานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.001 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 สรุปว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังแสดงผลตามตารางดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับการศึกษามีผลต่อคุณภาพงานของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ

ระดับการศึกษา	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
	Mean	กลุ่ม J			
		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	สูงกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ
กลุ่ม I	\bar{X}	4.13	4.37	3.74	3.92
ประถมศึกษา	4.13	-	-0.231 (0.570)	0.396 (0.004*)	0.218 (0.057)
มัธยมศึกษา	4.37		-	0.628 (0.000*)	0.450 (0.001*)
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	3.74			-	-0.187 (0.234)
สูงกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ	3.92				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่มีผลต่อคุณภาพงานจำแนกตามกลุ่มการศึกษา พบว่าระดับประถมศึกษากับระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 และกลุ่มระดับมัธยมศึกษากับระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และกลุ่มระดับมัธยมศึกษากับระดับสูงกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.396, 0.628 และ 0.450 ตามลำดับ หมายความว่า กลุ่มผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพให้ความสำคัญกับคุณภาพงานมากกว่า ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับการศึกษามีผลต่อปริมาณงานของแรงงานไทย และแรงงานข้ามชาติ

ระดับการศึกษา	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
	Mean	กลุ่ม J			
		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ประกาศวิชาชีพ	สูงกว่าประกาศวิชาชีพ
กลุ่ม I	\bar{X}	4.15	4.25	3.71	3.93
ประถมศึกษา	4.15	-	-0.091 (0.444)	0.444 (0.001*)	0.228 (0.043*)
มัธยมศึกษา	4.25		-	0.535 (0.001*)	0.123 (0.017*)
ประกาศวิชาชีพ	3.71			-	0.216 (0.144)
สูงกว่าประกาศวิชาชีพ	3.93				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่มีผลต่อปริมาณงานจำแนกตามกลุ่มการศึกษา พบว่าระดับประถมศึกษากับระดับประกาศวิชาชีพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 และกลุ่มระดับประถมศึกษากับระดับสูงกว่าประกาศวิชาชีพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.043 และกลุ่มระดับมัธยมศึกษากับระดับประกาศวิชาชีพมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 และระดับมัธยมศึกษากับระดับสูงกว่าประกาศวิชาชีพมีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.444, 0.228, 0.535 และ 0.123 ตามลำดับ หมายความว่า กลุ่มผู้มึระดับการศึกษาสูงกว่าประกาศวิชาชีพให้ความสำคัญกับปริมาณงานมากกว่าระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับประกาศวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับการศึกษามีผลต่อเวลางานของแรงงานไทย และแรงงานข้ามชาติ

ระดับการศึกษา กลุ่ม I	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
	Mean	กลุ่ม J			
		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	สูงกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ
	\bar{X}	3.03	3.13	2.80	3.40
ประถมศึกษา	3.03	-	- 0.101 (0.377)	0.222 (0.089)	- 0.371 (0.001*)
มัธยมศึกษา	3.13		-	0.323 (0.029*)	0.269 (0.036*)
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	2.80			-	0.593 (0.000*)
สูงกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ	3.40				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่มีผลต่อเวลางานจำแนกตามกลุ่มการศึกษา พบว่ากลุ่มผู้มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.029 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.323 หมายความว่ากลุ่มผู้มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพให้ความสำคัญกับเวลางานน้อยกว่ากลุ่มระดับมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

และกลุ่มผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มผู้มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และประกาศนียบัตรวิชาชีพ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001, 0.036 และ 0.000 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.371, 0.269 และ 0.593 ตามลำดับ หมายความว่ากลุ่มผู้มีการศึกษาสูงกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพให้ความสำคัญกับเวลางานมากกว่ากลุ่มผู้มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานที่ 1.4 เชื่อชาติที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ

ตารางที่ 4.16 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
คุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.377	2	0.189	0.298	0.743
	ภายในกลุ่ม	188.010	297	0.633		
	รวม	188.387	299			
ปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.917	2	0.458	0.756	0.470
	ภายในกลุ่ม	180.003	297	0.606		
	รวม	180.920	299			
เวลางาน	ระหว่างกลุ่ม	2.761	2	1.381	2.461	0.087
	ภายในกลุ่ม	166.609	297	0.561		
	รวม	169.370	299			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.908	2	0.454	0.861	0.424
	ภายในกลุ่ม	159.639	297	0.527		
	รวม	157.547	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติทำการทดสอบโดยใช้ One-way ANOVA หรือ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่าอายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ ทั้งภาพรวมและด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน และเวลางาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.743, 0.470, 0.087 และ 0.424 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์จึงสรุปว่ากลุ่มเชื้อชาติที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมุติฐานที่ 1.5 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ

ตารางที่ 4.17 การทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
คุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.669	2	0.334	0.529	0.590
	ภายในกลุ่ม	187.718	297	0.632		
	รวม	188.387	299			
ปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.605	2	0.302	0.498	0.608
	ภายในกลุ่ม	180.315	297	0.607		
	รวม	180.920	299			
เวลางาน	ระหว่างกลุ่ม	0.958	2	0.479	0.845	0.431
	ภายในกลุ่ม	168.412	297	0.567		
	รวม	169.370	299			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.749	2	0.374	0.709	0.493
	ภายในกลุ่ม	156.798	297	0.528		
	รวม	157.547	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์สถานภาพสมรส มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติทำการทดสอบโดยใช้ One-way ANOVA หรือ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ภาพรวม พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ สถิติมีค่า Sig. เท่ากับ 0.590, 0.608, 0.431 และ 0.493 ตามลำดับ จึงสรุปว่ากลุ่มสถานภาพสมรสที่ต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมุติฐานที่ 1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ

ตารางที่ 4.18 การทดสอบความแตกต่างรายได้ต่อเดือนมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
คุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	19.520	3	6.507	11.405	0.000*
	ภายในกลุ่ม	168.867	296	0.570		
	รวม	188.387	299			
ปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.909	3	5.303	9.513	0.000*
	ภายในกลุ่ม	165.011	296	0.557		
	รวม	180.920	299			
เวลางาน	ระหว่างกลุ่ม	16.128	3	5.376	10.384	0.000*
	ภายในกลุ่ม	153.242	296	0.518		
	รวม	169.370	299			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	13.228	3	4.409	9.043	0.000*
	ภายในกลุ่ม	144.319	296	0.488		
	รวม	157.547	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ ทำการทดสอบโดยใช้ One-way ANOVA หรือ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมพบว่าระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลางาน แตกต่างกันโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ทุกด้าน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังแสดงผลตามตารางที่ 4.19-4.20 ดังนี้

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับรายได้ต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพงาน

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
รายได้ต่อเดือน		กลุ่ม J				
กลุ่ม I	Mean	ต่ำกว่า 10,000	10,000-20,000	20,001-30,000	สูงกว่า 30,000 ขึ้นไป	
	\bar{X}	2.66	4.14	4.07	3.90	
ต่ำกว่า 10,000	2.66	-	-1.48 (0.000*)	-1.41 (0.000*)	-1.24 (0.000*)	
10,000-20,000	4.14		-	0.07 (0.629)	0.24 (0.166)	
20,001-30,000	4.07			-	0.17 (0.402)	
สูงกว่า 30,000 ขึ้นไป	3.90				-	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่รายได้ต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือนพบว่ากลุ่มที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท กลุ่มที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 30,000 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.48 และ -1.41 และ -1.24 ตามลำดับหมายความว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทให้ความสำคัญกับคุณภาพงานต่ำกว่ากลุ่มผู้มียาได้กลุ่มอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับรายได้ต่อเดือนมีผลต่อปริมาณงาน

รายได้ต่อเดือน กลุ่ม I	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
	Mean	กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 10,000	10,000-20,000	20,001-30,000	สูงกว่า 30,000 ขึ้นไป
	\bar{X}	2.78	4.14	4.05	3.95
ต่ำกว่า 10,000	2.78	-	-1.36 (0.000*)	-1.27 (0.000*)	-1.17 (0.000*)
10,000-20,000	4.14		-	0.09 (0.600)	0.19 (0.318)
20,001-30,000	4.05			-	0.10 (0.624)
สูงกว่า 30,000 ขึ้นไป	3.95				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่รายได้ต่อเดือนมีผลต่อปริมาณงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท กลุ่มที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 30,000 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.36 และ -1.27 และ -1.17 ตามลำดับหมายความว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทให้ความสำคัญกับปริมาณงานต่ำกว่ากลุ่มผู้มียังรายได้กลุ่มอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับรายได้ต่อเดือนมีผลต่อเวลางาน

รายได้ต่อเดือน กลุ่ม I	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
	Mean	กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 10,000	10,000-20,000	20,001-30,000	สูงกว่า 30,000 ขึ้นไป
	\bar{X}	2.56	3.05	3.16	3.86
ต่ำกว่า 10,000	2.56	-	-0.49 (0.043*)	-0.60 (0.025*)	-1.30 (0.000*)
10,000-20,000	3.05		-	-0.11 (0.401)	-0.81 (0.000*)
20,001-30,000	3.16			-	-0.70 (0.000*)
สูงกว่า 30,000 ขึ้นไป	3.86				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับรายได้ต่อเดือนมีผลต่อเวลางาน จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือนพบว่า กลุ่มระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า กลุ่มระดับรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท กลุ่มระดับรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และ กลุ่มระดับรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 30,000 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.043, 0.025 และ 0.000 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.49, -0.60 และ -1.30 ตามลำดับ หมายความว่ากลุ่มผู้มีรายได้อ่อนกว่า 10,000 บาทให้ความสำคัญกับเวลางานต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กลุ่มที่มีรายได้อ่อนกว่า 10,000-20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มระดับรายได้ต่อเดือน สูงกว่า 30,000 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.81 หมายความว่ากลุ่ม ที่มีรายได้อ่อนกว่า 10,000-20,000 บาทให้ความสำคัญกับเวลางานต่ำกว่ากลุ่มระดับรายได้ต่อ เดือนสูงกว่า 30,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กลุ่มที่มีรายได้อ่อนกว่า 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มระดับรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.70 หมายความว่ากลุ่มที่มี รายได้อ่อนกว่า 20,001-30,000 บาท ให้ความสำคัญกับเวลางานต่ำกว่ากลุ่มระดับรายได้ต่อเดือน สูงกว่า 30,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับรายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม

รายได้ต่อเดือน กลุ่ม I	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
	Mean	กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 10,000	10,000-20,000	20,001-30,000	สูงกว่า 30,000 ขึ้นไป
\bar{X}	2.67	3.88	3.94	3.90	
ต่ำกว่า 10,000	2.67	-	-1.21 (0.000*)	-1.27 (0.000*)	-1.23 (0.000*)
10,000-20,000	3.88		-	-0.06 (0.575)	-0.02 (0.846)
20,001-30,000	3.94			-	-0.04 (0.838)
สูงกว่า 30,000 ขึ้นไป	3.90				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่รายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือนพบว่า กลุ่มที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท กลุ่มที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 30,000 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.21 และ -1.27 และ -1.23 ตามลำดับ หมายความว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมต่ำกว่ากลุ่มผู้มีรายได้กลุ่มอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือ

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

สมมุติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติด้านคุณภาพงาน

ตารางที่ 4.23 การทดสอบความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติด้านคุณภาพงาน

คุณภาพชีวิต	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติด้านคุณภาพงาน		
	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์และทิศทาง
1. ค่าตอบแทน	0.000**	0.436	ต่ำทิศทางเดียวกัน
2. สภาพการทำงาน	0.000**	0.548	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.000**	0.547	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ภาพรวม	0.000**	0.612	ปานกลางทิศทางเดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติด้านคุณภาพงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ทุกด้าน แสดงถึงการยอมรับสมมุติฐาน หมายความว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติด้านคุณภาพงาน โดยคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และภาพรวม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทิศทางเดียวกันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.548, 0.547 และ 0.612 ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำทิศทางเดียวกันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.436

สมมุติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติด้านปริมาณงาน

ตารางที่ 4.24 การทดสอบความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกัน
ของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติด้านปริมาณงาน

คุณภาพชีวิต	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ ด้านปริมาณงาน		
	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์และทิศทาง
1. ค่าตอบแทน	0.000**	0.409	ต่ำทิศทางเดียวกัน
2. สภาพการทำงาน	0.000**	0.524	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.000**	0.480	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ภาพรวม	0.000**	0.558	ปานกลางทิศทางเดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติด้านปริมาณงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ทุกด้าน แสดงถึงการยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติด้านปริมาณงาน โดยคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงาน และภาพรวม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.524 และ 0.558 ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.409 และ 0.480 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติด้านเวลางาน

ตารางที่ 4.25 การทดสอบความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติด้านเวลางาน

คุณภาพชีวิต	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติด้านเวลางาน		
	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์และทิศทาง
1. ค่าตอบแทน	0.000**	0.139	ต่ำมากทิศทางเดียวกัน
2. สภาพการทำงาน	0.000**	0.391	ต่ำทิศทางเดียวกัน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.000**	0.481	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ภาพรวม	0.000**	0.416	ต่ำทิศทางเดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติด้านเวลางาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ทุกด้าน แสดงถึงการยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติด้านเวลางาน โดยคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และภาพรวม มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.391, 0.481 และ 0.416 ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.139

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในภาพรวม

ตารางที่ 4.26 การทดสอบความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในภาพรวม

คุณภาพชีวิต	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ ในภาพรวม		
	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์และทิศทาง
1. ค่าตอบแทน	0.000**	0.311	ต่ำทิศทางเดียวกัน
2. สภาพการทำงาน	0.000**	0.480	ต่ำทิศทางเดียวกัน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.000**	0.501	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ภาพรวม	0.000**	0.528	ปานกลางทิศทางเดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในภาพรวม ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ทุกด้าน แสดงถึงการยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในภาพรวม โดยคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และภาพรวม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.501 และ 0.528 ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทน และสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.311 และ 0.480 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอุตสาหกรรม

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอุตสาหกรรม

โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตประกอบด้วย ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย คุณภาพงาน ปริมาณงาน และ เวลางาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันด้านคุณภาพงานของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตประกอบด้วย ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันด้านคุณภาพของงานดังแสดงในตารางที่ 4.27 พบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันด้านคุณภาพของงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.648

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันด้านคุณภาพของงาน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
คุณภาพของงาน	0.648 (c)	0.420	0.414	0.607

c. Predictors: (Constant), สภาพการทำงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ค่าตอบแทน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันด้านคุณภาพงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.28 พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตประกอบด้วย ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันด้านคุณภาพงาน โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 ทุกด้าน โดยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลมากที่สุดเป็นอันดับที่หนึ่ง โดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.355 รองลงมาคือค่าตอบแทนมีค่า Beta เท่ากับ 0.233 และสภาพการทำงาน มีอิทธิพลเป็นอันดับที่ 3 โดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.226

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันด้านคุณภาพงาน

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.827	0.225		3.677	0.000*
ด้านค่าตอบแทน	0.214	0.047	0.233	4.572	0.000*
ด้านสภาพการทำงาน	0.256	0.069	0.226	3.741	0.000*
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.452	0.069	0.355	6.525	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันด้านปริมาณงานของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอุตสาหกรรม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตประกอบด้วย ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันด้านปริมาณงานดังแสดงในตารางที่ 4.29 พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันด้านปริมาณงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.567

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันด้านปริมาณงาน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
ปริมาณงาน	0.595 (c)	0.354	0.348	0.628

c. Predictors: (Constant), สภาพการทำงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ค่าตอบแทน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันด้านปริมาณงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.30 พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตประกอบด้วย ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันด้านปริมาณงาน โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 ทุกด้าน

โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีอิทธิพลมากที่สุดเป็นอันดับที่หนึ่งมีค่า Beta เท่ากับ 0.273 รองลงมาคือสภาพการทำงาน มีค่า Beta เท่ากับ 0.262 และค่าตอบแทนมีอิทธิพลเป็นอันดับที่ 3 โดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.208

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันด้านปริมาณงาน

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.163	0.233		4.999	0.000*
ด้านค่าตอบแทน	0.188	0.048	0.208	3.881	0.000*
ด้านสภาพการทำงาน	0.292	0.071	0.262	4.112	0.000*
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.341	0.072	0.273	4.757	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันด้านเวลาของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอุตสาหกรรม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตประกอบด้วย ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันด้านเวลา ดังแสดงในตารางที่ 4.31 พบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันด้านเวลาโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.500

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันด้านเวลางาน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
เวลางาน	0.500 (c)	0.250	0.245	0.654

c. Predictors: (Constant), ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, สภาพการทำงาน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันด้านเวลางาน ดังแสดงในตารางที่ 4.32 พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตประกอบด้วย สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันด้านเวลางาน โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 และ 0.007 ตามลำดับ

โดยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลมากที่สุดมีค่า Beta เท่ากับ 0.384 รองลงมาคือสภาพการทำงานมีค่า Beta เท่ากับ 0.167

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันด้านเวลางาน

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	0.887	0.229		
ด้านสภาพการทำงาน	0.179	0.066	0.167	2.701	0.007*
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.463	0.075	0.384	6.217	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.4 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันในภาพรวมของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอุตสาหกรรม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตประกอบด้วย ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันในภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.33 พบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันในภาพรวมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.561

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม	0.561 (c)	0.314	0.307	0.604

c. Predictors: (Constant), ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, สภาพการทำงาน, ค่าตอบแทน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันด้านเวลางาน ดังแสดงในตารางที่ 4.34 พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตประกอบด้วย ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันในภาพรวม โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000, 0.001, และ 0.045 ตามลำดับ

โดยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลมากที่สุดเป็นอันดับที่หนึ่ง มีค่า Beta เท่ากับ 0.340 รองลงมาคือสภาพการทำงาน มีค่า Beta เท่ากับ 0.227 และค่าตอบแทนมีอิทธิพลเป็นอันดับที่ 3 โดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.111

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันในภาพรวม

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.315	0.224		5.882	0.000*
ด้านค่าตอบแทน	0.094	0.047	0.111	2.014	0.045*
ด้านสภาพการทำงาน	0.235	0.068	0.227	3.455	0.001*
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.396	0.069	0.340	5.746	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.35 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ

ปัจจัย ประชากรศาสตร์	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน			
	คุณภาพงาน	ปริมาณงาน	เวลางาน	ภาพรวม
เพศ	-	-	-	-
อายุ	-	-	-	-
การศึกษา	✓	✓	✓	✓
เชื้อชาติ	-	-	-	-
สถานภาพสมรส	-	-	-	-
รายได้	✓	✓	✓	✓
อายุงาน	-	-	-	-

✓ หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.36 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ

คุณภาพชีวิต	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ			
	คุณภาพงาน	ปริมาณงาน	เวลางาน	ภาพรวม
ค่าตอบแทน	0.436**	0.409**	0.139*	0.311**
ระดับความสัมพันธ์	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำมาก	ต่ำ
ทิศทาง	+	+	+	+
สภาพการทำงาน	0.548**	0.524**	0.391**	0.480**
ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำ
ทิศทาง	+	+	+	+
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.547**	0.480**	0.481**	0.501**
ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง
ทิศทาง	+	+	+	+

** หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.37 แสดงสรุปค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกัน	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
ด้านคุณภาพของงาน ₁	0.648	0.420	0.414	0.607
ด้านปริมาณงาน ₂	0.595	0.354	0.348	0.628
ด้านเวลางาน ₃	0.500	0.250	0.245	0.654
ภาพรวม₄	0.561	0.314	0.307	0.604

1 Predictors: (Constant), สภาพการทำงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ค่าตอบแทน

2 Predictors: (Constant), สภาพการทำงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ค่าตอบแทน

3 Predictors: (Constant), ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, สภาพการทำงาน

4 Predictors: (Constant), ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, สภาพการทำงาน, ค่าตอบแทน



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และนำเสนอ ข้อเสนอแนะ ผลการวิจัย ตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 78.7 มีสถานภาพโสดจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 58 มีอายุระหว่าง 30-39 ปีจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 มีการศึกษาระดับประถมศึกษาจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 42 มีรายได้ 10,000-20,000 บาท จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 77 เป็นแรงงานไทยจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 รองลงมาเป็นเชื้อชาติเมียนมาร์จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

คุณภาพชีวิตในภาพรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 (SD = 0.575) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพการทำงานมีความสำคัญระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (SD = 0.862) และ 3.590 (SD = 0.700) ตามลำดับ ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลพบว่า มีความสำคัญระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 (SD = 0.632)

ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน และเวลางาน ผลการวิเคราะห์พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม มีความสำคัญระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (SD = 0.725) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณงานมีความสำคัญระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (SD = 0.793) และ 4.06 (SD = 0.777) ตามลำดับ ส่วนด้านเวลางานพบว่า มีความสำคัญระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.110 (SD = 0.752)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในภาพรวม ($F = 2.487, p = 0.050$) และรายด้านทุกด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ($F = 6.789, p = 0.000$) ด้านปริมาณงาน ($F = 5.541, p = 0.001$) และด้านเวลางาน ($F = 6.620, p = 0.000$)

และรายได้มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติทั้งในภาพรวม ($F = 9.043, p = 0.000$) และรายด้านทุกด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ($F = 11.405, p = 0.000$) ด้านปริมาณงาน ($F = 9.513, p = 0.001$) และด้านเวลางาน ($F = 10.384, p = 0.000$)

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 พบว่า คุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันในภาพรวมระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.311, และ 0.480 ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันในภาพรวมระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.501

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตประกอบด้วย ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลางาน และภาพรวมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.648, 0.595, 0.500 และ 0.561 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลสูงสุดเป็นอันดับหนึ่งต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันทุกด้านคือ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลางาน และภาพรวม

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

5.2.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกัน

เพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ ซึ่งแตกต่างจากผลงานวิจัยของกิติภัส เฟ็งศรี (2545) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนพบว่าปัจจัยด้านเพศมีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความแตกต่างนี้อาจจะเนื่องมาจากการศึกษาเรื่องนี้เป็นการศึกษาในระดับแรงงานของธุรกิจอู่ต่อเรือ ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย

อายุที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งอาจจะมีสาเหตุมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นแรงงานส่วนใหญ่อยู่ทำงานที่ไม่แตกต่างกันมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพิทยา โภคา (2552) เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ สรุปว่าปัจจัยด้านอายุไม่มีผลในการปฏิบัติงาน

การศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของสมยศ เข้มเฟื่อน (2551) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สรุปว่าปัจจัยด้านการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจ เป็นเพราะผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าประกาศนียบัตรให้ความสำคัญกับคุณภาพงานมากกว่า ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับประกาศนียบัตร และด้วยระดับการศึกษาที่แตกต่างกันนี้ ทำให้ความสามารถในการเรียนรู้ทั้งทางทฤษฎี การปฏิบัติ และประสบการณ์แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวทางด้านอาชีพช่างที่ต้องอ้างอิงมาตรฐานและคุณภาพ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วย

เชื้อชาติไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชนกันต์ เหมือนทัพ และจันทร์ชลี มาพุทธ (2551) ที่ศึกษาเรื่องระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านเชื้อชาติไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สถานภาพสมรสไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของชนกันต์ เหมือนทัพ และ จันทร์ชลี มาพุทธ (2551) เรื่องศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ

พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ปัจจัยด้านสถานภาพสมรสไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

รายได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกัน เพราะรายได้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต การมีรายได้สูงจึงเป็นแรงจูงใจที่ดีเลิศในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งการให้สวัสดิการ ค่าจ้างหรือค่าแรงเพิ่ม และการให้เงินหรือของขวัญในโอกาสพิเศษเป็นการจูงใจแรงงานต่างด้าวให้ทำงานอยู่ในระยะเวลาที่ยาวนาน (ภัทรเกศอินทร์ และวิรงรอง ประสานวงศ์, 2556) ซึ่งปัจจัยด้านผลตอบแทนด้านเงินเดือนส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (จันทร์แรม พุทธนุกูล, 2554)

5.2.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติโดยพบว่าคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันด้านคุณภาพงานและภาพรวมระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดวงใจ วุฒิประเสริฐ (2556) ที่พบว่าความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง

5.2.3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจजूต่อเรือ โดยคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลสูงสุดเป็นอันดับหนึ่งต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันทุกด้านคือ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา งาน และภาพรวม ดังนั้นบริษัทหรือผู้ประกอบการควรสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สร้างความรักสามัคคีในกลุ่มแรงงาน จะช่วยทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงขึ้น นอกจากนี้การมีความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มแรงงานจะช่วยสนับสนุนเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งจะเป็นผลทางบวกสำหรับบริษัท และคุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้วย (กฤตชน วงศ์รัตน์, 2553)

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจजूต่อเรือ มีข้อเสนอแนะจากการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันด้านเวลางานกับคุณภาพชีวิตยังอยู่ในระดับต่ำถึงต่ำมาก เจ้าของกิจการควรสร้างแรงจูงใจให้แรงงานเห็นความสำคัญของเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานทั้งคุณภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เช่น การให้รางวัลพิเศษ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลสูงสุดเป็นอันดับหนึ่งต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันทุกด้านคือ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลางาน และภาพรวม ดังนั้นจึงควรสนับสนุนให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างแรงงานกลุ่มต่าง ๆ เช่น กิจกรรมตามเทศกาลสำคัญ ๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น นอกจากนี้ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลจะช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และสร้างความสามัคคีระหว่างแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกันด้วย

3. การศึกษา และรายได้ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันทุกด้าน คือด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน และ เวลางาน ดังนั้นเมื่อรับสมัครแรงงานควรพิจารณาเกี่ยวกับการศึกษาเป็นระดับต้น ๆ เพื่อให้ได้แรงงานที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับแรงงานที่มีอยู่แล้วควรจัดให้มีการฝึกอบรม และแนะนำเพื่อเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานให้กับแรงงาน เพื่อให้แรงงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การออกไปผ่านงานให้กับแรงงาน การพิจารณาค่าตอบแทนจากประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การหาทางช่วยเหลือสภาพค่าครองชีพเร่งด่วน ก็จะเป็นแรงจูงใจที่ดีเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของแรงงาน

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 เนื่องจากงานนี้ศึกษาเฉพาะการปฏิบัติงานของแรงงานข้ามชาติในธุรกิจต่อเรือเท่านั้น ควรทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานข้ามชาติในธุรกิจประเภทอื่น ๆ เพื่อหาแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสมสำหรับแรงงานข้ามชาติในการทำงานร่วมกัน

5.4.2 ผลจากการศึกษารุ่นนี้พบว่าการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานดังนั้นควรศึกษาถึงแนวทางในการอบรมฝีมือแรงงานที่เป็นมาตรฐานสามารถใช้ได้ร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่อยู่ในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC หรือ ASEAN Economic Community) เพื่อที่แรงงานจะได้นำไปใช้ในการทำงานเพื่อให้มีมาตรฐานค่าแรงสูงขึ้น

5.4.3 ควรทำการวิจัยต่อยอดจากงานวิจัยครั้งนี้เพื่อหาปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ภาษา และ วัฒนธรรมการดำรงชีวิต เป็นต้น ที่มีผลกับการปฏิบัติงานแบบผสมผสานระหว่างแรงงานไทยและ แรงงานข้ามชาติทุกชาติพันธุ์อื่น ๆ ต่อไป

5.4.4 ควรศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงานที่ผสมผสานการ ทำงานร่วมกันระหว่างคนไทย และต่างชาตินอกเหนือจากกลุ่มแรงงาน เช่น กลุ่ม หัวหน้างาน หรือ กลุ่มผู้บริหาร เป็นต้น



บรรณานุกรม

- กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. (2557). ศูนย์บริการข้อมูลประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Information Center). กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์.
- กฤตชน วงศ์รัตน์. (2553). การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). หลักสถิติ (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ชรรمسสาร จำกัด.
- กาญจนา คุณารักษ์. (2527). หลักสูตรและการพัฒนา. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กิติภัศ เฟิงศรี. (2545). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน: กรณีศึกษา จังหวัดสระบุรี. กรุงเทพฯ: ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.
- จันทร์แรม พุทธานุกูล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรีจังหวัดสระบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ชนกันต์ เหมือนทัพ และ จันทร์ชลี มาพุทท. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม, 4(2), 103-120.
- ณองก์ แสงแก้ว. (2550). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานครตามหลักธรรมาภิบาล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.
- ดวงใจ วุฒิประเสริฐ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักขายและบริการลูกค้าองค์กรบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธนบุรี).
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2549). คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. วารสารศึกษาศาสตร์, 18(1), 47.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- ธนัญญา ทองหอม. (2556). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด.
(การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ชานินทร์ สุทธิคุณุช. (2543). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการพนักงาน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- นฤดล มีเพียร. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- นารีรัตน์ สร้อยสกุล. (2544). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานจเรตำรวจ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2530). คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต. วารสารการเพิ่มผลผลิต, 26(1), 29-33.
- ปัลลดี อุณหเลขกะ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับความสามารถในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตนเองและหัวหน้าหอผู้ป่วย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ปิยะวรรณ กลิ่นสุคนธ์. (2552). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- ผาสุก ปาประโคน. (2544). ผลการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มแบบมาราธอนโดยใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์ที่มีผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- พนิดา ผกานรินทร์. (2544). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร).
- พิทยา โภคา. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภัทรระ เกิดอินทร์ และ วิรงรอง ประสานวงศ์. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว และแรงงานท้องถิ่นในภาคธุรกิจก่อสร้าง กรณีศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี**. ในการประชุมวิชาการระดับชาติ “การบูรณาการงานวิจัยท้องถิ่นด้านบริหารธุรกิจสู่ประชาคมอาเซียน”. 22 พฤศจิกายน 2556. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ภัทรพล เจริญเกษา. (2547). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพาณิชยการธนบุรี**. (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต).
- ระพี แก้วเจริญ และจิตยา สุวรรณะชญ. (2510). **การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในระดับบริหารอาวุโส**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2539). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525**. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วิชัย ทศพรทรงชัย. (2549). **ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ : ศึกษาเฉพาะสาขารังสีวิทยาวินิจฉัย ฝ่ายรังสีวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย**. (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- วิทยา คำนธำรงกุล. (2546). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ: เวิร์คเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2558). **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER**. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2549). **การวิจัยการตลาด**. กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร จำกัด.
- ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2539). **ทฤษฎีบุคลิกภาพ**. กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.
- สมยศ เข้มเฟื่อน. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย มาร์ติน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน)**. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). **การพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจในชนบท**. กรุงเทพฯ: กองโครงการและประสานงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สุขชัย สิทธิปาน. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต).
- สุนีย์ เกี่ยวกิ่งแก้ว. (2527). **แนวคิดพื้นฐานทางการพยาบาลจิตเวช (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. เชียงใหม่: โรงพิมพ์ปออง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อารี สัจจิตศิลป์ชัย. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- อุทัย หิรัญโต. (2525). **เทคนิคการบริหาร.** กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษรการพิมพ์.
- ASTV ผู้จัดการออนไลน์. (2558, 8 ตุลาคม). **แรงงานพม่าฮือประท้วง รง.ชำแหละไก่โคราชห้ามทาแป้ง “ทานาคา” ยื่น 6 เรียกร้อง.** ผู้จัดการออนไลน์. สืบค้นจาก <http://www.manager.co.th/Local/ViewNews.aspx?NewsID=9580000113241>
- Beyer, J. E., & Marshall, J. (1981). **The interpersonal dimension of collegiality.** *Nursing Outlook*, 663-665.
- Bowen, D. E. & Schneide, B. (1988). Services Marketing and Management Implications for Organization Behavior. **Research in Organizational Behavior**, 10, 43-80.
- Delamotte, Y. & Takezawa, S. (1984). **Quality of Working Life in International Perspective.** Geneva: International Labour Office.
- Dessler, G. (1991). **Personal/Human Resource Management** (5th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Dubrin, A. J. (1978). **Foundation of Organization Behavior.** New York: Pergamon Press.
- Feldman, D. C. & Arnold, H. J. (1983). **Managing Individual and Group Behavior in Organizations.** New York : McGraw-Hill.
- Hinkle, D. E., William, W. & Stephen, G. J. (1998). **Applied Statistics for the Behavior Sciences** (4th ed). New York: Houghton Mifflin.
- Huse, E. F. & Cummings, T. G. (1985). **Organization Development and Change.** Minnesota: West Publishing.
- Maslow, A. (1987). **Motivation and Personality NY** (3rd ed.). NY: Addison-Wesley.
- Millet, J. D. (1954). **Management in the Public Service.** New York : McGraw-Hill.
- Peterson, C. & Plowman, G. E. (1958). **Business Organization and Management** (4th ed.). Homewood: Irwin Publishing Company.
- Schultz, T. W. (1960). Capital Formation by Education. **Journal of Political Economy**, 57- 60.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Lift : What Is It?. **Stone Management Review**, 15(September 1973), 12-16.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม
เรื่อง ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของ
แรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอุตสาหกรรม

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จึงใคร่ขอความร่วมมือจากทุกท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความจริง เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ข้อมูลที่ท่านตอบจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ จะนำเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของแรงงาน
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงใน หรือช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของแรงงาน
สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ

- 1) ต่ำกว่า 20 ปี 2) 20 ปี – 29 ปี
 3) 30 ปี – 39 ปี 4) 40 ปีขึ้นไป

3. การศึกษา

- 1) ประถมศึกษา 2) มัธยมศึกษา
 3) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ 4) สูงกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ

4. เชื้อชาติ

- 1) ไทย 2) เมียนมาร์
 3) กัมพูชา

5. สถานภาพ

- 1) โสด 2) สมรส
 3) อื่น ๆ

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท 2) 10,000 บาท – 20,000 บาท
 3) 20,001 บาท – 30,000 บาท 4) สูงกว่า 30,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ท่านให้ความสำคัญต่อปัจจัยต่าง ๆ ต่อไปนี้อย่างไร โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับ
 ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ค่าตอบแทน					
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
2. ค่าตอบแทนพิเศษ(OT)ที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
3. ความจำเป็นต้องการรายได้พิเศษอื่นๆเพิ่มเติม เนื่องจากรายได้ที่ได้รับจากการทำงานไม่เพียงพอ					

สภาพการทำงาน					
4. สถานที่ทำงานมีแสงเพียงพอ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
5. สถานที่ทำงานมี อากาศถ่ายเท มีบรรยากาศเหมาะสม ในการปฏิบัติงาน					
6. สถานที่ทำงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็น อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างเพียงพอ					
7. สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคล อย่างเพียงพอเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
8. สภาพห้องน้ำมีความสะอาดได้รับการดูแลรักษาอย่างถูกต้อง					
9. สถานที่ทำงานมีการดูแลด้านสุขอนามัยอย่างเหมาะสม					
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
10. แรงงานทุกชาติพันธุ์ในที่ทำงานมีความเป็นมิตรต่อกันอย่างดี					
11. แรงงานทุกระดับสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้					
12. แรงงานทุกระดับสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกันแก้ไขปัญหาในการทำงานได้					
13. มีการจัดกิจกรรมเพื่อการส่งเสริมให้แรงงานพบปะสังสรรค์ ปฏิสัมพันธ์ เสริมสร้างความสามัคคีอย่างสม่ำเสมอ					
14. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเฉพาะชาติพันธุ์เดียวกัน					
15. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานโดยไม่แบ่งแยกชาติพันธุ์					
16. การทำงานร่วมกันของแรงงาน ได้รับผลงานที่เป็นที่พอใจแก่ทุกคน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
คุณภาพงาน					
1. การประเมินคุณภาพงาน โดยยึดหลักคุณภาพงานตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด					
2. การประเมินผลคุณภาพการทำงานยึดหลักปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					
3. การประเมินผลคุณภาพการทำงาน โดยยึดหลักความคิดสร้างสรรค์					
4. การประเมินผลคุณภาพการทำงาน โดยยึดหลักปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยของบริษัท					
ปริมาณงาน					
5. ปริมาณงานที่ปฏิบัติสำเร็จมีคุณภาพถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนด					
6. ปริมาณงานที่ปฏิบัติสำเร็จมีจำนวนตามที่ได้รับมอบหมาย					
7. ปริมาณงานที่ต้องแก้ไขสามารถทำได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนด					
8. ปริมาณงานที่ต้องแก้ไขสามารถทำได้ครบตามจำนวนที่ได้รับมอบหมาย					
เวลางาน					
9. เวลาการปฏิบัติงานสำเร็จเป็นไปตามเกณฑ์ระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด					
10. เวลาการปฏิบัติงานสำเร็จเร็วกว่าระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด					
11. เวลาการปฏิบัติงานสำเร็จล่าช้ากว่าระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

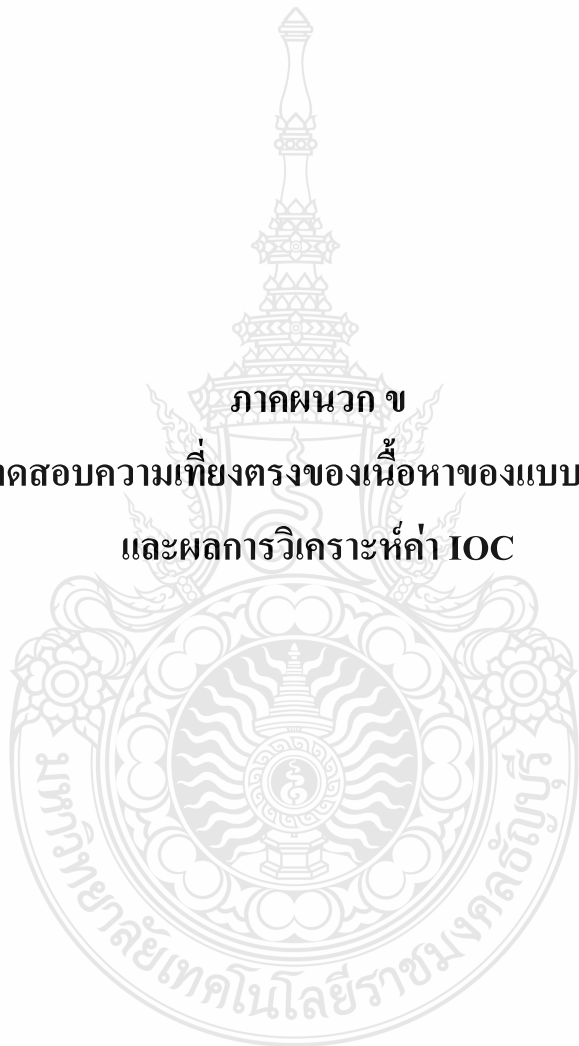
.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแบบสอบถาม
และผลการวิเคราะห์ค่า IOC



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือ ของบริษัท อู่ต่อเรือ ขนาดกลางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือ ของบริษัท อู่ต่อเรือ ขนาดกลางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือ ของบริษัท อู่ต่อเรือ ขนาดกลางในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

กลุ่มตัวอย่าง

คือแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติที่ปฏิบัติงานภายในบริษัทอู่ต่อเรือ ขนาดกลาง บริษัท อู่ต่อเรือ ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ที่ลงทะเบียนกับสมาคมอู่ต่อเรือตั้งแต่ปี 2551

1. บริษัทอินเตอร์ไทยมารีน อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวนคนงาน 200 คน
2. บริษัทมาร์ชัน จำกัด จำนวนคนงาน 250 คน
3. บริษัทอิตัลไทยมารีน จำนวนคนงาน 200 คน
4. บริษัทซีเคอร์สมารีน จำกัด จำนวนคนงาน 300 คน
5. ห.จ.ก.ไทยพัฒนาสมุทร จำนวนคนงาน 200 คน

คำชี้แจง

ให้ท่านพิจารณาข้อความสำหรับการวิจัยแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่โดย

1. เห็นว่าสอดคล้อง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง + 1
2. ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 0
3. เห็นว่าไม่สอดคล้อง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง - 1
และ โปรดเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	ข้อความสำหรับกรวิจัย	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ				หมายเหตุ
		+ 1	0	- 1	IOC	
ด้านค่าตอบแทน	1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
	2. ค่าตอบแทนพิเศษ(OT)ที่ได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ ปฏิบัติ					
	3. ความจำเป็นต้องหารายได้พิเศษ อื่นๆเพิ่มเติม เนื่องจากรายได้ที่ ได้รับจากการทำงานไม่เพียงพอ					
ด้านสภาพการทำงาน	4. สถานที่ทำงานมีแสงเพียงพอ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
	5. สถานที่ทำงานมี อากาศถ่ายเท มีบรรยากาศเหมาะสม ในการ ปฏิบัติงาน					
	6. สถานที่ทำงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็น อยู่ในสภาพ พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอ					
	7. สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ ป้องกันความปลอดภัยส่วน บุคคลอย่างเพียงพอเหมาะสม ในการปฏิบัติงาน					
	8. สภาพห้องน้ำมีความสะอาด ได้รับการดูแลรักษาอย่าง ถูกต้อง					
	9. สถานที่ทำงานมีการดูแลด้าน สุขอนามัยอย่างเหมาะสม					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ข้อคำถามสำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				หมายเหตุ
		+ 1	0	- 1	IOC	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	10. แรเงงานทุกชาติพันธุ์ในที่ทำงานมีความเป็นมิตรต่อกันอย่างดี					
	11. แรเงงานทุกระดับสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้					
	12. แรเงงานทุกระดับสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกันแก้ไขปัญหาในการทำงานได้					
	13. มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้แรเงงานพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์เสริมสร้างความสามัคคีอย่างสม่ำเสมอ					
	14. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเฉพาะชาติพันธุ์เดียวกัน					
	15. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานโดยไม่แบ่งแยกชาติพันธุ์					
	16. การทำงานร่วมกันของแรเงงานได้รับผลงานที่เป็นที่พอใจแก่ทุกคน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ข้อความสำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				หมายเหตุ
		+ 1	0	- 1	IOC	
ด้านคุณภาพงาน	17. การประเมินคุณภาพงาน โดยยึดหลักคุณภาพงานตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด					
	18. การประเมินผลคุณภาพการทำงานยึดหลัก ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					
	19. การประเมินผลคุณภาพการทำงาน โดยยึดหลักความคิดสร้างสรรค์					
	20. การประเมินผลคุณภาพการทำงาน โดยยึดหลักปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยของบริษัท					
ปริมาณงาน	21. ปริมาณงานที่ปฏิบัติสำเร็จมีคุณภาพถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนด					
	22. ปริมาณงานที่ปฏิบัติสำเร็จมีจำนวนตามที่ได้รับมอบหมาย					
	23. ปริมาณงานที่ต้องแก้ไขสามารถทำได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนด					

คำจำกัดความ ในการวิจัย	ข้อคำถามสำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ				หมายเหตุ
		+ 1	0	- 1	IOC	
	24. ปริมาณงานที่ต้องแก้ไข สามารถทำได้ครบตาม จำนวนที่ได้รับมอบหมาย					
ด้านเวลางาน	25. เวลาการปฏิบัติงานสำเร็จ เป็นไปตามเกณฑ์ระยะเวลา มาตรฐานที่กำหนด					
	26. เวลาการปฏิบัติงานสำเร็จเร็ว กว่าระยะเวลามาตรฐานที่ กำหนด					
	27. เวลาการปฏิบัติงานสำเร็จ ล่าช้ากว่าระยะเวลา มาตรฐานที่กำหนด					



ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

ส่วนที่1

ข้อที่	คนที่1	คนที่2	คนที่3	sum	IOC
1	1	0	1	2	0.67
2	1	1	1	3	1.00
3	1	1	1	3	1.00
4	1	1	1	3	1.00
5	1	1	1	3	1.00
6	0	1	1	2	0.67

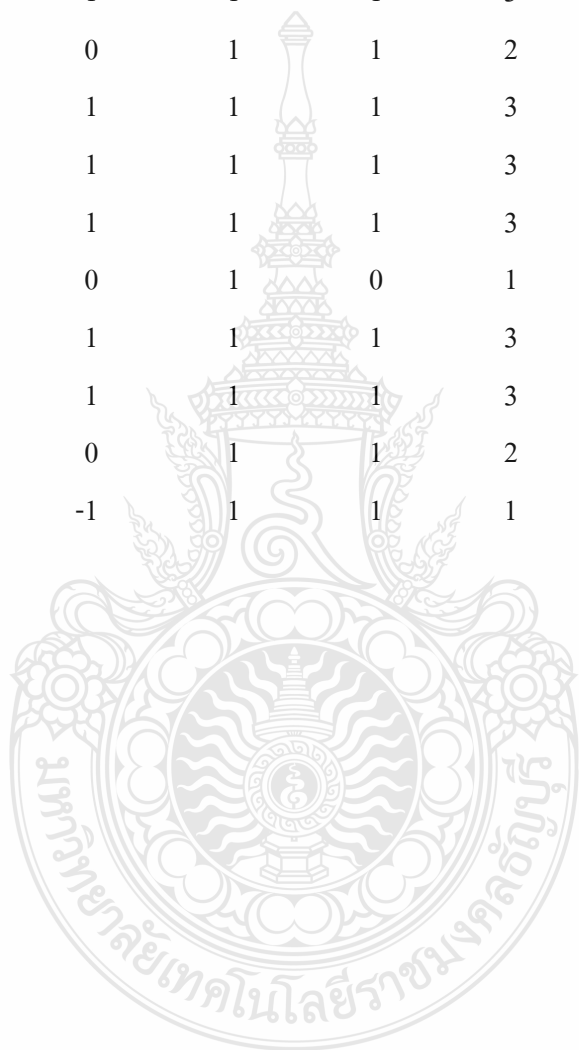
ส่วนที่2

				0	0.00
1	0	1	1	2	0.67
2	0	1	1	2	0.67
3	-1	1	1	1	0.33
4	0	1	0	1	0.33
5	1	1	1	3	1.00
6	1	1	1	3	1.00
7	0	1	0	1	0.33
8	1	1	1	3	1.00
9	1	1	1	3	1.00
10	1	1	1	3	1.00
11	1	1	1	3	1.00
12	1	1	1	3	1.00
13	1	1	1	3	1.00
14	0	1	1	2	0.67
15	1	1	1	3	1.00
16	1	1	1	3	1.00

ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

ส่วนที่1

ข้อที่	คนที่1	คนที่2	คนที่3	sum	IOC	
	ส่วนที่3		1	1	2	0.67
1	1	1	1	3	1.00	
2	1	1	1	3	1.00	
3	0	1	1	2	0.67	
4	1	1	1	3	1.00	
5	1	1	1	3	1.00	
6	1	1	1	3	1.00	
7	0	1	0	1	0.33	
8	1	1	1	3	1.00	
9	1	1	1	3	1.00	
10	0	1	1	2	0.67	
11	-1	1	1	1	0.33	



ภาคผนวก ค
ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability Test)



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	300	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	300	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Compensation	25.6133	16.378	.460	.915
Environment	25.6900	15.960	.695	.889
Relation	25.8733	16.787	.618	.896
Quality	25.2067	14.666	.829	.876
Work	25.2200	14.875	.809	.878
Time	26.1700	16.041	.618	.896
Efficiency	25.4267	15.229	.808	.879
Life Quality	25.7600	16.364	.783	.885

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ



Frequency Table

Gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	males	236	78.7	78.7	78.7
	females	64	21.3	21.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 years	75	25.0	25.0	25.0
	30-39 years	131	43.7	43.7	68.7
	>40 years	94	31.3	31.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

Education

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Middle school	126	42.0	42.0	42.0
	High school	60	20.0	20.0	62.0
	Vocational school	42	14.0	14.0	76.0
	Higher than Vocational school	72	24.0	24.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

race

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thai	190	63.3	63.3	63.3
	Myanmar	107	35.7	35.7	99.0
	Cambodia	3	1.0	1.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	single	174	58.0	58.0	58.0
	married	123	41.0	41.0	99.0
	others	3	1.0	1.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

income

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lower than 10,000 Baht	9	3.0	3.0	3.0
	10,000 -20,000 Baht	231	77.0	77.0	80.0
	20,001 - 30,000 Baht	38	12.7	12.7	92.7
	Higher than 30,000 Baht	22	7.3	7.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	



Frequency Table

Quality

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	2.0	2.0	2.0
	3.00	66	22.0	22.0	24.0
	4.00	128	42.7	42.7	66.7
	5.00	100	33.3	33.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

Work

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	1.7	1.7	1.7
	3.00	67	22.3	22.3	24.0
	4.00	133	44.3	44.3	68.3
	5.00	95	31.7	31.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

Time

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	64	21.3	21.3	21.3
	3.00	145	48.3	48.3	69.7
	4.00	85	28.3	28.3	98.0
	5.00	6	2.0	2.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

Efficiency

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	2.0	2.0	2.0
	3.00	86	28.7	28.7	30.7
	4.00	154	51.3	51.3	82.0
	5.00	54	18.0	18.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

Frequency Table

Compensation

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	37	12.3	12.3	12.3
	3.00	67	22.3	22.3	34.7
	4.00	155	51.7	51.7	86.3
	5.00	41	13.7	13.7	100.0
Total		300	100.0	100.0	

Environment

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	1.7	1.7	1.7
	3.00	145	48.3	48.3	50.0
	4.00	118	39.3	39.3	89.3
	5.00	32	10.7	10.7	100.0
Total		300	100.0	100.0	

Relation

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	3.7	3.7	3.7
	3.00	167	55.7	55.7	59.3
	4.00	111	37.0	37.0	96.3
	5.00	11	3.7	3.7	100.0
Total		300	100.0	100.0	

Life Quality

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.3	.3	.3
	3.00	153	51.0	51.0	51.3
	4.00	135	45.0	45.0	96.3
	5.00	11	3.7	3.7	100.0
Total		300	100.0	100.0	

Independent Samples T-Test

Group Statistics

	Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Quality	male	236	4.0975	.81674	.05316
	female	64	3.9844	.70130	.08766
Work	males	236	4.0720	.80365	.05231
	female	64	4.0156	.67828	.08479
Time	males	236	3.0890	.77496	.05045
	female	64	3.1875	.66368	.08296
Efficiency	male	236	3.8305	.72411	.04714
	female	64	3.9375	.73193	.09149

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Quality	Equal variances assumed	5.164	.024	1.011	298	.313	.11308	.11186	-.10706	.33323
	Equal variances not assumed			1.103	113.742	.272	.11308	.10252	-.09002	.31619
Work	Equal variances assumed	5.724	.017	.514	298	.608	.05641	.10976	-.15960	.27242
	Equal variances not assumed			.566	115.607	.572	.05641	.09963	-.14092	.25374
Time	Equal variances assumed	1.589	.208	-.929	298	.354	-.09852	.10610	-.30731	.11027
	Equal variances not assumed			-1.015	114.022	.312	-.09852	.09709	-.29086	.09382
Efficiency	Equal variances assumed	.015	.901	-1.046	298	.296	-.10699	.10229	-.30829	.09430

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Quality	Equal variances assumed	5.164	.024	1.011	298	.313	.11308	.11186	-.10706	.33323
	Equal variances not assumed			1.103	113.742	.272	.11308	.10252	-.09002	.31619
Work	Equal variances assumed	5.724	.017	.514	298	.608	.05641	.10976	-.15960	.27242
	Equal variances not assumed			.566	115.607	.572	.05641	.09963	-.14092	.25374
Time	Equal variances assumed	1.589	.208	-.929	298	.354	-.09852	.10610	-.30731	.11027
	Equal variances not assumed			-1.015	114.022	.312	-.09852	.09709	-.29086	.09382
Efficiency	Equal variances assumed	.015	.901	-1.046	298	.296	-.10699	.10229	-.30829	.09430
	Equal variances not assumed			-1.040	99.013	.301	-.10699	.10292	-.31120	.09722



One-way ANOVA

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Quality	Thai	190	4.0526	.78165	.05671	3.9408	4.1645	2.00	5.00
	Myanmar	107	4.1028	.82341	.07960	3.9450	4.2606	2.00	5.00
	Cambodia	3	4.3333	.57735	.33333	2.8991	5.7676	4.00	5.00
	Total	300	4.0733	.79376	.04583	3.9831	4.1635	2.00	5.00
Work	Thai	190	4.0211	.74860	.05431	3.9139	4.1282	3.00	5.00
	Myanmar	107	4.1215	.83225	.08046	3.9620	4.2810	2.00	5.00
	Cambodia	3	4.3333	.57735	.33333	2.8991	5.7676	4.00	5.00
	Total	300	4.0600	.77787	.04491	3.9716	4.1484	2.00	5.00
Time	Thai	190	3.1632	.76960	.05583	3.0530	3.2733	2.00	5.00
	Myanmar	107	3.0000	.71375	.06900	2.8632	3.1368	2.00	5.00
	Cambodia	3	3.6667	.57735	.33333	2.2324	5.1009	3.00	4.00
	Total	300	3.1100	.75263	.04345	3.0245	3.1955	2.00	5.00
Efficiency	Thai	190	3.8684	.70415	.05108	3.7677	3.9692	3.00	5.00
	Myanmar	107	3.8131	.76640	.07409	3.6662	3.9600	2.00	5.00
	Cambodia	3	4.3333	.57735	.33333	2.8991	5.7676	4.00	5.00
	Total	300	3.8533	.72589	.04191	3.7709	3.9358	2.00	5.00



ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Quality	Between Groups	.377	2	.189	.298	.743
	Within Groups	188.010	297	.633		
	Total	188.387	299			
Work	Between Groups	.917	2	.458	.756	.470
	Within Groups	180.003	297	.606		
	Total	180.920	299			
Time	Between Groups	2.761	2	1.381	2.461	.087
	Within Groups	166.609	297	.561		
	Total	169.370	299			
Efficiency	Between Groups	.908	2	.454	.861	.424
	Within Groups	156.639	297	.527		
	Total	157.547	299			



One-way AVOVA

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Quality	single	174	4.0575	.75043	.05689	3.9452	4.1698	3.00	5.00
	married	123	4.1057	.84749	.07642	3.9544	4.2570	2.00	5.00
	others	3	3.6667	1.15470	.66667	.7982	6.5351	3.00	5.00
	Total	300	4.0733	.79376	.04583	3.9831	4.1635	2.00	5.00
Work	single	174	4.0460	.76647	.05811	3.9313	4.1607	3.00	5.00
	married	123	4.0894	.78936	.07117	3.9485	4.2303	2.00	5.00
	others	3	3.6667	1.15470	.66667	.7982	6.5351	3.00	5.00
	Total	300	4.0600	.77787	.04491	3.9716	4.1484	2.00	5.00
Time	single	174	3.0977	.76536	.05802	2.9832	3.2122	2.00	5.00
	married	123	3.1138	.72658	.06551	2.9841	3.2435	2.00	5.00
	others	3	3.6667	1.15470	.66667	.7982	6.5351	3.00	5.00
	Total	300	3.1100	.75263	.04345	3.0245	3.1955	2.00	5.00
Efficiency	single	174	3.8161	.68051	.05159	3.7143	3.9179	3.00	5.00
	married	123	3.9106	.77890	.07023	3.7715	4.0496	2.00	5.00
	others	3	3.6667	1.15470	.66667	.7982	6.5351	3.00	5.00
	Total	300	3.8533	.72589	.04191	3.7709	3.9358	2.00	5.00



ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Quality	Between Groups	.669	2	.334	.529	.590
	Within Groups	187.718	297	.632		
	Total	188.387	299			
Work	Between Groups	.605	2	.302	.498	.608
	Within Groups	180.315	297	.607		
	Total	180.920	299			
Time	Between Groups	.958	2	.479	.845	.431
	Within Groups	168.412	297	.567		
	Total	169.370	299			
Efficiency	Between Groups	.749	2	.374	.709	.493
	Within Groups	156.798	297	.528		
	Total	157.547	299			



One-way ANOVA

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
						Quality	Lower than 10,000		
	10,000 -20,000	231	4.1429	.79204	.05211	4.0402	4.2455	3.00	5.00
	20,001 - 30,000	38	4.0789	.67310	.10919	3.8577	4.3002	2.00	5.00
	Higher than 30,000	22	3.9091	.42640	.09091	3.7200	4.0981	3.00	5.00
	Total	300	4.0733	.79376	.04583	3.9831	4.1635	2.00	5.00
Work	Lower than 10,000	9	2.7778	.66667	.22222	2.2653	3.2902	2.00	4.00
	10,000 -20,000	231	4.1212	.79292	.05217	4.0184	4.2240	2.00	5.00
	20,001 - 30,000	38	4.0526	.61281	.09941	3.8512	4.2541	2.00	5.00
	Higher than 30,000	22	3.9545	.37509	.07997	3.7882	4.1209	3.00	5.00
	Total	300	4.0600	.77787	.04491	3.9716	4.1484	2.00	5.00
Time	Lower than 10,000	9	2.5556	.88192	.29397	1.8777	3.2335	2.00	4.00
	10,000 -20,000	231	3.0519	.75578	.04973	2.9540	3.1499	2.00	5.00
	20,001 - 30,000	38	3.1579	.59395	.09635	2.9627	3.3531	2.00	5.00
	Higher than 30,000	22	3.8636	.35125	.07489	3.7079	4.0194	3.00	4.00
	Total	300	3.1100	.75263	.04345	3.0245	3.1955	2.00	5.00
Efficiency	Lower than 10,000	9	2.6667	.70711	.23570	2.1231	3.2102	2.00	4.00
	10,000 -20,000	231	3.8788	.73605	.04843	3.7834	3.9742	2.00	5.00
	20,001 - 30,000	38	3.9474	.56699	.09198	3.7610	4.1337	2.00	5.00
	Higher than 30,000	22	3.9091	.42640	.09091	3.7200	4.0981	3.00	5.00
	Total	300	3.8533	.72589	.04191	3.7709	3.9358	2.00	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Quality	Between Groups	19.520	3	6.507	11.405	.000
	Within Groups	168.867	296	.570		
	Total	188.387	299			
Work	Between Groups	15.909	3	5.303	9.513	.000
	Within Groups	165.011	296	.557		
	Total	180.920	299			
Time	Between Groups	16.128	3	5.376	10.384	.000
	Within Groups	153.242	296	.518		
	Total	169.370	299			
Efficiency	Between Groups	13.228	3	4.409	9.043	.000
	Within Groups	144.319	296	.488		
	Total	157.547	299			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) income	(J) income	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Quality	Lower than 10,000	10,000 -20,000	-1.47619*	.25663	.000	-1.9812	-.9711
		20,001 - 30,000	-1.41228*	.28000	.000	-1.9633	-.8612
		Higher than 30,000	-1.24242*	.29886	.000	-1.8306	-.6543
	10,000 -20,000	Lower than 10,000	1.47619*	.25663	.000	.9711	1.9812
		20,001 - 30,000	.06391	.13222	.629	-.1963	.3241
		Higher than 30,000	.23377	.16853	.166	-.0979	.5654
	20,001 - 30,000	Lower than 10,000	1.41228*	.28000	.000	.8612	1.9633
		10,000 -20,000	-.06391	.13222	.629	-.3241	.1963
		Higher than 30,000	.16986	.20235	.402	-.2284	.5681
Higher than 30,000	Lower than 10,000	1.24242*	.29886	.000	.6543	1.8306	
	10,000 -20,000	-.23377	.16853	.166	-.5654	.0979	
	20,001 - 30,000	-.16986	.20235	.402	-.5681	.2284	

Work	Lower than 10,000	10,000 -20,000	-1.34343*	.25368	.000	-1.8427	-.8442
		20,001 - 30,000	-1.27485*	.27679	.000	-1.8196	-.7301
		Higher than 30,000	-1.17677*	.29543	.000	-1.7582	-.5954
	10,000 -20,000	Lower than 10,000	1.34343*	.25368	.000	.8442	1.8427
		20,001 - 30,000	.06858	.13070	.600	-.1886	.3258
		Higher than 30,000	.16667	.16659	.318	-.1612	.4945
	20,001 - 30,000	Lower than 10,000	1.27485*	.27679	.000	.7301	1.8196
		10,000 -20,000	-.06858	.13070	.600	-.3258	.1886
		Higher than 30,000	.09809	.20002	.624	-.2956	.4917
	Higher than 30,000	Lower than 10,000	1.17677*	.29543	.000	.5954	1.7582
		10,000 -20,000	-.16667	.16659	.318	-.4945	.1612
		20,001 - 30,000	-.09809	.20002	.624	-.4917	.2956
Time	Lower than 10,000	10,000 -20,000	-.49639*	.24447	.043	-.9775	-.0153
		20,001 - 30,000	-.60234*	.26673	.025	-1.1273	-.0774
		Higher than 30,000	-1.30808*	.28470	.000	-1.8684	-.7478
	10,000 -20,000 Baht	Lower than 10,000	.49639*	.24447	.043	.0153	.9775
		20,001 - 30,000	-.10595	.12596	.401	-.3538	.1419
		Higher than 30,000	-.81169*	.16054	.000	-1.1276	-.4957
	20,001 - 30,000	Lower than 10,000	.60234*	.26673	.025	.0774	1.1273
		10,000 -20,000	.10595	.12596	.401	-.1419	.3538
		Higher than 30,000	-.70574*	.19276	.000	-1.0851	-.3264
	Higher than 30,000	Lower than 10,000	1.30808*	.28470	.000	.7478	1.8684
		10,000 -20,000	.81169*	.16054	.000	.4957	1.1276
		20,001 - 30,000	.70574*	.19276	.000	.3264	1.0851
Efficiency	Lower than 10,000	10,000 -20,000	-1.21212*	.23724	.000	-1.6790	-.7452
		20,001 - 30,000	-1.28070*	.25885	.000	-1.7901	-.7713
		Higher than 30,000	-1.24242*	.27629	.000	-1.7862	-.6987
	10,000 -20,000	Lower than 10,000	1.21212*	.23724	.000	.7452	1.6790
		20,001 - 30,000	-.06858	.12223	.575	-.3091	.1720
		Higher than 30,000	-.03030	.15580	.846	-.3369	.2763
	20,001 - 30,000	Lower than 10,000	1.28070*	.25885	.000	.7713	1.7901
		10,000 -20,000	.06858	.12223	.575	-.1720	.3091
		Higher than 30,000	.03828	.18706	.838	-.3299	.4064
	Higher than 30,000	Lower than 10,000	1.24242*	.27629	.000	.6987	1.7862
		10,000 -20,000	.03030	.15580	.846	-.2763	.3369
		20,001 - 30,000	-.03828	.18706	.838	-.4064	.3299

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Compensation	3.6667	.86296	300
Environment	3.5900	.70014	300
Relation	3.4067	.62390	300
Efficiency	3.8533	.72589	300
Quality	4.0733	.79376	300
Work	4.0600	.77787	300
Time	3.1100	.75263	300
Life Quality	3.5200	.57507	300

Correlations

		Compensation	Environment	Relation	Efficiency	Quality	Work	Time	Life Quality
Compensation	Pearson Correlation	1	.493**	.259**	.311**	.436**	.409**	.139*	.627**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.016	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300
Environment	Pearson Correlation	.493**	1	.582**	.480**	.548**	.524**	.391**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300
Relation	Pearson Correlation	.259**	.582**	1	.501**	.547**	.480**	.481**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300
Efficiency	Pearson Correlation	.311**	.480**	.501**	1	.831**	.851**	.813**	.528**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300
Quality	Pearson Correlation	.436**	.548**	.547**	.831**	1	.870**	.585**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300
Work	Pearson Correlation	.409**	.524**	.480**	.851**	.870**	1	.629**	.558**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300
Time	Pearson Correlation	.139*	.391**	.481**	.813**	.585**	.629**	1	.416**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300

Life Quality	Pearson Correlation	.627**	.872**	.639**	.528**	.612**	.558**	.416**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	300	300	300	300	300	300	300	300

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Regression

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Environment		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	Relation		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	Compensation		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Quality

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.300	.298	.66520
2	.616 ^b	.379	.375	.62759
3	.648 ^c	.420	.414	.60756

a. Predictors: (Constant), Environment

b. Predictors: (Constant), Environment, Relation

c. Predictors: (Constant), Environment, Relation, Compensation

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.523	1	56.523	127.738	.000 ^a
	Residual	131.863	298	.442		
	Total	188.387	299			
2	Regression	71.408	2	35.704	90.649	.000 ^b
	Residual	116.979	297	.394		
	Total	188.387	299			
3	Regression	79.123	3	26.374	71.449	.000 ^c
	Residual	109.264	296	.369		
	Total	188.387	299			

a. Predictors: (Constant), Environment

b. Predictors: (Constant), Environment, Relation

c. Predictors: (Constant), Environment, Relation, Compensation

d. Dependent Variable: Quality

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.844	.201		9.176	.000		
	Environment	.621	.055	.548	11.302	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	1.165	.219		5.307	.000		
	Environment	.393	.064	.347	6.163	.000	.661	1.512
	Relation	.440	.072	.346	6.147	.000	.661	1.512
3	(Constant)	.827	.225		3.677	.000		
	Environment	.256	.069	.226	3.741	.000	.536	1.866
	Relation	.452	.069	.355	6.525	.000	.660	1.515
	Compensation	.214	.047	.233	4.572	.000	.756	1.323

a. Dependent Variable: Quality

Excluded Variables^c

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
						Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	Compensation	.220 ^a	4.044	.000	.228	.757	1.320	.757
	Relation	.346 ^a	6.147	.000	.336	.661	1.512	.661
2	Compensation	.233 ^b	4.572	.000	.257	.756	1.323	.536

- a. Predictors in the Model: (Constant), Environment
 b. Predictors in the Model: (Constant), Environment, Relation
 c. Dependent Variable: Quality

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Environment	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	Relation	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	Compensation	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

- a. Dependent Variable: Work

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524 ^a	.275	.272	.66349
2	.567 ^b	.321	.317	.64302
3	.595 ^c	.354	.348	.62832

- a. Predictors: (Constant), Environment
 b. Predictors: (Constant), Environment, Relation
 c. Predictors: (Constant), Environment, Relation, Compensation

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.736	1	49.736	112.980	.000 ^a
	Residual	131.184	298	.440		
	Total	180.920	299			
2	Regression	58.117	2	29.058	70.278	.000 ^b
	Residual	122.803	297	.413		
	Total	180.920	299			
3	Regression	64.062	3	21.354	54.090	.000 ^c
	Residual	116.858	296	.395		
	Total	180.920	299			

a. Predictors: (Constant), Environment

b. Predictors: (Constant), Environment, Relation

c. Predictors: (Constant), Environment, Relation, Compensation

d. Dependent Variable: Work

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.969	.200		9.822	.000		
	Environment	.583	.055	.524	10.629	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	1.459	.225		6.489	.000		
	Environment	.411	.065	.370	6.298	.000	.661	1.512
	Relation	.330	.073	.265	4.502	.000	.661	1.512
3	(Constant)	1.163	.233		4.999	.000		
	Environment	.292	.071	.262	4.112	.000	.536	1.866
	Relation	.341	.072	.273	4.757	.000	.660	1.515
	Compensation	.188	.048	.208	3.881	.000	.756	1.323

a. Dependent Variable: Work

Excluded Variables^c

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
					Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1 Compensation	.198 ^a	3.568	.000	.203	.757	1.320	.757
Relation	.265 ^a	4.502	.000	.253	.661	1.512	.661
2 Compensation	.208 ^b	3.881	.000	.220	.756	1.323	.536

a. Predictors in the Model: (Constant), Environment

b. Predictors in the Model: (Constant), Environment, Relation

c. Dependent Variable: Work

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Relation	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	Environment	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Time

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 ^a	.232	.229	.66082
2	.500 ^b	.250	.245	.65394

a. Predictors: (Constant), Relation

b. Predictors: (Constant), Relation, Environment

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.240	1	39.240	89.861	.000 ^a
	Residual	130.130	298	.437		
	Total	169.370	299			
2	Regression	42.360	2	21.180	49.528	.000 ^b
	Residual	127.010	297	.428		
	Total	169.370	299			

a. Predictors: (Constant), Relation

b. Predictors: (Constant), Relation, Environment

c. Dependent Variable: Time

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.132	.212		5.336	.000		
	Relation	.581	.061	.481	9.480	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	.887	.229		3.879	.000		
	Relation	.463	.075	.384	6.217	.000	.661	1.512
	Environment	.179	.066	.167	2.701	.007	.661	1.512

a. Dependent Variable: Time

Excluded Variables^c

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
						Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	Compensation	.015 ^a	.294	.769	.017	.933	1.072	.933
	Environment	.167 ^a	2.701	.007	.155	.661	1.512	.661
2	Compensation	-.056 ^b	-.976	.330	-.057	.756	1.323	.536

a. Predictors in the Model: (Constant), Relation

b. Predictors in the Model: (Constant), Relation, Environment

c. Dependent Variable: Time

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Relation		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	Environment		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	Compensation		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Efficiency

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 ^a	.251	.249	.62911
2	.552 ^b	.305	.300	.60718
3	.561 ^c	.314	.307	.60408

a. Predictors: (Constant), Relation

b. Predictors: (Constant), Relation, Environment

c. Predictors: (Constant), Relation, Environment, Compensation

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.605	1	39.605	100.069	.000 ^a
	Residual	117.942	298	.396		
	Total	157.547	299			
2	Regression	48.053	2	24.027	65.172	.000 ^b
	Residual	109.493	297	.369		
	Total	157.547	299			
3	Regression	49.533	3	16.511	45.247	.000 ^c
	Residual	108.013	296	.365		
	Total	157.547	299			

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.605	1	39.605	100.069	.000 ^a
	Residual	117.942	298	.396		
	Total	157.547	299			
2	Regression	48.053	2	24.027	65.172	.000 ^b
	Residual	109.493	297	.369		
	Total	157.547	299			
3	Regression	49.533	3	16.511	45.247	.000 ^c
	Residual	108.013	296	.365		
	Total	157.547	299			

a. Predictors: (Constant), Relation

b. Predictors: (Constant), Relation, Environment

c. Predictors: (Constant), Relation, Environment, Compensation

d. Dependent Variable: Efficiency

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.866	.202		9.240	.000		
	Relation	.583	.058	.501	10.003	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	1.463	.212		6.891	.000		
	Relation	.390	.069	.336	5.642	.000	.661	1.512
	Environment	.295	.062	.285	4.787	.000	.661	1.512
3	(Constant)	1.315	.224		5.882	.000		
	Relation	.396	.069	.340	5.746	.000	.660	1.515
	Environment	.235	.068	.227	3.455	.001	.536	1.866
	Compensation	.094	.047	.111	2.014	.045	.756	1.323

a. Dependent Variable: Efficiency

Excluded Variables^c

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
						Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	Compensation	.195 ^a	3.838	.000	.217	.933	1.072	.933
	Environment	.285 ^a	4.787	.000	.268	.661	1.512	.661
2	Compensation	.111 ^b	2.014	.045	.116	.756	1.323	.536

a. Predictors in the Model: (Constant), Relation

b. Predictors in the Model: (Constant), Relation, Environment

c. Dependent Variable: Efficiency



ภาคผนวก จ
หนังสือรับรองการตรวจบทคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract)
จากสำนักบัณฑิตศึกษา





มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
สำนักบัณฑิตศึกษา

กรรณารอกเอกสารด้วยตัวบรรจง

แบบคำร้องตรวจบทความภาษาอังกฤษ (Abstract)

ชื่อ-นามสกุล... อิมพร ทองใหญ่ รหัสประจำตัวนักศึกษา... 125640504652-0
 คณะ... วิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิชา/วิชาเอก... วิศวกรรมเครื่องกล แขนงวิชา... วิศวกรรมอุตสาหการ ทั่วไป
 โทรศัพท์... 081-850-8204 Email :... ump.tuong@gmail.com.
 เป็นนักศึกษาระดับ () ปริญญาเอก (✓) ปริญญาโท
 ชื่อเรื่อง
 ภาษาไทย... ความสัมพันธ์ของต้นทุนชีวิตกับประสิทธิภาพการผลิตของโรงงาน
 ของโรงงานเหล็ก: 11500 บนถนนมิตรภาพ อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี.
 ภาษาอังกฤษ... The Relationship between quality of life and The
 performance of joint Thailand and migrant labor in shipyards business.
 อาจารย์ที่ปรึกษา... ผศ.ดร.ดารณี พิมพ์ทอง โทรศัพท์... 089-062-1721 Email... dara.neeep.2002@yahoo.com.

ได้ผ่านการสอบวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ เมื่อวันที่... มีความประสงค์ขอตรวจบทความ
 ภาษาอังกฤษ (Abstract) โดยได้แนบไฟล์งาน (.doc) และเลือกวิธีการให้ตรวจดังนี้

- () กรณีที่ 1 ส่งบทความภาษาไทย พร้อมคำสำคัญ (Keywords) คำศัพท์เฉพาะ (Technical Terms) ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
 มีอาจารย์ที่ปรึกษาลงนามรับรองความถูกต้องของชื่อเรื่องและเนื้อหาภาษาไทย **เพื่อแปลเป็นภาษาอังกฤษ**
- (✓) กรณีที่ 2 ส่งบทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ มีอาจารย์ที่ปรึกษาลงนามรับรองความถูกต้องของชื่อเรื่องและเนื้อหา **เพื่อตรวจแก้ไข**
 (มีแก้ไขเล็กน้อย แก้ไขปานกลาง และแก้ไขมาก)
- () กรณีที่ 3 ส่งบทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ มีอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญภาษาอังกฤษ (Native/Non-native Speakers)
 ลงนามรับรองความถูกต้องของชื่อเรื่องและเนื้อหา **เพื่อตรวจแก้ไข**

ลงชื่อ... อิมพร ทองใหญ่ (นักศึกษา)
 (อิมพร ทองใหญ่)

วันที่...
 ลงชื่อ... ผศ.ดร.ดารณี พิมพ์ทอง (อาจารย์ที่ปรึกษา)
 (ผศ.ดร.ดารณี พิมพ์ทอง)

วันที่...
 ลงชื่อ... (ผู้เชี่ยวชาญภาษาอังกฤษ)
 ()
 วันที่...

หมายเหตุ 1. ผู้เชี่ยวชาญภาษาอังกฤษ (Native/Non-native Speakers) ใช้เฉพาะกรณีที่ 3 ต้องมีความสามารถและมีคุณสมบัติ
 เหมาะสม (คณะต้องแจ้งรายชื่อผู้เชี่ยวชาญภาษาอังกฤษพร้อมคุณสมบัติให้กับสำนักบัณฑิตศึกษารับรอง)
 2. ศึกษาและตรวจสอบอัตราค่าบริการและระยะเวลาแล้วเสร็จท้ายแบบคำร้อง

1. ความเห็นสำนักบัณฑิตศึกษา รับบทความบัณฑิตศึกษาพร้อมไฟล์งาน (.doc) เพื่อดำเนินการส่งให้ประธานคณะกรรมการตรวจฯ เมื่อวันที่ 14 / 01 / 58 ลงชื่อ <u>สมชาย สว่าง</u> (นายสมชาย สว่าง) วันที่ 14 / 01 / 58
2. ความเห็นประธานคณะกรรมการตรวจฯ รับบทความบัณฑิตศึกษาพร้อมไฟล์งาน (.doc) เมื่อวันที่ 16 / 01 / 58 มอบให้ อ. ก่อชัย เป็นผู้ตรวจบทความภาษาอังกฤษ ลงชื่อ <u>สมชาย สว่าง</u> (นายสมชาย สว่าง) วันที่ 16 / 01 / 58

3. ความเห็นกรรมการตรวจบทความ

- () ส่งกลับเนื่องจากบทความภาษาไทยไม่สมบูรณ์ วันที่...../...../.....
(✓) รับตรวจวันที่ 14 / 01 / 58

ผลการตรวจบทความ

มีแก้ไขเล็กน้อย

ลงชื่อ สมชาย สว่าง กรรมการตรวจบทความ
(นายสมชาย สว่าง)

ลงชื่อ สมชาย สว่าง ประธานกรรมการตรวจบทความ
(นายสมชาย สว่าง)

- (✓) ส่งคืนไฟล์งาน (.doc และ .pdf) วันที่ 23 / 01 / 58

4. ความเห็นสำนักบัณฑิตศึกษา

รับคืนเอกสารจากประธานกรรมการตรวจบทความเมื่อวันที่ 24 / 01 / 58

สำนักบัณฑิตศึกษาได้ส่งบทความพร้อมไฟล์งาน (.doc และ .pdf) ให้กับนักศึกษาเพื่อดำเนินการแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของกรรมการตรวจบทความ เมื่อวันที่ 26 / 01 / 58 ลงชื่อ <u>สุวิรัตน์ พงษ์มนตรี</u> (นักศึกษา) (นางสุวิรัตน์ พงษ์มนตรี) วันที่ 26 / 01 / 58
--

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายอำพร ธงชมเชย
วันเดือนปีเกิด	28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2500
สถานที่เกิด	86 หมู่ 4 ต.ในคลองบางปลากด อ.เมือง จ.สมุทรปราการ
การศึกษาเดิม	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ประสบการณ์ในการทำงาน	ตำแหน่งหุ้นส่วนผู้จัดการ ห้างหุ้นส่วนจำกัดธงแก้ว
ที่อยู่	99/350 คลองจิก อำเภอบางปะอิน พระนครศรีอยุธยา
โทรศัพท์	035-314-467
E-Mail Address	ump.thong@gmail.com

