

แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าว
ในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
Working Motivation Affecting Working Efficiency of Foreign Workers in
Construction Companies in Mueang District, Nakhon Ratchasima

ธิภาพร ทองทักษิณ¹ และศิริพร เลิศยิ่งยศ²

Thipaporn thongtaksin¹ and Siriporn Loetyingyot²

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

²คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

อีเมล: siriporn.l@nrru.ac.th

วันที่รับบทความ (Received)

21 มกราคม 2564

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised)

23 มกราคม 2564

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

23 พฤศจิกายน 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ แรงงานต่างด้าวที่ทำงานก่อสร้างในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมาจำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน มากที่สุด รองลงมาคือด้านลักษณะงาน และปัจจัยค่าจ้างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านหลักเกณฑ์การบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนตามลำดับ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, แรงงานต่างด้าว

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study working motivation of foreign workers in construction companies in Mueang district, Nakhon Ratchasima province, 2) to study working efficiency of foreign workers in construction companies in Mueang district, Nakhon Ratchasima province and 3) to study working motivation affecting working efficiency of foreign workers in a construction companies in Mueang district, Nakhon Ratchasima province. The samples in this study were 270 foreign construction workers in Mueang district, Nakhon Ratchasima province. The instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis comprised frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The study results showed that working motivation of foreign workers in construction companies in Mueang district, Nakhon Ratchasima province in overall was at a moderate level. Working efficiency of foreign workers in construction companies in Mueang district Nakhon Ratchasima province in overall was at a moderate level. Motivation factors affecting working efficiency of foreign workers in construction companies in Mueang district, Nakhon Ratchasima province were found that motivation factors with statistical significance at the level of 0.05 consisted of 2 variables which were job responsibilities, followed by the nature of work and the supporting factors affecting working efficiency of foreign workers in construction companies in Mueang district, Nakhon Ratchasima province were interpersonal interaction, followed by working environment, guidelines for administration, Job security and remuneration respectively, with statistical significance at the level of 0.05.

Keywords: Working Motivation, Working Efficiency, Foreign Workers

บทนำ

ในการประกอบธุรกิจแล้วแต่มีปัจจัยที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการดำเนินงาน ซึ่งนอกเหนือจากปัจจัยหลักที่มีความสำคัญเช่น ปัจจัยด้านทุน ที่ดิน ผู้ประกอบการแล้วยังมีปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร คือแรงงาน การจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นอีกช่องทางในการเพิ่มทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เหนือกว่าคู่แข่ง โดยเฉพาะธุรกิจรับเหมาก่อสร้างจากรายงานสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวปี 2562 การเคลื่อนย้ายแรงงานจึงเป็นทางออกหนึ่งที่สามารถบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย ส่งผลให้เกิดการนำเข้าแรงงานต่างด้าวจาก 3 ประเทศ ลาว เมียนมาร์ และกัมพูชาเป็นจำนวนมาก ถึงแม้ว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวจะเพิ่มขึ้นตามอุปสงค์ของผู้ประกอบการ และศักยภาพการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ จากรายงานสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมาพบว่า มีจำนวน

แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายผ่านการพิสูจน์สัญชาติ และได้รับใบอนุญาตทำงาน ตามมติ ครม.จังหวัดนครราชสีมา ปี 2560 จำนวนทั้งสิ้น 12,182 คน ปี 2561 มีจำนวนทั้งสิ้น 13,530 คน และปี 2563 จำนวน 9,098 (กรมจัดหางาน, 2559) ดังนั้น ปัจจัยด้านแรงงาน ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ ต่อองค์กร

สำหรับ แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิด พฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ สภาพแวดล้อม เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นองค์กรจึงต้องเร่งสร้างแรงจูงใจ เพื่อ ก่อให้เกิด “จิตสำนึกแห่ง ความรับผิดชอบ” และ “จิตสำนึกแห่งคุณภาพ” ให้เกิดขึ้นในจิตใจของพนักงานทุก คน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในด้านความมั่นคง ชื่อเสียงขององค์กร การยอมรับและไว้วางใจองค์กร (สิริภัทร วงศ์ธีรุตม์, 2546) ธุรกิจอุตสาหกรรมก่อสร้างเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ความต้องการแรงงานก่อสร้าง เพิ่มขึ้น ประกอบกับแรงงานมีการเปลี่ยนงานบ่อยขึ้น องค์กรจึงควรคำนึงถึงขวัญ และกำลังใจใน การทำงาน ในการดำเนินงานก่อสร้างที่ผ่านมา หลายโครงการแล้วเสร็จไม่ทันตามกำหนดที่ระบุในสัญญาจ้าง สืบเนื่องจากหลายๆปัจจัย หนึ่งในนั้นคือ ปัจจัยด้านแรงงาน การลาออกจากงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ ผู้ประกอบการหลายรายต้องจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อทำงานทดแทนแรงงานไทย ปัญหาที่ผู้ประกอบการพบ จากการจ้างแรงงานต่างด้าวคือ แรงงานต่างด้าวหลบหนีไปอยู่กับนายจ้างอื่น ที่สำคัญแรงงานต่างด้าวที่เข้ามา ทำงานแบบถูกต้องตามกฎหมายมีจำนวนลดลง ในขณะที่ความต้องการจ้างมีมากขึ้นทุกปี จากรายงาน สถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนครราชสีมาปี 2560 พบว่า อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ลาว เมียนมาร์ และกัมพูชา มีอัตราการลดลงร้อยละ 0.85 (รายงานสถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าว ไตรมาส 3 ปี 2560 (สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา, 2560)

จากที่มาความสำคัญดังกล่าว งานวิจัยนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพใน การทำงานของแรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในปัจจุบัน เพื่อจะได้นำข้อมูลเสนอแนะแนวทางที่เป็น ประโยชน์สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้าง และสนับสนุนส่งเสริมให้แรงงานก่อสร้างมี แรงจูงใจใน การทำงานมาก เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว และเป็นแนวทางเพื่อวางแผนและพัฒนา ธุรกิจก่อสร้างให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวในบริษัท รับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่งาน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน และการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา
2. ปัจจัยค้ำจุนได้แก่ ค่าตอบแทน การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หลักเกณฑ์ในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

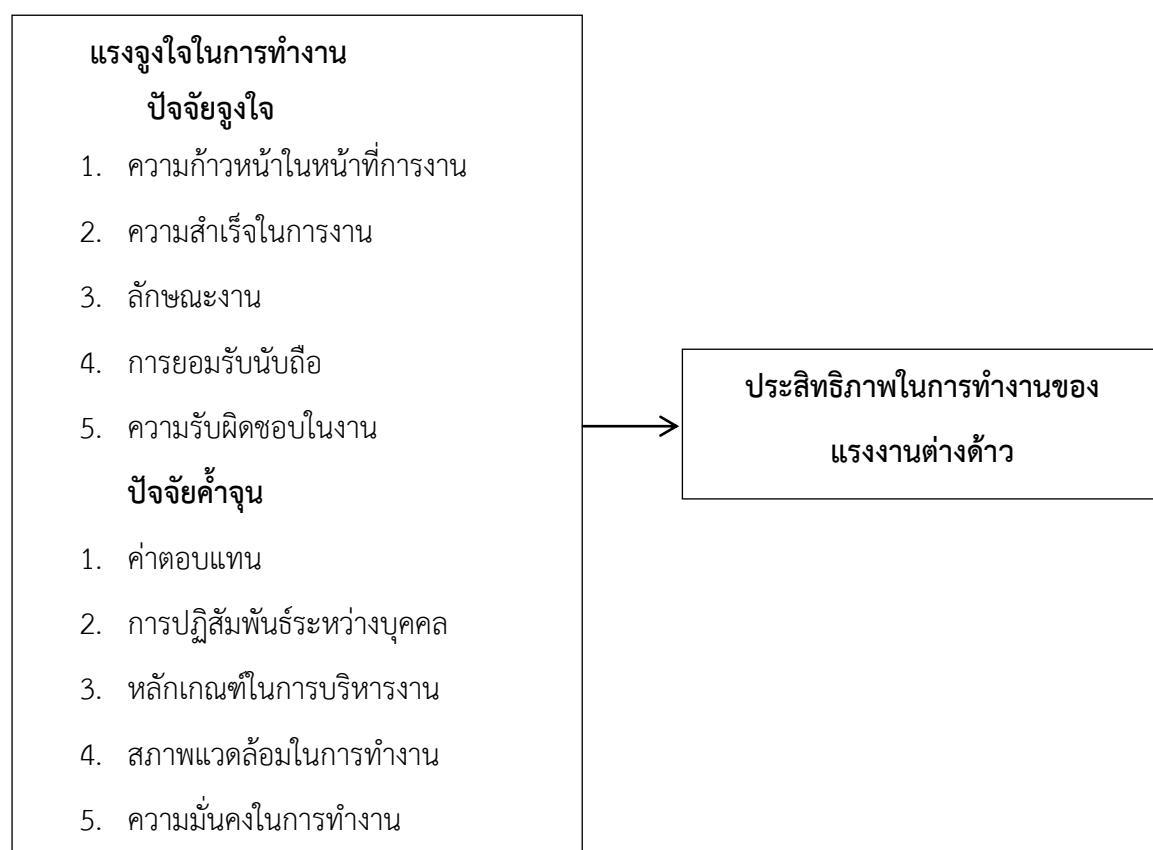
1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลซึ่งเกิดจากความพึงพอใจในงานที่ทำมีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานนั้น มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factors) ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดยเฮอริเบิร์ก ในปี ค.ศ.1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ.1960-1969 ทฤษฎี 2 ปัจจัยประกอบด้วย ปัจจัยการจูงใจ เป็นปัจจัยภายในของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่องเป็นต้น และปัจจัยภายนอกที่ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน เช่น นโยบายบริษัทการบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนเป็นต้น โดยสมชาย หิรัญกิตติ (2555) อธิบายเกี่ยวกับทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กว่า ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “ตัวกระตุ้น” (Motivators) และ “การบำรุงรักษา” (Hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านการจูงใจ (Motivational Factors) มีผลต่อการกระตุ้น ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ

2. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน โดยจิตติมา อัครติพิพงศ์ (2556) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและบุคลากรองค์กรสอดคล้องกับ สิริวิดี ชูเชิด (2556) ประสิทธิภาพการทำงาน คือ ความสามารถในการลดต้นทุนหรือทรัพยากรต่อหน่วยของผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผน หรือความสามารถในการเพิ่มผลผลิตหรือผลประโยชน์ต่อหน่วยของต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานสูงกว่าที่กำหนดไว้ในแผนการใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานน้อยที่สุด ซึ่งวัดผลงานได้จากผลผลิตที่มีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

องค์ประกอบสำคัญของการมีประสิทธิภาพคือ ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถ แรงจูงใจ และ โอกาส ผู้บริหารต้องพิจารณาถึงความสำคัญทั้ง 3 ประการ ที่จะช่วยสร้างเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมี

ประสิทธิภาพ โดยต้องคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สิริภัทร์ วงศ์ธีรุตม์ (2546) ; Peterson & Plowman (1989) ได้ให้แนวคิดของคำว่าองค์ประกอบประสิทธิภาพในด้านธุรกิจ 4 ประการ คือ 1) คุณภาพของงาน (Quality) 2) ปริมาณงาน (Quantity) ที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน 3) ระยะเวลา (Time) ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ และ 4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีสรุปแนวคิดเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมือง นครราชสีมา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม และศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร งานวิจัย บทความที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวทางในการศึกษา โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานวิจัยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร คือ แรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมี จำนวน 135 บริษัท และมีจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งสิ้น 893 ราย (สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา 2560)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

แรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากร เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 270 ราย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา แนวคิดทฤษฎี เอกสารตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาประยงค์ให้สอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษา โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ภาษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอ จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยใจจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะแบบสอบถามเป็นประมาณค่า (Rating Scale) วัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอ จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้แบบแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นประมาณค่า (Rating Scale) วัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open questionnaire)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลซึ่งเก็บโดยแบบสอบถามจากแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ในอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 ราย ข้อมูล ณ วันที่ 20 มีนาคม 2561 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ แล้วขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในการออกหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง โดยผู้วิจัยผู้ช่วยและล่ามแปลภาษา เข้าไปตามไซต์งานก่อสร้างที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง

จังหวัดนครราชสีมา เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ครบ 270 ราย แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมจากตำรา เอกสาร บทความแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อสร้างกรอบแนวคิดและแบบสอบถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามที่มีการลงรหัสและนำมาประมวลผลข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551) นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2559) โดยสมการที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

$$Y = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + b_5 x_5 + b_6 x_6 + b_7 x_7 + b_8 x_8 + b_9 x_9 + b_{10} x_{10} + \epsilon$$

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมดำเนินการวิเคราะห์ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเงื่อนไขเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยดังนี้

1. การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ต่อกัน โดยทุกตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.03 - 0.51 ซึ่งไม่เกิน 0.80 แสดงว่าทุกตัวแปรเป็นอิสระต่อกัน สามารถนำมาพิจารณาในแบบจำลองการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้พร้อมกัน (Cooper & Schindler, 2006)

2. การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหรือทดสอบว่าไม่เกิดปัญหา Multicollinearity โดยพิจารณาจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) พบว่าค่าคงทนของการยอมรับและค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) ของตัวแปรอิสระ จำนวน 10 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน (x_1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (x_2) ด้านลักษณะงาน (x_3) ด้านการยอมรับนับถือ (x_4) ด้านความรับผิดชอบในงาน (x_5) ด้านค่าตอบแทน (x_6) ด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (x_7) ด้านหลักเกณฑ์ในการบริหารงาน (x_8) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (x_9) และด้านความมั่นคงในการทำงาน (x_{10}) มีค่าคงทนของการยอมรับ (Tolerance) อยู่ระหว่าง 0.47 - 0.78 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า VIF ของตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัว อยู่ระหว่าง 1.28 - 2.12 มีค่าไม่เกิน 10 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเอง จึงไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรพยากรณ์

3. ตรวจสอบความเป็นอิสระของค่าความคลาดเคลื่อนหรือทดสอบว่าไม่เกิดปัญหา Autocorrelation โดยพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบ Durbin-Watson ผลการตรวจสอบพบว่า ค่า Durbin -

Watson เท่ากับ 1.80 ซึ่งมีค่าระหว่าง 1.5 – 2.5 แสดงว่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกันหรือไม่เกิดปัญหา Autocorrelation

4. ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (Least square error) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2559) ซึ่งตรวจสอบเฉพาะตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า $F = 40.79$ $P = 0.00$ ซึ่ง $P < .05$ สรุปได้ว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน (x_3) ด้านความรับผิดชอบในงาน (x_5) ด้านค่าตอบแทน (x_6) ด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (x_7) ด้านหลักเกณฑ์ในการบริหารงาน (x_8) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (x_9) และด้านความมั่นคงในการทำงาน (x_{10}) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีรายละเอียดของผลการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตาราง 1 แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับที่
ปัจจัยจูงใจ				
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.01	0.77	น้อย	10
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.25	0.59	ปานกลาง	7
ด้านลักษณะงาน	3.72	0.63	มาก	4
ด้านการยอมรับนับถือ	3.64	0.74	มาก	5
ความรับผิดชอบในงาน	3.82	0.59	มาก	2
ปัจจัยค้ำจุน				
ค่าตอบแทน	3.33	0.51	ปานกลาง	6
ด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.78	0.64	มาก	3
ด้านหลักเกณฑ์ในการบริหารงาน	3.08	0.69	ปานกลาง	8
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.94	0.81	มาก	1
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.93	0.49	ปานกลาง	9
รวม	3.39	0.29	ปานกลาง	

จากตาราง 1 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D.= 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 3.82$, S.D.= 0.59) และด้านที่มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 2.01$, S.D.= 0.77) ส่วนปัจจัยค่าจ้าง ด้านที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.94$, S.D.= 0.81) และด้านที่มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 2.93$, S.D.= 0.49)

2. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของแรงงานต่างด้าวเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับประสิทธิภาพ	ลำดับที่
1.ปริมาณการผลิต	3.12	0.41	ปานกลาง	2
2.คุณภาพงาน	3.29	0.55	ปานกลาง	1
3.ระยะเวลา	3.11	0.61	ปานกลาง	3
4.ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	3.02	0.45	ปานกลาง	4
รวม	3.25	0.59	ปานกลาง	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมมีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D.= 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ ด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 3.29$ S.D.= 0.55) รองลงมาคือ ด้านปริมาณการผลิต ($\bar{X} = 3.12$, S.D.= 0.41) และด้านที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.02$, S.D.= 0.45)

3. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเงื่อนไขเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณจึงนำเข้าตัวแปรเพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าว ในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise) ซึ่งผลวิเคราะห์ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัย
 คำจูงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอ
 เมือง จังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	B	Std.		t	p
		Error	β		
ปัจจัยจูงใจ					
1.ด้านลักษณะงาน (x_3)	-0.10	0.03	-0.16	-2.79	0.01*
2.ด้านความรับผิดชอบในงาน (x_5)	-0.08	0.03	-0.16	-3.09	0.00*
ปัจจัยคำจุน					
1.ด้านค่าตอบแทน (x_6)	-0.28	0.04	-0.38	-7.92	0.00*
2.ด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (x_7)	0.30	0.03	0.50	9.41	0.00*
3.ด้านหลักเกณฑ์ในการบริหารงาน (x_8)	0.16	0.03	0.29	5.29	0.00*
4.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (x_9)	0.18	0.02	0.39	7.85	0.00*
5.ด้านความมั่นคงในการทำงาน (x_{10})	-0.11	0.04	-0.14	-2.96	0.00*
ค่าคงที่ (Constant)	2.68	0.19		14.19	0.00

R square = 0.52 Adjust R square = 0.51 Std. Error of the Estimate = 0.27

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 ตัวแปรอิสระที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ จำนวน 7 ตัวแปรของแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน (x_3) และด้านความรับผิดชอบในงาน (x_5) ด้านค่าตอบแทน (x_6) ด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (x_7) ด้านหลักเกณฑ์ในการบริหารงาน (x_8) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (x_9) และด้านความมั่นคงในการทำงาน (x_{10}) แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R square) เท่ากับ 0.52 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 7 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ได้ร้อยละ 52.00 แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจ ความรับผิดชอบในงาน (x_5) ($\beta = -0.08$), $P < 0.05$ เป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะงาน (x_3) ($\beta = -0.10$), $P < 0.05$ แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยคำจูง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (x_7) ($\beta = 0.30$), $P < 0.05$ เป็นปัจจัยคำจูงองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (x_9) ($\beta = 0.18$), $P < 0.05$ ด้านหลักเกณฑ์ในการบริหารงาน (x_8) ($\beta = 0.16$), $P < 0.05$ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (x_{10}) ($\beta = -0.11$), $P < 0.05$ และด้านค่าตอบแทน

(x_6)($\beta = -0.28$), $P < .05$ ตามลำดับ สำหรับแรงจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ความก้าวหน้าในหน้าที่งาน ความสำเร็จในการทำงานและด้านการยอมรับนับถือ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบผลการทดสอบสมมติฐานได้ ดังนี้

ตาราง 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่	คำอธิบาย	ผลการทดสอบ
1	ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง	ปฏิเสธสมมติฐาน
2	ปัจจัยค่าจ้างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง	ยอมรับสมมติฐาน

จากตาราง 4 ผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 2 ข้อ พบว่า 1) ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือและ ด้านความรับผิดชอบในงาน ซึ่งผลจากการทดสอบพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านลักษณะงานและด้านความรับผิดชอบในงาน ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานในครั้งนี้นี้ 2) ปัจจัยค่าจ้างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผลจากการทดสอบพบว่า ปัจจัยค่าจ้าง ทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านหลักเกณฑ์ในการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความมั่นคงในการทำงานที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานในครั้งนี้นี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาดังนี้

1. ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีสถานภาพสมรส มีสัญชาติกัมพูชา มีประสบการณ์การทำงาน 1-2 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา
2. แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาในภาพรวมพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมือง จังหวัด

นครราชสีมา มีแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาคือความรับผิดชอบในงาน และด้านที่มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด คือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. ประสิทธิภาพในการทำงานของของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณการผลิต ด้านคุณภาพงาน ด้านระยะเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงาน ผลการศึกษา พบว่าโดยรวมประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ด้านคุณภาพ รองลงมาคือ ด้านปริมาณการผลิต และด้านที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

4. แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 มี 7 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\beta = -0.15$) และด้านลักษณะงาน ($\beta = -0.15$) ปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\beta = 0.50$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\beta = 0.39$) ด้านหลักเกณฑ์ในการบริหารงาน ($\beta = 0.16$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\beta = -0.11$) และด้านค่าตอบแทน ($\beta = -0.28$), $P < .05$ ตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 52.00

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีข้อค้นพบและมีประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยรวม พบว่ามีแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมบริษัท สยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมมีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ อัครเดช ไม้จันทร์ (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก

3. แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้านดังนี้

3.1 ด้านลักษณะงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจาก แรงจูงใจในการทำงานในประเด็นด้านลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ ตรงกับความรู้ ความสามารถและงานที่ทำอยู่ช่วยให้มีประสบการณ์การทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก ว่าปัจจัยด้านการจูงใจมีผลกระทบต่อนำให้บุคคลเกิดทำให้บุคคลเกิดความพอใจ

3.2 ด้านความรับผิดชอบในงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจาก แรงจูงใจในการทำงานต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตกฎเกณฑ์ขององค์กร สามารถแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ ต้องการบรรยากาศการทำงานที่ไม่ต้องขึ้นตรงต่อผู้บังคับบัญชาหลายคน สามารถควบคุมการทำงานของตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์แรม พุทธิบุญกุล (2554) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจว่า ความรับผิดชอบสำหรับบุคคลที่มีความสามารถ มีไหวพริบ และทักษะในการทำงานที่ดี อยากที่จะทำงานด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและไม่ชอบถูกบังคับให้ทำงาน

3.3 สำหรับด้านปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ได้แก่ ค่าตอบแทน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากการจ่ายค่าตอบแทนเป็นการจูงใจให้มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อรรถพล ชื่นโมคทรัพย์ (2550) ให้ความหมายของคำว่าแรงจูงใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะใช้ปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลมาใช้ในการกระตุ้นให้พนักงานใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่ในการทำงานเพื่อให้ได้ประสิทธิผลสูงสุด ปัจจัยภายนอก เช่น รายได้ ผลตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ การเลื่อนตำแหน่งเป็นต้น ส่วนปัจจัยภายใน (Intrinsic) ได้แก่ ความมุ่งมั่น ความทะเยอทะยาน

3.4 ด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานเนื่องจาก แรงงานได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากเพื่อนร่วมงานผู้ได้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหารเสมอในเวลาที่มีปัญหา ได้รับความยุติธรรมภายใต้กฎระเบียบขององค์กรเท่าเทียมกับพนักงานทุกคน

3.5 ด้านหลักเกณฑ์ในการบริหารงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานเนื่องจาก องค์กรควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและเหมาะสมทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีและรับรู้ได้ในสิ่งนี้ซึ่งเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่สอดคล้องกับงานวิจัยของกานดา คำมาก (2550) ว่าปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านความต้องการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความต้องการความก้าวหน้าและอำนาจ ด้านค่าตอบแทน และด้านนโยบายขององค์กร มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

3.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจาก องค์กรควรมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และเครื่องมือในการทำงานเบื้องต้นอย่างเพียงพอ เช่น น้ำดื่ม ห้องสุขา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2559) ได้กล่าวว่าองค์กรควรมีการจัดอุปกรณ์

ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และเครื่องมือในการทำงานเบื้องต้นอย่างเพียงพอ และควรปรับปรุงเรื่องอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นในการทำงานให้มีคุณภาพและเพียงพอต่อการทำงาน

3.7 ด้านความมั่นคงในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากงานที่ทำอยู่มีความมั่นคง และก้าวหน้ามีความปลอดภัยไม่เสี่ยงต่ออันตรายใดๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานดา คำมาก (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมาผลการศึกษพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านความต้องการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความต้องการความก้าวหน้าและอำนาจ ด้านค่าตอบแทน และด้านนโยบายขององค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้ คือ 1) ด้านลักษณะงาน ควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดของแต่ละบุคคลที่สำคัญควรมีการจัดอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงานอบรม สัมมนา ฝึกทักษะ เป็นต้น 2) ด้านความรับผิดชอบในงาน ควรมีการมอบหมายปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ทำ ให้แรงงานรับรู้ถึงความสำคัญกับองค์กรทำให้แรงงานผูกพันกับองค์กร 3) ค่าตอบแทนควรจ่ายค่าแรงให้เหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยที่หัวหน้างานหรือผู้มีส่วนในการคิดค่าจ้างให้กับแรงงาน ควรมีการประเมินหรือตกลงค่าจ้างร่วมกัน ระหว่างนายจ้างกับแรงงานต่างด้าว เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม รวมถึงการให้สวัสดิการขั้นพื้นฐานเหมือนกับแรงงานไทย 4) ด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงานเป็นทีม ควรให้เปลี่ยนทีมบ่อยๆ เพื่อให้แรงงานได้มีโอกาสได้ร่วมงานกับคนอื่นๆ จะได้รู้จักช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างบุคคล ป้องกันไม่ให้เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน 5) ด้านหลักเกณฑ์ในการบริหารงาน ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหาร หรือหลักเกณฑ์การประเมินการทำงานในแต่ละปี เพื่อให้แรงงานรับรู้ถึงความเป็นธรรมในการบริหาร 6) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และสถานที่พักผ่อนที่เหมาะสม ให้แรงงานรู้สึกมีความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจในขณะทำงาน 7) ด้านความมั่นคงในการทำงาน องค์กรควรเปิดโอกาสให้แรงงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงแนวทางนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป คือ ควรศึกษาปัญหาอุปสรรคของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว และศึกษาประเด็นแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว แบบเชิงลึก เชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลแบบ อื่น ๆ อาทิเช่น การสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์ ฯลฯ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้นตามลำดับถัดไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2559). *วารสารสถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน*. กรุงเทพฯ : กลุ่มงานการจัดระบบองค์การเอกชน การเคลื่อนย้ายบุคคลตามข้อตกลงการค้าเสรี และสารสนเทศ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2559). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กานดา คำมาก. (2550). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมา*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- จันทร์แรม พุทธนุกุล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี*. ปทุมธานี: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิตติมา อัครดิพงษ์. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2555). *การจัดการพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธีระฟิล์ม และโซเท็กซ์ จำกัด.
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา. (2560). *รายงานสถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวจังหวัดนครราชสีมา ไตรมาส 3 ปี2560*. นครราชสีมา: สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา.
- สิริภัทร วงศ์ธีรุตม์. (2546). *การเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพเป็นเลิศ*. นครปฐม: สายสีการพิมพ์.
- สิริวดี ชูเชิด. (2556). *การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- อรรถพล ชื่นโกทรพย์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายผลิตบริษัทแม่ไก่เทศแมนูเฟ็คเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Peterson, E., and Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Schindler, P. S., and Sun, J. (2006). *Business research methods* (9th ed). New York: McGraw-hill.